

Schoolplan 2023-2027

Sociocratische school De School Zandvoort

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	5
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	5
1.4 Verwijzing	5
2 Strategisch beleid	6
2.1 Strategisch beleid	6
2.2 Koers en kernwaarden Lucas Onderwijs	6
3 Schoolbeschrijving	8
3.1 Schoolgegevens	8
3.2 Kenmerken van het personeel	8
3.3 Kenmerken van de leerlingen	9
3.4 Sterkte-zwakteanalyse	9
3.5 Risico's	10
3.6 Landelijke ontwikkelingen	10
3.7 De maatschappelijke wettelijke opdracht	11
3.8 Actiepunten Schoolbeschrijving	11
4 Onze school, een IKC	12
4.1 Visie, missie en doelstelling van De School	12
4.2 Concept en pijlers van De School	12
4.3 De schoolstrijd	13
4.4 Onderwijstijd en landelijk experiment flexibele onderwijstijden	13
5 Onderwijskundig beleid	15
5.1 Inleiding	15
5.2 Onze parels	15
5.3 Voorgenomen ontwikkelingen (komende vier jaar)	15
5.4 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)	16
5.5 Onze visie op leren	17
5.6 Onderwijsdoelen, kerndoelen, referentieniveaus en toetsdoelen	17
5.7 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	18
5.8 Burgerschap	18
5.9 Leerinhouden	19
5.10 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	20
5.11 Taalleesonderwijs	22
5.12 Rekenen en wiskunde	23
5.13 Wereldoriëntatie	24
5.14 Kunstzinnige vorming	25
5.15 Bewegingsonderwijs	25
5.16 Wetenschap en technologie	26
5.17 Digitale geletterdheid	26
5.18 Engelse taal - Vreemde talenonderwijs	27
5.19 Onderwijstijd	27
5.20 Pedagogisch handelen	28
5.21 Didactisch handelen	29
5.22 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	30

5.23 Klassenmanagement	30
5.24 Zorg en begeleiding	30
5.25 Extra ondersteuning	32
5.26 Ontwerp van onderwijs: afstemming en differentiatie	32
5.27 Talentontwikkeling	33
5.28 Bijdragen aan gelijke kansen	34
5.29 Passend onderwijs	35
5.30 Ononderbroken ontwikkeling	36
5.31 Opbrengstgericht werken	36
5.32 Resultaten	37
5.33 Toetsing en afsluiting	37
5.34 Vervolgsucces	38
6 Personeelsbeleid	39
6.1 Integraal Personeelsbeleid	39
6.2 Bevoegdheden en verklaringen omtrent gedrag	39
6.3 Organisatorische doelen	39
6.4 Schoolleiding	40
6.5 Beroepshouding	41
6.6 Professionele cultuur	41
6.7 Takenbeleid en werkbelasting	42
6.8 Aannamebeleid medewerkers	42
6.9 Ontwikkelplan medewerker De School	43
6.10 Kwaliteitscyclus	43
6.11 Ontwikkelgesprekken	44
6.12 Bekwaamheidsdossier	45
6.13 Kwaliteitscyclus	45
6.14 Bekwaamheidsdossier	46
6.15 Beoordelingsgesprekken	46
6.16 Leren van en met elkaar	46
6.17 Deskundigheidsbevordering en duurzame inzetbaarheid	47
6.18 Professionalisering	47
6.19 Teambuilding	48
6.20 Verzuimbeleid	48
6.21 Mobiliteitsbeleid	49
7 Organisatiebeleid	50
7.1 Organisatiestructuur	50
7.2 Groeperingsvormen	52
7.3 Schoolklimaat	52
7.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid	52
7.5 Arbobeleid	54
7.6 SKM en communicatie	54
7.7 Samenwerking	55
7.8 Contacten met ouders	55
7.9 Overgang PO-VO	56
7.10 Vervolgsucces	57
7.11 Privacybeleid	57
7.12 Voor- en vroegschoolse educatie	58
8 Kwaliteitsbeleid	59
8.1 Kwaliteitszorg binnen het bestuur	59
8.2 Kwaliteitskaarten	59

8.3 Kwaliteitscultuur	60
8.4 Professioneel statuut	60
8.5 Verantwoording en dialoog	60
8.6 Het meten van de basiskwaliteit	61
8.7 Het meten van de stelselkwaliteit	61
8.8 Onze eigen kwaliteitsaspecten	61
8.9 Vragenlijst Leraren	61
8.10 Ontwikkelen meerjarenplanning kwaliteitszorg	61
8.11 Extra paragraaf (1)	61
9 Financieel beleid	63
9.1 Uitgangspunten	63
9.2 Algemeen	63
9.3 Rapportages	64
9.4 Sponsorbeleid	64
9.5 Begroting(en)	64
9.6 NPO-gelden	66
9.7 Onderwijsachterstandsgelden	66
9.8 Exploitatiebegroting	66
9.9 Vrijwillige ouderbijdrage	66
9.10 Actiepunten Financieel beleid	66
10 Prestatie-indicatoren	67
10.1 Onze prestatie-indicatoren	67
11 Actiepunten 2023-2027	69
12 Formulier "Instemming met schoolplan"	70
13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	71

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan 2023 - 2027 van de sociocratische school De School. In dit schoolplan staan thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling en onze ambities voor de komende vier jaar. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het waarderingskader 2021.

De ambities zijn geformuleerd om het best mogelijke onderwijs te bieden voor onze leerlingen. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van onze medewerkers en onze resultaten. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam. In het hoofdstuk Onderwijskundig beleid gaan we in op de ontwikkeling van onze opbrengsten (resultaten).

1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2023-2027. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten in voldoende mate gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

De School maakt deel uit van Lucas Onderwijs en is daarmee op een bijzonder manier verbonden. Deze bestuurlijke relatie wordt duidelijk in de eerdergenoemde 'appendix managementstatuut Lucas Onderwijs – De School Zandvoort' (zie de bijlage). Volgens dit contract besluit de topkring over het schoolplan. Leden van de topkring zijn: clusterdirecteur Lucas/bestuur, duo-directie, afgevaardigde(n) van medewerkers en ouders en externe leden. Voorafgaand wordt het schoolplan besproken in de medewerkersschoolkring en de ouderschoolkring. Op het voorblad is de datum van vaststelling door de topkring genoteerd. Met het vaststellen van het schoolplan is het beleid en zijn de beleidsuitwerkingen opnieuw vastgesteld.

1.4 Verwijzing

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar diverse bijlagen. De bijlagen zijn opgenomen in de paragrafen waarbij ze horen en ze worden verzameld in een groslijst (bijlage bij het schoolplan). De belangrijkste bijlage is de schoolgids. Daar waar mogelijk verwijzen wij in dit schoolplan naar de informatie in de schoolgids.

2 Strategisch beleid

2.1 Strategisch beleid

Inleiding

De School is een basisschool en verzorgt gewoon onderwijs op een ongewone manier. De School is in 2008 geopend als eerste jaarrond-open-school met twee onderwijspakketten, een basis- en een totaalpakket. In het basispakket volgen leerlingen 940 uur onderwijs per jaar op vaste momenten, zoals op de meeste scholen. In het totaalpakket kunnen kinderen méér onderwijs volgen, tot maximaal 2.400 uur per jaar, op flexibele momenten gedurende 50 weken. Het basispakket is in beginsel kosteloos, het totaalpakket wordt mogelijk gemaakt door onderwijs en opvang samen te voegen. Naast de ruime en flexibele onderwijstijden voor kinderen uit het totaalpakket hebben alle kinderen, medewerkers en ouders vergaande medezeggenschap, medebeslisrecht zelfs. Dit komt bijvoorbeeld tot zijn recht bij de tienwekelijkse leerplannen en in de bijbehorende gesprekken. Tot slot is de inhoud van het onderwijs thematisch georganiseerd en bieden we een rijk aanbod aan activiteiten. Het jaar is verdeeld in vijf perioden van tien weken. Elke tien weken staat een ander thema centraal, bijvoorbeeld Grieken en Romeinen of Verkeer en vervoer. De onderwijsactiviteiten zijn voor hoofd, hand en hart, zijn op school en daarbuiten (excursies) en worden verzorgd door eigen leerkrachten en gastdocenten. Door de combinatie van de drie pijlers (meer tijd, vergaande zeggenschap en thematisch, verrijkt onderwijs) kunnen kinderen een brede opleiding genieten, met veel extra activiteiten, van diverse deskundigen, met een hoog welzijn en zo min mogelijk stress.

Historie en leerlingpopulatie

De School is in 2008 gestart vanuit een burgerinitiatief en maakt sinds 2013 deel uit van Lucas Onderwijs in Den Haag en heeft daarbinnen een status aparte. Het is een kleine school met ongeveer 90 leerlingen. Het leerlingenaantal is sinds 2014 stabiel en er bestaat een omvangrijke wachtlijst. Vanwege gebrek aan geschikte en voldoende huisvesting kon de school niet uitbreiden. De school wordt bezocht door leerlingen met allerlei soorten achtergronden en capaciteiten.

Missie Lucas Onderwijs

Lucas Onderwijs stelt zijn scholen in staat en stimuleert hen het best denkbare onderwijs te bieden, opdat iedere leerling zich kan ontwikkelen tot een zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke burger.

Lucas Onderwijs wil dat vormgeven door samen te werken:

- Vanuit waarden, in oorsprong ontleend aan de traditie van de christelijke geloofsgemeenschap;
- Aan aantrekkelijk onderwijs dat zich onderscheidt door ontwikkeling, aandacht voor kwaliteit, goede zorg voor de medewerkers en solidariteit met kansarmen;
- In actief partnerschap met de maatschappelijke omgeving;
- Met ruimte voor diversiteit van de scholen.

2.2 Koers en kernwaarden Lucas Onderwijs

Lucas Onderwijs werkt aan de hand van een strategische koers. Deze koers geeft richting aan de ontwikkeling en ambities van de scholen. Elke vier jaar wordt deze koers herijkt. In 2022 zijn de nieuwe perspectieven vastgelegd en beschreven in het koersdocument. Binnen Lucas Onderwijs wordt gewerkt aan de volgende vijf koersthema's:

1. Toekomstgericht Onderwijs
2. Toekomstgericht personeelsbeleid
3. Passend onderwijs
4. Sturingsfilosofie
5. Doorlopende lijnen

Binnen Lucas Onderwijs werken we samen vanuit de kernwaarden. In 2022 zijn de kernwaarden herijkt.



Grondhouding

De grondhouding geeft meer richting hoe we omgaan met en invulling geven aan de kernwaarden

Door met liefde, verwondering en vertrouwen naar onze kernwaarden te handelen, doen we dit vanuit dezelfde intentie en is de kans groter dat we elkaar hierop kunnen vinden.

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Lucas Onderwijs
Algemeen directeur:	Dhr. E.H. van Vliet
Adres + nummer:	Saffierhorst 105
Postcode + plaats:	2592 GK Den Haag
Telefoonnummer:	070 - 30001100
E-mail adres:	info@lucasonderwijs.nl
Website adres:	www.lucasonderwijs.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Sociocratische school De School
Directeur:	Daphne Spekkers en Eef Haenen
Adres + nummer.:	J.P. Thijsseweg 24
Postcode + plaats:	2041 BM Zandvoort
Telefoonnummer:	023 - 5730625
E-mail adres:	directie@deschool.nl
Website adres:	https://deschool.nl

3.2 Kenmerken van het personeel

De directie bestaat uit twee directeuren. De directie vormt samen met één leidinggevende en één afgevaardigde van elke bouw de algemene kring. Dit zijn in totaal vier leidinggevende groepsleerkrachten en vier afgevaardigde groepsleerkrachten. De onderwijskwaliteit, innovatie en beleidsmedewerker is ook lid van deze kring. Het team bestaat uit totaal 25 medewerkers.

- 2 directieleden
- 14 groepsleerkrachten
- 4 onderwijsassistenten
- 1 intern begeleider
- 1 onderwijs kwaliteit, innovatie medewerker
- 2 vakleerkrachten bewegingsonderwijs
- 1 vakleerkracht techniek
- 1 vakleerkracht handvaardigheid
- 1 administratie medewerker
- 1 extern adviseur

Van de 25 medewerkers zijn er 22 vrouw en 3 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-5-2023).

Per 1-9-2023	Directie	Groepsleerkracht	OOP
Ouder dan 60 jaar		1	2
Tussen 50 en 60 jaar		3	
Tussen 40 en 50 jaar		2	
Tussen 30 en 40 jaar	2	6	
Tussen 20 en 30 jaar		2	2
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	2	21	2

Gastdocenten

Voor elk thema worden diverse docenten van buiten ingeschakeld. Dit zijn experts op het gebied van het thema. Denk aan een arts die lesgeeft over 'Energie', een piloot die vertelt over 'Verkeer' en een auteur die een lessenserie verzorgt over 'Verhalen schrijven'. Naast gastdocenten worden er elk thema diverse educatieve excursies georganiseerd. In het thema Communicatie bijvoorbeeld waren de excursies naar 'In het donker gezien' (nagebootste wereld zoals blinden die ervaren met de andere zintuigen), het Nationaal Ballet (voorstelling Giselle), het Museum voor Communicatie (over 3d printing) en een bezoek aan een Capoeira-school (bepaalde bewegingsleer). Gastdocenten en excursies verrijken de leeromgeving van kinderen.

3.3 Kenmerken van de leerlingen

De School is in 2008 gestart vanuit een burgerinitiatief en maakt sinds 2013 deel uit van Lucas Onderwijs in Den Haag en heeft daarbinnen een status aparte. Het is een kleine school met ongeveer 96 leerlingen. Het leerlingenaantal is sinds 2014 stabiel en er bestaat een omvangrijke wachtlijst. Vanwege gebrek aan geschikte en voldoende huisvesting kon de school niet uitbreiden. De School wordt bezocht door leerlingen met allerlei soorten achtergronden en capaciteiten. Op De School is er ruimte voor 96 leerlingen. De leerlingaantallen blijft gelijk, omdat er een leerling plafond is bereikt. Er is een wachtlijst op De School.

De kenmerken van onze leerlingen en de consequenties daarvan voor ons onderwijs en onze organisatie. Het leerlingenaantal op de wachtlijst stijgt elk jaar. In algemene zin hebben wij –op grond van de kenmerken van de leerlingen- de volgende aandachtspunten:

- Extra aandacht voor hoge verwachtingen
- Extra aandacht voor hoge schoolambities
- Extra aandacht aan verrijken, versnellen en verbreden enerzijds om tegemoet te komen aan de structurele behoefte aan uitdaging.

In de onderstaande tabel geven we de schoolweging van de school:

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2022 / 2023	23,2	23-24	4,99	23,13	23-24
2021 / 2022	23,2	23-24	4,99		
2020 / 2021	22,68	22-23	4,64		

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

3.4 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan hebben we onze sterke kanten en onze zwakke kanten in kaart gebracht. Daarnaast zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Flexibele en dynamische organisatie door compleet getransformeerd onderwijssysteem ten gunste van passende begeleiding van de individuele leerling.	De School is anders georganiseerd en hierdoor is er meer en juiste uitleg nodig om de omgeving ondersteunend te laten zijn aan De School.
Actief burgerschap, leren samenleven, democratie. Medezeggenschap ouders, medewerkers en leerlingen. Doorgaande ontwikkelingslijnen	De leerkrachten op De School zijn onderwijsontwikkelaars. Leerkrachten hebben ondersteuning nodig bij het proces van curriculum ontwikkeling in De School
Ruime en flexibele openingstijden bevordert inclusief en passend onderwijs. Integraal kindcentrum t.b.v. ontwikkeling elk kind/ vervolg op brede school.	Er moet een strategisch implementatieplan komen voor het optimaliseren van de condities voor curriculum vernieuwing.
Constructieve samenwerking tussen school en ouders. Ouderbetrokkenheid, partnerschap tussen ouders en school.	Het concept is nog steeds haar tijd ver vooruit, hierdoor is het moeilijk zelfs voor ondernemende vernieuwers om aangehaakt te blijven.

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Grote maatschappelijke behoefte aan verandering: - Infrastructuur bedrijfsvoering - Anders organiseren - Loslaten leerstofjaarklassensysteem - Thematisch onderwijs - Persoonlijke leerplannen	Het experiment: Voor De School is dit de enige bedreiging van buiten. De School heeft bij stoppen van het experiment geen bestaansrecht meer.
In De School is bekostiging voor en uitvoering van passend onderwijs mogelijk.	Lange bestaansduur (>15 jaar) geeft nog steeds geen bestaansrecht.
Innovatief onderwijs: de maatschappij lijkt rijp voor transformatie. Veel platforms en initiatieven.	De School is anders georganiseerd en hierdoor is er meer en juiste uitleg nodig om de omgeving ondersteunend te laten zijn aan De School.
Samenwerking versterken met de pabo.	

3.5 Risico's

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We zullen aan de hand van dit schoolplan op de verschillende beleidsterreinen zoals hieronder geformuleerd risicoanalyses maken en de voorgenomen maatregelen:

- Risicoanalyse Onderwijskundig beleid
- Risicoanalyse Personeelsbeleid
- Risicoanalyse Organisatorisch beleid
- Risicoanalyse Financieel/materieel beleid
- Risicoanalyse Kwaliteitsbeleid

3.6 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor passend onderwijs
2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling en de persoonsvorming van de leerlingen
3. Ouders als partners van de school
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Inzet ICT in het lesprogramma
6. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren

8. Ontwikkelingen met betrekking tot goede en excellente scholen
9. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)

Van belang voor de komende jaren is de Kennisagenda voor het onderwijs (NRO). De kennisagenda geeft aan dat de volgende thema's relevant zijn voor het onderwijs:

1. De school als lerende en professionele organisatie
2. Kennis en vaardigheden van leerlingen
3. Toegang tot een inclusieve(re) leeromgeving
4. Gelijke kansen
5. Technologie voor het onderwijs
6. Kwalificaties van leraren

Tenslotte willen we in ons schoolplan de hoofdlijnen meenemen van het Masterplan Onderwijs (april 2022). Dat betekent dat wij ons vooral richten op de ontwikkeling van:

1. Het lees- en taalonderwijs
2. Het rekenonderwijs
3. Burgerschap: *samen leven, samen leren*.
4. Omgaan met digitale media en digitale geletterdheid

3.7 De maatschappelijke wettelijke opdracht

Scholen hebben een wettelijke opdracht, gegeven door de samenleving. Voor een basisschool staan de belangrijkste bepalingen in de Wet Primair Onderwijs en diverse verdragen. In de bijlage een overzicht van enkele voorname. Met het totaalpakket kunnen we het dichtst in de buurt komen van de maatschappelijke opdracht. De combinatie van (veel) tijd, vergaande medezeggenschap en een rijk thematische aanbod van leeractiviteiten maakt het mogelijk dat kinderen zich kunnen ontwikkelen in alle kerndoelen en burgerschap, in een ononderbroken ontwikkelingsproces in een school volgens 'universeel ontwerp'. Met dat laatste wordt bedoeld dat processen binnen de school niet aangepast hoeven te worden voor kinderen met een bijzonder kenmerk of beperkingen. Hierdoor worden stigmatisering en gevoelens van ongelijkwaardigheid voorkomen. Kinderen hebben gelijke kansen op ontwikkeling door 'ongelijk' onderwijs.

3.8 Actiepunten Schoolbeschrijving

Actiepunt	Prioriteit
Doorontwikkeling van HGW	hoog
Doorontwikkeling van OGW	hoog

Bijlagen

1. Jaarplan 2023

4 Onze school, een IKC

4.1 Visie, missie en doelstelling van De School

AANPASSEN HOOFDSTUK TITEL:IKC

In 2006, in de oprichtingsfase van onze school, hebben we deze opgesteld en sindsdien zijn ze niet gewijzigd.

Visie

Ons gewenst toekomstbeeld is een samenleving waarin leren, leven en werken zijn geïntegreerd. Het instituut 'school' is een werkplaats waar deelnemers - leerlingen, leerkrachten, ouders - (leren) samen-leven, (leren) leren en (leren) werken. Scholen bereiden leerlingen voor op burgerschap. Op een autonome deelname aan de samenleving: zelfstandig en verantwoordelijk voor zichzelf, de ander en het andere. En op een actieve deelname aan de samenleving: bijdragend aan de vorming en instandhouding van harmonieuze sociale verbanden (o.a. gezin, vereniging, werk, politiek, belangenorganisaties) met respect voor zichzelf, de ander en het leefklimaat. Deelnemen en blijven deelnemen aan de samenleving kan alleen als mensen -afhankelijk van de behoeften van zichzelf en hun omgeving - hun leven lang willen, kunnen en mogen leren.

Missie

Onze opdracht is het creëren van een school die in open verbinding staat met haar omgeving op wereld-, landelijk-, regionaal- en gezinsniveau. Een school die o.a. de Verklaring van de Rechten van het Kind naleeft (wereldniveau), de kerndoelen van het onderwijs nastreeft (landelijk niveau), (gast)leerkrachten uit regionale organisaties aantrekt (regionaal niveau) en die het gezin aanvult en ondersteunt in haar verantwoordelijkheid voor het grootbrengen van haar kinderen (gezinsniveau).

Doelstelling

Wij realiseren De School, een werkplaats waar leerlingen van 4 tot 13 jaar ononderbroken hun potentieel en bekwaamheden ontwikkelen. Om integratie van leven, leren en werken mogelijk te maken, kent De School ruime openingstijden: minimaal is De School 50 weken per jaar open, 5 dagen per week van 8.00 tot 18.00 uur. Om potentieel maximaal te ontwikkelen en kinderen voor te bereiden op burgerschap, is De School georganiseerd volgens de Sociocratische Kringorganisatie Methode (SKM of sociocratie). SKM biedt praktische instrumenten om een veilige en krachtige leer- en leefplaats te creëren waarin iedere betrokkene (leerling, leerkracht, ouder) en authentiek en gelijkwaardig kan zijn.

4.2 Concept en pijlers van De School

Het concept en zijn pijlers zijn een concretisering van de visie, missie en doelstelling gericht op het realiseren van de wettelijke/maatschappelijke opdracht. Kern van het concept is: kinderen verschillen maar hebben recht op zo gelijk mogelijke kansen op ontwikkeling en geluk, nu als kind en straks als volwassene. Voor zo gelijk mogelijke kansen is een adaptieve school nodig: een school die zich kan aanpassen aan de noden van het kind. Van kinderen en ouders wordt ook adaptief vermogen gevraagd. Als alle drie kunnen bewegen, ontstaat de grootste kans op een basisschoolperiode waar het kind het best denkbare uit kan halen. De school kan zich aanpassen als ze ook werkelijk iets kan aanpassen aan het leerplan van het kind. Het leerplan gaat over 'wat, hoe, wanneer en hoe lang er geleerd kan worden'. Daarvoor zijn meer tijd en zeggenschap nodig alsook een rijk en varieert curriculum. Deze drie vormen de pijlers van De School. Om deze pijlers gestalte te geven in de dagelijkse praktijk is een nieuwe schoolorganisatie nodig. Het concept van De School is feitelijk een nieuwe schoolorganisatie. De drie wijzigingen, in samenhang:

- **Méer en flexibele onderwijstijd:**

(50 weken per jaar, 5 dagen per week van 8.00 tot 18.00 geopend) De hoeveelheid onderwijstijd wordt hierdoor vergroot van 940 tot 2.400 uur per jaar. Dit biedt kinderen veel leerkansen.

- **Vergaande vorm van participatie en zeggenschap voor alle betrokkenen:**

(Op vier organisatieniveaus: leerling, groep, school, bestuur.)

Voor elk kind wordt er 1x per 10 weken een persoonlijk leerplan gemaakt door de leerkracht samen met de ouder en de leerling waardoor met bijna elke omstandigheid/zorgbehoefte rekening kan worden gehouden.

Daarnaast is er een vergaande participatie van ouders, leerlingen en medewerkers op groeps-, school- en

lokaal bestuursniveau.

- **Méer en flexibele onderwijstijd:**

(5 thema's van 10 weken per jaar, totaal 20 thema's.)

Door aansprekende thema's, integratie van vakken, grote diversiteit aan activiteiten (voor hoofd, handen en hart), regelmatig docenten van buiten en elke 10 weken educatieve excursies zijn zowel de motivatie als het rendement hoog

In de uitwerking kent De School twee pakketten: het basis- en het totaalpakket. Kinderen in het totaalpakket profiteren van alle drie de wijzigingen, inclusief maximaal 2.400 uur tijd per jaar op flexibele momenten; kinderen in het basispakket hebben 940-950 uur tijd op vaste momenten. **In 2018 maakte ruim 85% van de kinderen gebruik van het totaalpakket.** Het totaalpakket wordt bekostigd door het samenbrengen van bestaand (publiek) geld: lumpsum voor onderwijs, middelen voor passend onderwijs, kinderopvangtoeslag en ouderbijdragen voor kinderopvang, ouderbijdragen voor eten, drinken en begeleid pauzeren en vrijwillige ouderbijdrage. De School is bedacht voor kinderen van 2-18 jaar. Het deel voor 4-13 jaar is gerealiseerd en operationeel sinds 2008. Het concept beslaat het gehele spectrum van maatschappijvisie, organisatieontwerp, leerplancyclus tot praktische uitwerkingen in allerlei facetten van de organisatie. Hiervan is veel beschreven en vastgelegd. Niet alleen door ons maar ook door media, onderzoekers en inspecteurs. De andere schoolorganisatie kan oplossingen bieden voor diverse onderwijsvraagstukken, zoals inclusief onderwijs, ongelijkheid, pesten, ouderparticipatie, positie leerkracht, leergemeenschappen en dag-arrangementen. Tegelijkertijd worden ongewenste 'bijwerkingen' van het gangbare onderwijs voorkomen of beperkt, zoals zittenblijven, schoolverzuim, etikettering van kinderen, demotivatie van leerlingen en leerkrachten en geldverspilling door slechte aansluiting van kindvoorzieningen. Daarnaast kan de schoolorganisatie sneller inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen zoals gezond leven, meer techniek en muziek en burgerschap.

4.3 De schoolstrijd

De School heeft vanaf het begin - de ontwikkeling van het concept startte in 2003 - tot de dag van vandaag zorgen en problemen die de meeste scholen niet tegenkomen. De problemen concentreren/concentreerden zich rond drie kwesties: het stichten en instandhouden van de school; het schuren tegen wet- en regelgeving en het ontberen van een ondersteunende schoolomgeving. Allen hangen samen met het unieke concept, uniek in de zin dat dit de eerste en enige school is van dit type. Een greep uit de zorgen en problemen van de afgelopen jaren: de bijna onmogelijkheid om vanuit een burgerinitiatief een school op te richten, het niet kunnen beschikken over (adequate) huisvesting, het mede hierdoor niet kunnen halen van de stichtingsnorm, het bestaan van de lange wachtlijst hierdoor, de bestuurlijke overdracht aan Lucas Onderwijs en de status aparte die hiertoe nodig was, het overtreden van wet- en regelgeving rondom onderwijstijden, deelname aan het experiment flexibele onderwijstijden en het functioneren in een schoolomgeving die niet is ingericht op de noden van onze school waardoor we veel zelf moeten ontwikkelen (van arbeidsvoorwaarden tot automatisering en van persoonlijke leerplannen tot werkroosters). Deze omstandigheden raken geregeld het (voort)bestaan, ze grijpen diep in op het dagelijkse werk en vragen extreem veel tijd en toewijding van medewerkers en ouders.

4.4 Onderwijstijd en landelijk experiment flexibele onderwijstijden

Onderwijstijd en landelijk experiment flexibele onderwijstijden

De School is de eerste school in Nederland die deze combinatie van vernieuwingen toepast. De flexibele school- en vakantietijden waren aanleiding voor het inmiddels landelijke 'Experiment tot flexibilisering van de onderwijstijd in het basisonderwijs'. Vanaf 1 augustus 2020 volgt het experiment Ruimte in Onderwijstijd het experiment Flexibele Onderwijstijden op, dat van 2011 tot 2018 liep.

De School neemt deel aan het 'Experiment Ruimte in Onderwijstijd'. Deelname aan dit experiment geeft ons de ruimte om onze werkwijze ten aanzien van flexibele schooltijden voort te zetten. De huidige wetgeving (Wet Primair Onderwijs) kent namelijk twee beperkingen:

- Onderwijsuren in een aantal vakanties mogen niet worden geteld als onderwijstijd voor het minimum van 940 uur per jaar. Het gaat hier over vakanties die door de minister zijn vastgesteld. In 2022 - 2023 gaat het dan over de zomervakantie, kerstvakantie en één week meivakantie. Dit leidt ertoe dat 'de rekenles van 1-8 geen onderwijstijd is en dezelfde rekenles van 1-10 wel'.
- Het is niet toegestaan om een schoolweek te hebben van minder dan vijf dagen, vaker dan in zeven weken per schooljaar.

Gedurende de looptijd – van 1 augustus 2020 tot in ieder geval 1 augustus 2025 – worden deze regels niet op ons toegepast. Dit betekent dat wij alle tijd die kinderen besteden aan onderwijs mogen tellen – ook als die tijd in die vakanties valt – en dat het bij ons mogelijk is om een vier- of driedaagse schoolweek te hebben, ongeacht het aantal keren per jaar. Meer informatie over dit experiment kunt u vinden op de website van de rijksoverheid (zie: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/schooltijden-en-onderwijstijd/flexibele-schooltijden-basisonderwijs>).

5 Onderwijskundig beleid

5.1 Inleiding

Het onderwijskundig beleid gaat onder andere over de vraag welke leerinhouden we op onze school aanbieden en welke inhouden kinderen kunnen leren. Dat zijn twee verschillende zaken: hetgeen wordt aangeboden en hetgeen een kind kan leren. Tijd speelt hierbij een rol. Immers, als er meer tijd is, hebben kinderen meer gelegenheid om iets te leren. Naast tijd valt de organisatie van het onderwijsproces onder het onderwijskundig beleid, ze hangen met elkaar samen. Het is ons doel om leerlingen cognitief (kwalificatie) en sociaal (socialisatie en subjectificatie) te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we m.n. de vakken Taal en Rekenen van belang, en gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. Naast kennisoverdracht besteden we veel aandacht aan de culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen. In dit hoofdstuk leggen we uit wat we kinderen onderwijzen en hoe we het onderwijs organiseren.

Wettelijke bepaling

De Wet op het Primair Onderwijs (WPO) stelt allerlei eisen aan wat kinderen moeten leren. Daarnaast stelt de wet voorwaarden aan de onderwijsorganisatie. Art. 8 WPO: 'Het onderwijs richt zich in elk geval op de emotionele en de verstandelijke ontwikkeling, en op het ontwikkelen van creativiteit, op het verwerven van noodzakelijke kennis en van sociale, culturele en lichamelijke vaardigheden. Het onderwijs gaat ervanuit dat leerlingen opgroeien in een pluriforme samenleving. Het onderwijs is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integrale en dat leerlingen kennismaken met verschillende achtergronden en culturen. Daarnaast is het onderwijs zodanig ingericht dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen en dat het wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen. Voor leerlingen die extra ondersteuning behoeven, is het onderwijs afgestemd op hun behoeften'. In art. 8 wordt ook beschreven dat scholen leerlingen moeten toetsen en volgen. Art. 9 WPO gaat in op de minimale leerinhouden en verwijst naar de kerndoelen voor een nadere uitwerking. Er zijn weinig wettelijke bepalingen over hoe een school moet onderwijzen of opvoeden. Het hoe valt grotendeels onder de vrijheid van onderwijs.

Streefbeelden

-

Onze slogan

Gelijke kansen door ongelijk onderwijs

5.2 Onze parels

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

- Méér en flexibele onderwijstijd.
- Mede-beslisrecht door leerlingen, medewerkers en ouders.
- Thematische ordening van leeractiviteiten.
- De wettelijke opdracht luidt (WPO, Verklaring van Salamanca, Verklaring inzake de rechten van personen met een handicap/New York).
- Voor alle kinderen onderwijs in alle 52 kerndoelen.
- Voor alle kinderen in alle omstandigheden een ononderbroken ontwikkelingsproces.
- Combinatiefunctie kinderopvang en onderwijs
- Voor alle kinderen toegang tot een gewone school.

5.3 Voorgenomen ontwikkelingen (komende vier jaar)

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

Aanbod:

- De school creëert een aanbod gericht op het leren van leerstrategieën.
- Er is een aantrekkelijke, uitdagende leeromgeving.
- Er staat een curriculum voor de brede ontwikkeling.

Zicht op ontwikkeling:

- Er is een vast patroon voor het ophalen van meetgegevens bij de leerlingen.
- De leerlingen worden systematisch gevolgd op meerdere (ontwikkelings)gebieden.
- Er is een vast patroon voor de analyse van de toetsen.
- Er wordt gericht op het versterken en verbeteren van de leraar vaardigheden.
- De leerlingen worden betrokken bij het stellen van ontwikkelingsdoelen.

Didactisch handelen:

- We hebben hoge verwachtingen van de leerlingen.
- De onderwijs wordt efficiënte benut.
- Er wordt kwalitatief feedback geven aan de leerlingen.

Extra ondersteuning:

- De leraren hebben differentiatiecapaciteiten.
- De scholing is specifiek gericht op het verhogen van de differentiatiecapaciteit van de leraren.

Sociale en maatschappelijke competenties:

- Er wordt systematisch gebruik gemaakt van het LVS voor de sociaal- emotionele ontwikkeling.

Vervolgsucces:

- Er is gestructureerd overleg met de VO- partners over het vervolgsucces van de leerlingen.
- De conclusies van de mate waarin het vervolgsucces sluiten aan bij de gegeven adviezen.
- Er is een helder beleid m.b.t. het geven van VO- adviezen.

Kwaliteitszorg:

- Er worden ambitieuze doelen die passen bij de maatschappelijke opdracht.
- Het strategisch financiële planning is op orde.
- Er wordt een meerjarenplanning kwaliteitszorg ontwikkeld.
- Er is een systematisch gebruik van een systeem voor kwaliteitszorg.

Kwaliteitscultuur:

- Er is draagvlak voor ambities in de kringen.
- De leraren zijn eigenaarschap van het pedagogisch- didactisch concept.
- Er is zicht op de kwaliteit van het team.
- Er wordt beleid ontwikkeld m.b.t. groepsbezoeken.

Verantwoording en dialoog:

- Er is een actieve dialoog met de kringen over ambities en resultaten.
- Er wordt schriftelijke en mondelinge verantwoording afleggen over (verbeter)doelen en resultaten.

5.4 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet.

Pedagogisch beleid

Pedagogisch beleid gaat over de schoolsamenleving, hoe we met elkaar omgaan, over straffen en belonen, over burgerschap en over de relaties die we met elkaar hebben. Het gaat over meer algemene waarden, zoals de skm-waarde 'iedereen is uniek en gelijkwaardig' en over specifieke werkwijzen, zoals 'onder welke afspraken reizen we naar een excursiebestemming'. De basis van ons pedagogisch handelen is de sociocratische kringorganisatiemethode en de daarmee verwante geweldloze communicatie. We streven ernaar deze twee methoden toe te passen in alle dagelijkse handelingen.

Zowel de Onderwijsinspectie als de GGD beoordelen de kwaliteit van onze school. De GGD gebruikt hierbij het 'Rapport met modelformulieren voor beoordeling kwaliteit buitenschoolse opvang'. Een inspectie-item is het 'pedagogisch beleidsplan'. In het Rapport wordt opgesomd welke onderwerpen moeten zijn beschreven. In de bijlage

is een leeswijzer opgenomen waarmee deze onderwerpen zijn terug te vinden in dit integrale schoolplan.

Didactisch beleid

Didactiek gaat over de vraag hoe kennis, vaardigheden en leerhoudingen door een leerkracht kunnen worden onderwezen aan leerlingen. Het gaat over algemene wetmatigheden en over opvattingen over hoe kennisoverdracht het beste kan plaatshebben en hoe een leerling het best iets kan aanleren. Het betreft onderwerpen als het ontwerp van lessen, de keuze van didactische werkvormen en de motivatie van leerlingen om te leren. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- Interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- Onderwijs op maat geven: differentiëren
- Gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- Een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- Kinderen zelfstandig (samen) laten werken.

Onze didactische werkwijze wordt thans bepaald door de gebruikte methoden en hulpmiddelen, de afspraken die er in de medewerkersbouwkringen worden gemaakt en de individuele behoeftes van leerlingen. Een ander aspect betreft de wijze waarop het onderwijsaanbod tot stand komt. We werken met thema's die telkens tien weken duren. Elke periode wordt een deel van het onderwijs uniek ontwikkeld en afgestemd op de groep van dat moment. Het aanbod van het thema Kunst zag er in 2008 anders uit dan in 2012 en 2016. Het aanbod is altijd origineel, divers maar ook gedegen. Dat komt door de combinatie van werken met methodes, een team leerkrachten per bouw, expert-docenten van buiten en excursies. Naast het groepsaanbod is er voor elke leerling de mogelijkheid voor een op maat gemaakt programma. Dit wordt elke tien weken gemaakt en besproken in de persoonlijke kringgesprekken, waar ouder, leerkracht en leerling aan deelnemen. Door de heterogene groepen kan elk kind ervaren dat talenten en capaciteiten verschillen tussen kinderen: soms trek je je op aan groepsgenoten die verder zijn, soms help je groepsgenoten die minder ver zijn.

5.5 Onze visie op leren

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

Leren samen leven

School is een belangrijke plek waar kinderen opgroeien tot zelfstandige en verantwoordelijke burgers van onze (toekomstige) samenleving. Deze plek moeten enerzijds veilig zijn en anderzijds kinderen voldoende mogelijkheden bieden om persoonlijke bekwaamheden te verwerven. Een van de belangrijkste bekwaamheden is 'samenleven'. Een school is bij uitstek geschikt om kinderen te leren samenleven. Wij zien De School als mini- samenleving met een grote diversiteit aan deelnemers en activiteiten en kunnen daardoor vele authentieke leersituaties creëren voor kinderen.

5.6 Onderwijsdoelen, kerndoelen, referentieniveaus en toetsdoelen

De leerinhouden worden voorgeschreven in de wet en de kerndoelen. Kerndoelen zijn zogenaamde streefdoelen: ze schrijven voor waarop basisscholen zich minimaal moeten richten bij de ontwikkeling van kinderen. Ze beschrijven dus geen eindniveaus en normen. Sinds 1993 kennen we kerndoelen en de huidige 52 kerndoelen (58 als we de kerndoelen voor de Friese taal meetellen) zijn in 2006 van kracht geworden. De kerndoelen zijn ingedeeld in zeven gebieden: Nederlands, Engels, Friese taal, Rekenen/wiskunde, Oriëntatie op jezelf en de wereld, Kunstzinnige oriëntatie en Bewegingsonderwijs. De kerndoelen staan beschreven in een overzichtelijk kerndoelenboekje. Voor een aantal kerndoelen van Nederlands en Rekenen/wiskunde zijn op een later moment wel normen gesteld en die heten referentieniveaus. Ze omschrijven over welke vaardigheden leerlingen op bepaalde momenten tijdens de schoolloopbaan moeten beschikken. De referentieniveaus gelden van basisonderwijs tot hoger onderwijs, dus voor het basisonderwijs, speciaal onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Alle referentieniveaus samen vormen het referentiekader voor taal en rekenen. Grofweg waren er twee bedoelingen met het invoeren van het referentiekader: verhoging van het niveau en bevordering van doorlopende leerlijnen tussen de

onderwijssoorten

5.7 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen is ingebed in onze organisatie. In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen doelen) van onze school zijn:

Zoals eerder vermeld in ons plan, De School is georganiseerd volgens de Sociocratische Kringorganisatie Methode (SKM of sociocratie). SKM biedt praktische instrumenten om een veilige en krachtige leer- en leefplaats te creëren waarin iedere betrokkene (leerling, leerkracht, ouder) en authentiek en gelijkwaardig kan zijn en ons motto: Samen leven in samen leren.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling
2.	Onze school biedt leerlingen een weerbaarheidstraining aan
3.	Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen ingebed in ons thematisch onderwijs en het werken met kringen

5.8 Burgerschap

Onze leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het belangrijk om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk, dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen en andersdenkenden, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen onze leerlingen kennis, vaardigheden en verantwoordelijkheidsbesef (attitude) meegeven om zich staande te kunnen houden in de maatschappij. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen doelen) van onze school zijn de sociocratische kringorganisatiemethode (SKM).

De sociocratische kringorganisatiemethode (SKM)

De School creëert een omgeving waarin kinderen zich voorbereiden op burgerschap. De School op zich vormt een samenleving waar bewust en respectvol burgerschap wordt (voor)geleefd. Wij doen dit door De School in te richten volgens de sociocratische kringorganisatiemethode (SKM), ook wel dynamisch organiseren genoemd. De sociocratische kringmethode wordt aan de bestaande structuur (traditioneel onderscheiden hoofdtaken in de uitvoeringsorganisatie) toegevoegd en is hiermee het regelende deel, d.w.z. het beleidsorgaan van de organisatie. Dynamisch organiseren gaat uit van het beginsel dat mensen ongelijke, unieke personen zijn, maar bij de besluitvorming gelijkwaardig zijn. Sociocratie kan gezien worden als een vervolg op onze bekende democratie. Bij democratie gaat het om 'de meeste stemmen gelden', de individuele stem wordt feitelijk als rekenfactor gebruikt. Bij sociocratie gaat het om de individuele stem als bron van inhoudelijke argumenten. Om zo goed mogelijke besluiten te nemen is de organisatie opgebouwd uit kringen. Deze kringen hebben herkenbare niveaus: het kind (persoonlijke kring), de groep (bouwkring), de school (schoolkring) en het lokale bestuur (topkring). Hierdoor benutten we alle kennis van iedereen om de best mogelijke afspraken te maken. Hiermee realiseren we bijna volledige kinderopparticipatie. Medewerkers van De School zijn geschoold in geweldloze communicatie. Deze gespreksmethodiek legt de nadruk op het communiceren van gevoelens en behoeftes; op dat wat ons wezenlijk raakt. Daarmee stelt 'geweldloze communicatie' mensen in staat om zowel in verbinding te zijn met zichzelf als met de ander. De ervaring leert dat er in die verbinding helderheid ontstaat en ruimte voor mededogen en compassie. Waarmee een oplossing binnen handbereik ligt die zowel de eigen behoeften vervult als die van de ander. Deze gesprekstechniek biedt de dagelijkse praktijk handvatten en taal om sociocratie (voor) te leven. Vanuit deze grondhouding wordt op een respectvolle en sensitieve manier omgegaan met kinderen, waarbij de autonomie van het kind wordt bewaakt. Kinderen op De School leren samen te leven en zorg te dragen voor hun omgeving en zich persoonlijk te ontwikkelen tot krachtige individuen die volwaardig kunnen deelnemen in de samenleving. Op De School wordt vanuit deze

filosofie invulling gegeven aan pedagogische doelen zoals respectvolle omgang met elkaar, kennis maken met normen en waarden, burgerschap. Maar ook wordt door de kringaanpak en zeggenschap van kinderen veel aandacht besteed aan interacties tussen kinderen en tussen kinderen en volwassenen. Door de sociocratische kringorganisatiestructuur worden kinderen in positie gebracht om mee te denken en mee te beslissen. Deze structuur waarborgt de participatie.

Voorbeeld: elke week is er een sociocratisch kringgesprek met de kinderen gepland. Vandaag gaat het over het aanschaffen van nieuw buiten speelmateriaal . Alle kinderen mogen inbrengen wat zij graag zouden willen. Na de inventarisatie wordt met elkaar besproken welke ideeën aanspreken en uitvoerbaar zijn en of iedereen zich hierin kan vinden (geen overwegend bezwaar heeft). De leerkracht stimuleert de interactie tussen de kinderen, zodat er een gesprek op gang komt waarin kinderen naar elkaar leren luisteren, argumenten leren benoemen en respectvol met elkaar leren omgaan.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Door de sociocratische kringmethode heeft burgerschap een doelgericht, samenhangend en herkenbare vorm in het onderwijsaanbod van De School.
2.	We voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
3.	We voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden
4.	We voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
5.	We voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

5.9 Leerinhouden

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Onze school biedt een onderwijswijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften.

Zoals gezegd, moeten basisscholen minimaal de kerndoelen en alle referentieniveaus voor taal en rekenen aanhouden. Scholen mogen hieraan eigen leerinhouden toevoegen. Dat hebben wij gedaan. De aanvullingen betreffen voornamelijk doelen die voortvloeien uit onze visie, missie en doelstelling, met name doelen voortvloeiend uit de waarden van de sociocratische kringorganisatiemethode. Naast deze aanvulling hadden we behoefte aan een samenhangend overzicht van leerdoelen omdat er op verschillende plekken verschillende indelingen en bewoordingen worden gebruikt. In het overzicht 'Leergebieden' hebben we negen leergebieden onderscheiden en verijnd in onderdelen en sub-onderdelen. De leergebieden komen uit deze funderingen van ons onderwijs:

- De Wet op het primair onderwijs en de daarvan afgeleide kerndoelen. Ons leerlingvolgsysteem IEP
- De 21e -eeuwse vaardigheden zoals beschreven door SLO (Stichting Leerplan Ontwikkeling).
- De sociocratische kringorganisatiemethode die de kern van onze visie, missie en doelstelling vormt.

Dit leergebieden-overzicht gebruiken we bij het maken van groepsleerplannen en individuele leerplannen. Specifieker geformuleerd kunnen we met dit overzicht:

- Aangeven wat er wordt beoogd met een bepaalde activiteit voor een kind: de bedoeling van een activiteit is namelijk dat het kind zich kan ontwikkelen in één of meerdere leergebieden (persoonlijk leerplan en groepsleerplan).
- Inzichtelijk maken dat een activiteit bijna altijd de ontwikkeling beoogt van meerdere leergebieden, in

samenhang (persoonlijk leerplan en groepsleerplan).

- Kinderen volgen in hun ontwikkeling, middels het leerlingvolgsysteem IEP.
- Ons onderwijs verantwoordt op individueel -, bouw - en schoolniveau aan kinderen, ouders, leiding en Onderwijsinspectie (die met de wettelijke kerndoelen werkt).

Daarnaast kan het overzicht behulpzaam zijn bij het bedenken en ontwikkelen van aantrekkelijke, zinvolle activiteiten en een brede spreiding daarvan. Vanzelfsprekend is dit een taak van de medewerkers van school maar ook kinderen, hun ouders, zorgverleners en docenten van buiten kunnen hieraan een bijdrage leveren.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen
2.	Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen
3.	Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling
4.	Ons aanbod richt zich op de ontwikkeling van (goed) burgerschap

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO). Daarnaast wordt de standaard Aanbod (OP-1) één keer per twee jaar beoordeeld met behulp van WMK-PO via de tweejaarlijkse meting van het waarderingskader 2021 (Inspectie van het Onderwijs).

5.10 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Op De School verzorgen wij integraal en adaptief onderwijs. Integraal betekent dat het leren zo 'levensecht' mogelijk is, met zo min mogelijk losse (school)vakken. Adaptief betekent dat leerlingen werken op hun eigen niveau, in hun eigen tempo, aan onderwerpen die hun interesse hebben en voor de tijd die ze nodig hebben/wensen. We geven dit vorm door het onderwijs thematisch in te richten, te werken met persoonlijke kringgesprekken, individuele - en groepsplannen en een systeem van doorstroom tussen de groepen.

Ten behoeve van het basisaanbod hebben wij de beschikking over de volgende onderwijsleerpakketten/methodes:

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Rekenen en wiskunde	Semsom SLO rekendoelen via Snappet Startrekenen 1F, 2F, 3F Wereld & getallen wiskunde	Methodegebonden toetsen en IEP	
Lezen	'Zin in lezen' als basis voor eigen thematische invulling Veilig leren lezen Bouw Alles in	Methodegebonden toetsen en IEP	
Spelling	Alles in 1 Alles Apart	Methodegebonden toetsen en IEP	X
Begrijpend lezen	Alles in 1	Methodegebonden toetsen en IEP	
Schrijven	'Zin in lezen' als basis voor eigen thematische invulling Pennestreken	Methodegebonden toetsen	
Engels	Stepping Stones	Methodegebonden toetsen	
Sociaal emotionele vorming	Geweldloze communicatie		X
Bewegingsonderwijs	Basislessen		
Verkeer	Veilig Verkeer Nederland		
Muziek	1,2,3 ZING		

Thematisch onderwijs

Ons onderwijs is thematisch georganiseerd. We hebben het jaar opgedeeld in vijf gelijke perioden van tien weken. Elke periode staan (bijna) alle activiteiten in het teken van één thema. Alle kinderen werken met hetzelfde thema. De thema's komen voort uit de leer methode Alles-in-1 en de volgorde van de thema's ligt in principe vast. De methode is ontwikkeld voor leerlingen vanaf ongeveer groep 5 en hoger (vanaf het moment dat ze een zekere leesvaardigheid bezitten). Aanvullend op de methode ontwikkelen we zelf leeractiviteiten en leermiddelen zodat alle leerlingen van alle leeftijden binnen hetzelfde thema kunnen werken. Daarnaast vullen we de materialen aan met thematische lessen, verzorgd door eigen leerkrachten en gastdocenten, en educatieve excursies. De methode Alles-in-1 is een professioneel ontwikkelde methode die voldoet aan alle wettelijke - en inspectie-eisen (kerndoelen en referentieniveaus). De voornaamste bijzonderheden van de methode zijn de integratie van bijna alle leer- en vormingsgebieden (met uitzondering van rekenen & wiskunde en bewegingsonderwijs), de mogelijkheid tot zelfstandig werken en de mogelijkheid om op het individueel gewenste niveau te werken. De thema's zijn: Kunst, Europa, Bouwen, Planten, Middeleeuwen, Kleding, Afrika en Azië, Energie, Mensen, Gouden Eeuw, Nederland, Geloof, Verkeer/vervoer, Milieu en kringloop, Prehistorie, Grieken en Romeinen, Voeding, Communicatie, Amerika, Australië en Oceanen, Moderne geschiedenis en Dieren. Naast onze aanvullingen voor de jongere kinderen, extra thematische lessen en excursies, verbinden we rekenen & wiskunde en bewegingsonderwijs daar waar mogelijk aan de thema's.

Leerstofaanbod

Op onze school is het onderwijsaanbod op zijn minst afgestemd op de uitgangspunten en doelen van de 'kerndoelen van het basisonderwijs'. Leerlingen leren dus naast de basisvaardigheden lezen, schrijven, taal en rekenen ook

sociale-, communicatieve - en ict-vaardigheden en doen ervaring op in creatieve, expressieve en technische gebieden. Op onze school gebruiken we methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren. Er wordt daar waar mogelijk aangepast op ons thematisch onderwijs en waar nodig aangepast met extra stof. Voor toetsing van de leerstof maken we gebruik van observatie systemen, methode onafhankelijke (IEP) en methode geboden toetsen. Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende ambities vastgesteld:

1. Onze methodes voldoen aan de kerndoelen.
2. Wij gebruiken voor taal en rekenen methodegebonden en niet-methodegebonden toetsen.
3. Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn.
4. Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen tussen leerlingen.
5. Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT.
6. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs
7. Naast het gebruik van methodes is er voldoende tijd en ruimte voor initiatieven van de medewerkers die de actualiteit van alledag een accent geven.

5.11 Taalleesonderwijs

Overal om ons heen is taal. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Het vakgebied taal krijgt veel aandacht in ons curriculum, want in alle vakken speelt taal een rol. Lezen en taal behoren tot de kernvakken bij ons op school. We besteden daar veel tijd aan en we beschikken over leraren die effectief lees- en taalonderwijs kunnen geven. We leren kinderen taal om effectief te kunnen communiceren en om goed met anderen om te kunnen gaan. Het leesonderwijs speelt een grote rol in ons onderwijs. Het is belangrijk dat leerlingen snel en goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken.

Om kinderen goed te begeleiden in hun leerproces worden verschillende methodes gehanteerd. 'Zin in lezen' is een aanpak waarmee je betekenisvol lees- en schrijfonderwijs verzorgt. 'Lezen en schrijven' beschrijft een aanpak van het lees- en schrijfonderwijs in de middenbouw (groep 3) en voor de beginnende lezer in de onderbouw (groep 1-2). De werkwijze is ontwikkelingsgericht en inhoudsrijk, omdat er wordt aangesloten bij de ontwikkelings- en leerprocessen van de kinderen. In de middenbouw wordt er ook gewerkt met de methode Veilig Leren Lezen. De groepen 4-8 werken met de methode Alles in 1 en Alles Apart. Deze taalmethodes horen bij elkaar. In Alles Apart worden taalregels en -afspraken aangeleerd en geoefend. Alles Apart biedt de regels per categorie en systematisch aan. In Alles in 1 worden de regels impliciet en contextrijk herhaald en toegepast.

Onder de inhoud van het leesonderwijs verstaan we het curriculum: wat er concreet wordt aangeboden en geleerd op school. De leerplankaders bestaan uit kerndoelen. De kerndoelen moeten onderwezen worden. De vorderingen van leerlingen worden doorgaans gemonitord met behulp van de IEP toets en vastgelegd in het leerlingvolgsysteem. Het toetsen heeft hierbij twee functies:

- In welke mate de leerling vaardigheden beheerst.
- Het geboden onderwijs van De School evalueren en bepalen wat effectiever kan worden aangepakt.

De data-analyse op De School is op leerling- en schoolniveau. Hoge verwachtingen zouden moeten leiden tot ambitieuze, hoge opbrengstdoelen. Leerkrachten zijn verantwoordelijk voor het opstellen van, en werken aan, het behalen van de doelen voor hun bouw. Het team maakt afspraken over welke opbrengstdoelen minimaal schoolbreed worden nagestreefd. Leerlingen die uitvallen bij taal(lees)onderwijs krijgen een intensiever taalaanbod, meer instructies en meer oefening (automatiseren).

Referentieniveaus taal

De combinatie van de methode Alles-in-1 en Alles Apart voldoet aan alle referentieniveaus taal. Beide methodes zijn uitgewerkt op zes niveaus: A tot en met F. Leerlingen die de school afsluiten op niveau D behalen het referentieniveau 1F. Leerlingen die afsluiten op niveau E zitten tussen het referentieniveau 1F en 1S. Leerlingen die afsluiten op niveau F behalen het referentieniveau 1S.

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Daartoe hebben we contact met voorschoolse voorzieningen. Op basis van informatie kunnen de leraren direct

aan de slag met leerlingen met een taalachterstand. Daar waar nodig [als de LOVS-gegevens daar aanleiding toe geven] zetten we extra taal(lees)onderwijs op vanuit het persoonlijk leerplan. Zo kan een leerling te maken krijgen met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren).

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator
2.	De leraren besteden meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school (zie onderwijstijden)
3.	We hebben schoolnormen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal
4.	We werken met persoonlijke leerplannen en daarin staat per leerling onze ambitie vermeld m.b.t. taalonderwijs (lezen en taalverzorging)
5.	De leraren zorgen voor een taalrijke leeromgeving.

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

5.12 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). Rekenen beschouwen we als een kernvak op onze school. We besteden veel tijd aan rekenen en de leraren zijn gespecialiseerd in het geven van rekenonderwijs. Gerelateerd aan de drie pijlers van De School is er gekozen voor de methode SemSom en Snappet. SemSom wordt gebruikt voor de leerlingen die gaan starten met rekenen. SemSom een methode die alle rekenleerdoelen bevat van groep 1, 2 en 3. Dit wordt op een speelse, beweeglijke manier ingezet. Er is een duidelijke lesopbouw en heeft beschikt over veel visuele ondersteuning. De methode bevat een rijk aanbod met aansprekende en afwisselende materialen, en het leerproces is goed per leerling te monitoren. De opbouw van de reeds ontwikkelde lessen zijn volgens het direct instructie model. Semsom heeft geen vaste differentiatiegroepen. Zij zien rekenen als een breed vak en een leerling kan in de verschillende domeinen wisselend presteren. Kinderen leren dat er capaciteiten zijn die ze wél kunnen ontwikkelen en grip hebben op hun eigen ontwikkeling. Met de invoer van Snappet als oefenmethode is het mogelijk om rekeninstructies aan te bieden die aansluiten bij de kerndoelen, referentieniveaus en belangrijker: het rekenniveau en interesse van de leerling zelf. Het groepsleerplan beschrijft het basis rekenaanbod per thema, waarop het persoonlijk leerplan de individuele leerdoelen, leerinhouden en aanpak beschrijft. We gebruiken Snappet als rekenmethode en als oefenomgeving voor leerlingen. Hiermee kunnen we rekeninstructies aanbieden die aansluiten bij de kerndoelen, referentieniveaus en belangrijker, het rekenniveau van de leerling zonder het maximaal mogelijke persoonlijke streefniveau uit het oog te verliezen. Iedere leerling werkt op een eigen tablet. Snappet is voor ons geschikt om verschillende redenen. De ontwikkeling van de leerling is goed zichtbaar voor alle leerkrachten wat belangrijk is omdat er per bouw met een team leerkrachten wordt gewerkt. Verder kunnen we met dit instrument goed het aanbod van rekeninstructies organiseren. Dit aanbod organiseren wij per tien weken (per thema-periode) voor de gehele school. We nemen hiertoe de rekendoelen per leerjaar als leidraad. Deze doelen sluiten aan bij de kerndoelen (TULE SLO) en de referentieniveaus. De referentieniveaus rekenen zijn verdeeld over vier domeinen: getallen, verhoudingen, meten en meetkunde, verbanden. De schoolbrede rekeninstructies die wij aanbieden zijn geordend in deze domeinen. In ons aanbod houden wij rekening met zes instructiegroepen. Bij het maken van het groepsleerplan maken we een conceptindeling van leerlingen in de groepen. Dit concept bespreken we in de persoonlijke kringgesprekken. Daar wordt het rekenleerplan per kind vastgesteld. Deze werkwijze volgen we voor het aanbod aan alle leerlingen. Voor de leerlingen in het totaalpakket wordt extra thematisch rekenonderwijs ontwikkeld en aangeboden.

Het schoolbrede rekenonderwijs op De School kent verschillende onderdelen. Er wordt onderscheid gemaakt tussen

begeleid- en zelfstandig werken. Door de spreiding en flexibilisering van onderwijstijd is het voor alle leerlingen mogelijk om onder begeleiding van de leerkracht te werken. Bijvoorbeeld: de basispakketleerling geniet deze begeleiding vaak tussen 8.00-10.00 uur, terwijl de totaalpakketleerling tussen 14.00-18.00 uur onder begeleiding kan werken. De schoolbrede rekeninstructies vinden altijd plaats tussen 8.00-14.00 uur, waardoor voor alle leerlingen toegankelijk. Binnen de pijler 'vergaande participatie' kan de leerling in samenspraak met ouders en leerkracht zelf kiezen voor de hoeveelheid, inhoud, aanpak en het moment van het zelfstandig werken. Een onderdeel van het begeleid werken gebeurt schoolbreed in zes instructiegroepen, te weten: A, B, C, D1, D2 en E. De inhoud van de instructies is vanuit de Snappet oefenmethode afkomstig. De oefenmethode is verrijkt met een verdeling in rekendomeinen, afkomstig uit het vernieuwde referentiekader, kerndoelen en OVM rekendoelen. Er wordt dus geen standaard lesopbouw van Snappet gevolgd, maar een bewuste keuze gemaakt voor een leerdoel dat binnen het domein valt. Elke instructiegroep ontvangt twee keer per week instructie waarbij er onder begeleiding van een leerkracht aan hetzelfde leerdoel gewerkt wordt. Daardoor is er veel ruimte voor herhaling, inoefening en verdieping op het leerdoel. Per thema wordt het aanbod beschreven in het groepsleerplan en kunnen leerlingen aansluiten in de instructiegroepen. De observaties worden beschreven in het groepsleerplan en dienen als input voor het volgende persoonlijke kringgesprek. Ieder thema wordt er naast het rekenen met de leerdoelen uit Snappet een thematisch rekenaanbod ontwikkelt. Als leerkracht(-en team) kunnen rekenonderwerpen orden gekozen afhankelijk van waar de behoefte is in de bouw. Bij

het ontwerpen van het thematisch rekenonderwijs bedenken de leerkrachten rekenopdrachten die aansluiten bij het betreffende thema en bij de betreffende bouw. Hiermee kunnen we rekeninstructies aanbieden die aansluiten bij de onderwijsinhoud van dat betreffende thema, zodat het voor kinderen betekenis heeft en contextueel rekenen betreft. De leeractiviteiten worden ontworpen en verantwoord met het instrument Leergebieden.

Referentieniveaus rekenen

Volgens het referentiekader rekenen (Noteboom 2017) wordt gesteld dat 85% uitstroomt op ten minste 1F referentieniveau en er 65% uitstroomt op 1S referentieniveau. We gaan uit van wat er per leerling maximaal haalbaar is, in plaats van wat minimaal moet. Binnen de pijler 'méér en flexibele onderwijstijd' is het mogelijk om in het persoonlijk leerplan ambitieuze doelen te stellen. Er is daarnaast ruimte voor 'vergaande participatie en medezeggenschap van alle betrokkenen' door te kunnen kiezen voor persoonlijke rekendoelen. Mocht 1S referentieniveau niet haalbaar zijn voor bepaalde leerlingen binnen de vergaande mogelijkheden van De School, dan is 1F voor hen het referentieniveau rekenen.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren
2.	Per leerling hebben we normen/ ambities voor de IEP-toetsen vastgesteld
3.	We gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
4.	De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek
5.	De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen? / persoonlijk leerplannen
6.	Onze school beschikt over een rekencoördinator

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

5.13 Wereldoriëntatie

We willen onze leerlingen wereldwijd maken. We willen zich bewust laten worden dat de wereld groter is dan hun leefomgeving. Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Ons onderwijs op het gebied van wereldoriëntatie kenmerkt zich door te ontdekkend, onderzoekend en ontwerpend te leren. Waarbij we de wereld en leerstof van buiten naar binnen halen en andersom. Dit houdt in dat de leerlingen actief bezig zijn met de leerstof. De leerstof wordt aangeboden in thema's

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Bij wereldoriëntatie zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taallesonderwijs en rekenen en wiskunde (koppeling aan begrijpend lezen)

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

5.14 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast vinden wij het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren. In ons aanbod besteden we daarom expliciet en gestructureerd aandacht aan kunstzinnige vorming.

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een rijke, thematische leeromgeving.
2. Het doel is om creativiteit te prikkelen en het oplossingsgericht denken te ontwikkelen.
3. Het creatief denken stimuleren we door kinderen te laten experimenteren met verschillende materialen en kunstvormen.
4. We willen dat de kinderen kennis maken met diversiteit van culturele aspecten die een rol kunnen spelen in hun leefomgeving en die leren begrijpen en respecteren.
5. Alle kinderen gaan minstens elke 10 weken op excursie.
6. Bij het gastaanbod krijgen de kinderen op allerlei gebieden nog meer de kans om hun talenten te laten ontdekken en te laten zien.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een cultuurcoördinator
2.	ij beschikken over een rijke, thematische leeromgeving.
3.	Het creatief denken stimuleren we door kinderen te laten experimenteren met verschillende materialen en kunstvormen.
4.	Alle kinderen gaan minstens elke 10 weken op excursie.
5.	Wij geven muzikles en beschikken over een methode voor het vak muziek

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

5.15 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Tijdens onze gymlessen worden de kinderen uitgedaagd om zichzelf te ontwikkelen op motorisch en sociaal emotioneel gebied. We proberen kinderen te motiveren om hun grenzen te verleggen en leren ze om te gaan met onderlinge verschillen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: respect voor elkaar en de omgeving, het samenwerken, plezier en uitdaging. Over lichamelijke opvoeding op onze school merken we het volgende op:

- Alle groepen hebben twee keer per week gymles. Vanaf de middenbouw hebben zij gymles van een vakdocent.
- We bieden minimaal één keer per week extra sport aan in het gastaanbod.

Wat betreft gezondheid:

- Ter bevordering en bewaking van de gezondheid van leerlingen en medewerkers van onze school worden jaarlijks een risico- inventarisatie en actieplan gezondheid gemaakt.
- De School voorziet in eten en drinken van biologische kwaliteit voor alle eetmomenten op school. Leerlingen nemen dus zelf geen eten en drinken mee naar school.
- Jaarlijks volgen alle medewerkers een cursus 'EHBO bij kinderen' en een cursus 'bedrijfshulpverlening bij brand en calamiteiten'.
- Ons voedings- en traktatiebeleid draait bij aan de gezondheid: biologisch eten en drinken en sterke beperking van ongezonde voedingsmiddelen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een vakdocent lichamelijke opvoeding.
2.	We beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokale voor de jongste leerlingen
3.	We besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding.
4.	We gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs

5.16 Wetenschap en technologie

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en technologie. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en technologie leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en technologie te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen. Uit de Kennisagenda (NRO):

De rol en de impact van technologie in het onderwijs wordt steeds groter. Inzet van (online) technologie biedt uiteenlopende kansen voor het onderwijs, van gedifferentieerd inzicht in leer- en ondersteuningsbehoeften op basis van data-analyses, tot flexibilisering van onderwijsinhoud en een (virtuele) onderwijsomgeving. Vragen die spelen hebben betrekking op het benutten van die kansen, maar ook op de beperkingen en risico's. Dan gaat het bijvoorbeeld om digitale (on)geletterdheid, (on)gelijke toegang tot technologie, bias in algoritmes, fraudegevoeligheid, en binding van leerlingen en studenten met de opleiding en de docent. Ook is het de vraag wat technologie pedagogisch en didactisch vraagt van docenten en scholen.

De School zet daarom in op de talenten van de leerling. Er wordt naast aandacht binnen de gekozen methode Alles in 1 op projectmatige wijze gewerkt aan wetenschap en technologie.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een techniekcoördinator
2.	We toetsen de kennis en vaardigheden m.b.t. wetenschap en techniek
3.	Wij beschikken over een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek
4.	Wij maken gebruik van het probleemoplossend vermogen van de leerlingen, stimuleren kritisch denken en bevorderen creativiteit

Beoordeling

Het vakgebied Wetenschap en Technologie wordt één keer per vier jaar in het team geëvalueerd m.b.v. een diagnosescan Wetenschap en Technologie.

5.17 Digitale geletterdheid

Onze leerlingen leven in een digitale samenleving. Daarin spelen technologie en media een belangrijke rol. Wij vinden het daarom van belang dat onze leerlingen digitaal geletterd zijn, omdat ze dan pas als actieve, verantwoordelijke en zelfstandige burgers optimaal kunnen functioneren in de maatschappij. Wij besteden op onze school planmatig aandacht: ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid, computational thinking en informatievaardigheden. Wij vinden leerlingen digitaal geletterd wanneer ze bewust, verantwoordelijk, kritisch en creatief gebruik kunnen maken van digitale technologie, digitale media en andere technologieën.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een visie op digitale geletterdheid
2.	Onze school besteedt planmatig aandacht aan de ontwikkeling van ICT-basisvaardigheden
3.	Onze school besteedt planmatig aandacht aan mediawijsheid

Beoordeling

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

5.18 Engelse taal - Vreemde talenonderwijs

De beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. Vanaf de onderbouw besteden we structureel aandacht aan Engelse taal met de methode 'Stepping Stones' en vanaf de jonge bovenbouw heeft Engels ook een plek binnen het curriculum van Alles in 1.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Versterken van Engels in de bovenbouw, gericht op internationalisering in samenhang met de andere vakken.
2.	Oriëntatie op voorbereiding van lessen in andere talen.

5.19 Onderwijstijd

Op onze school willen we de leertijd effectief en efficiënt besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook plannen we weloverwogen voldoende leertijd voor de verschillende vakken, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken vanuit de persoonlijke leerplannen en groepsleerplannen. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

Organisatie onderwijs

Onze school kent een unieke organisatie van het onderwijs vanwege de ruime openingstijden. Onze school is geopend van 8.00 tot 18.00 uur. Basispakketleerlingen volgen onderwijs van 8.00 tot 14.00 uur. Totaalpakketleerlingen kunnen beginnen en stoppen tussen 8.00-10.00 uur, 12.00-14.00 uur en 16.00-18.00 uur. Tussen 10.00-12.00 uur en 14.00-16.00 uur is er geen in- en uitloop mogelijk. Ook niet vanwege bijvoorbeeld doktersbezoek. Het jaar is verdeeld in vijf gelijke perioden van tien weken. Dat is de reden dat onze school twee weken per jaar is gesloten (kerstvakantie). Deze jaaropbouw wordt gebruikt voor bijna alle aspecten van de schoolorganisatie, zoals de leerplannen van kinderen, werkroosters van medewerkers en kringbijeenkomsten van medewerkers en ouders.

De leerlingen zijn verdeeld over vier bouwen. In principe hebben kinderen vijfmaal per jaar de mogelijkheid om van groep/bouw te veranderen. De start in de nieuwe bouw valt dan samen met de eerste lesdag van een nieuw thema (elke tien weken). Over verandering van bouw wordt met consent besloten in de persoonlijke kring (pk). Alle tijd dat de school is geopend, verzorgen we onderwijs met uitzondering van de lunchpauze, dagelijks een uur. Er zijn altijd bevoegde leerkrachten aanwezig. Tussen 14.00 en 18.00 uur en tijdens vakantie tussen 8.00 en 18.00 uur verzorgt de school tevens buitenschoolse opvang (bso). Voor deze tijden geldt de zogenaamde beroepskracht-kindratio uit de Wet Kinderopvang. Tijdens deze uren is er minimaal één leerkracht per 10-12 kinderen aanwezig per bouw.

Onderwijstijd en leerinhouden

Er is een relatie tussen de tijd die de leerling kan besteden aan leren en de omvang van de leerinhouden die de leerling tot zich kan nemen. Hoe meer onderwijstijd, hoe meer mogelijkheden het kind heeft voor leren, oefenen en instructie ontvangen. Ook de kwaliteit van de tijd doet ertoe. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een al dan niet een volle klas, fit en uitgeslapen zijn of ziekjes en moe, of aan een al dan niet evenwichtige spreiding van de leeractiviteiten over de dag, week en het jaar. Op gangbare scholen heeft de leerling geen invloed op de tijd; die ligt vast en is door

school bepaald. Als die de leerling niet past (bijvoorbeeld in verband met ziekte), dan is dat jammer maar onveranderlijk. De leerling moet de schade zien te herstellen, de school kan zich niet aanpassen. Met ons totaalpakket, in combinatie met de zeggenschap en het rijke aanbod, kunnen school, leerling en gezin zich zo optimaal mogelijk aan elkaar aanpassen opdat het kind zich zo goed mogelijk kan ontwikkelen. Meer en flexibele onderwijstijd voor de leerling betekent altijd een langere openingstijd voor de school en dat betekent altijd hogere kosten. In deze kosten wordt voorzien door de samenvoeging van onderwijsgeld, geld voor passend onderwijs en bijdragen voor kinderopvang. Naast het totaalpakket biedt de school een basispakket. Bij dit pakket zijn er wel beperkte en vaste schooltijden. Dit pakket is in beginsel kosteloos voor ouders omdat de onderwijsbekostiging hiervoor voldoende is. In beide pakketten omvatten de onderwijshouden in beginsel de kerndoelen van het basisonderwijs en in ieder geval de referentiedomeinen. Naarmate een leerling meer onderwijstijd kan genieten, nemen de mogelijkheden voor een rijker onderwijspakket toe. Dit wordt zichtbaar in het individuele leerplan.

Onderwijstijd basis- en totaalpakket

De onderwijstijd en de planning van de tijd verschillen tussen kinderen in het basispakket en kinderen in het totaalpakket. Basispakketleerlingen volgen 940 (soms 950) uur onderwijstijd op vaste momenten. Die momenten zijn dagelijks van 8.00 tot 14.00 uur (minus een uur lunchpauze) en niet tijdens vakanties en feestdagen. De vakanties worden jaarlijks vastgesteld in de ouderschoolkring waarbij rekening gehouden wordt met een zo gelijk mogelijke spreiding van het aantal onderwijsdagen over de vijf thema's alsmede met de reguliere schoolvakanties. Indien deze belangen conflicteren, geeft het onderwijskundige belang de doorslag. Totaalpakketleerlingen volgen minimaal 940 uur onderwijs op flexibele momenten gedurende de openingstijden. De openingstijden zijn 50 weken per jaar, vijf dagen per week, dagelijks van 8.00 tot 18.00 uur. Wij zijn gesloten op nationale feestdagen en tien teamdagen per jaar. Zodoende kunnen totaalpakketleerlingen gedurende ongeveer 2.400 uur per jaar onderwijs volgen op momenten die worden afgesproken in het persoonlijke leerplan dat vijf keer per jaar (eenmaal per tien weken) wordt vastgesteld. De onderwijstijd van leerlingen die het basispakket volgen, wordt voor de hele school vastgelegd en niet individueel bijgehouden. De onderwijstijd van leerlingen in het totaalpakket wordt per leerling bijgehouden en vastgelegd in het persoonlijk leerplan. Hierbij wordt nagegaan of de gerealiseerde onderwijstijd op of boven het wettelijk minimum blijft. Tevens wordt gekeken of de verdeling van uren over dagen, weken en jaar in het belang van de leerling is en valt binnen de afspraken die er zijn met de onderwijsinspectie en leerplichtambtenaar. Op deze wijze garanderen we dat elke leerling tenminste het wettelijk minimum van 940 uur per jaar haalt. Wij rekenen als onderwijstijd de uren die de kinderen op school zijn min één uur lunchpauzetijd. Dit is mogelijk omdat gedurende alle uren aan de voorwaarden voor onderwijstijd wordt voldaan: kinderen werken planmatig aan de leerinhouden zoals beschreven in de groeps- en individuele leerplannen; de inhoud van deze plannen is afgestemd op de kerndoelen; leerlingen worden begeleid door bevoegde leraren en ze worden gevolgd in hun ontwikkeling met een leerling- en onderwijsvolgsysteem. Aan deze voorwaarden wordt ook voldaan tijdens (bijzondere) leeractiviteiten die na 14.00 uur en tijdens reguliere schoolvakanties worden georganiseerd.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
2.	De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

5.20 Pedagogisch handelen

Onze leraren hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. In onze lessen besteden we dan ook gericht aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Het pedagogisch handelen kenmerkt zich door de woorden: veilig, respectvol, zelfstandig, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en eigenaarschap. We hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, die hoge verwachtingen heeft van de leerling en hen begeleidt in het zelfstandig werken en samenwerken met anderen. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een ordelijke klas
2.	De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
3.	De leraren bieden de leerlingen structuur
4.	De leraren zorgen voor veiligheid
5.	De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO). Daarnaast wordt de standaard Pedagogisch-didactisch handelen (OP-3) één keer per twee jaar beoordeeld met behulp van WMK-PO via de tweejaarlijkse meting van het waarderingskader 2021 (Inspectie van het Onderwijs).

5.21 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Directe Instructie (EDI). Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leraar (in evenwicht met uitdaging).

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze vorm aan opbrengsten en handelingsgericht werken. Elk kind heeft een persoonlijk leerplan. We differentiëren hierdoor bij de (expliciete directe) instructie en de verwerking zowel naar inhoud als naar tempo. Het didactisch handelen is te typeren met de kernwoorden: actief, (directe) instructie, samenwerken(d), veel oefenstof en doelgericht. Onder didactisch handelen valt ook de vorm en mate van feedback die kinderen ontvangen op hun prestaties en gedrag. Door de wijze waarop wij het onderwijs hebben georganiseerd, is hier veel gelegenheid voor. Ten eerste in de tienwekelijkse persoonlijke kringgesprekken. Daar wordt teruggeblikt en vooruitgeblikt en dat gaat vanzelfsprekend gepaard met uitgebreide feedback. Overigens niet alleen van leerkracht naar kind, maar ook van kind naar leerkracht. Tevens van ouders naar kind en kind naar ouder. Per bouw is er een team van leerkrachten. Dit bevordert dat het kind feedback krijgt, meer medewerker slotte meer dan één. Tijdens de uren voor de totaalpakketleerlingen is er veel gelegenheid voor feedback omdat we dan werken met een bezetting van één leerkracht op maximaal 10/12 kinderen. De lunchpauze, als kinderen eten en buitenspelen, is soms heel geschikt om op een andere wijze in gesprek te komen met leerlingen. Omdat de lunchpauze begeleid wordt door leerkrachten wordt van die vrijere momenten gebruik gemaakt. Diezelfde sfeer is er tijdens de excursies. Tot slot zijn de skm kringbijeenkomsten een gelegenheid voor zowel leerkracht als leerling om weer op een andere manier te reflecteren op hoe het gaat op school.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor goed opgebouwde lessen
2.	De leraren geven directe instructie (EDI-model)
3.	De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
4.	De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
5.	De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
6.	De leraren zorgen voor tempodifferentiatie
7.	De leraren variëren de onderwijstijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO). Daarnaast wordt de standaard Pedagogisch-didactisch handelen (OP-3) één keer per twee jaar beoordeeld met behulp van WMK-PO via de tweejaarlijkse meting van het waarderingskader 2021 (Inspectie van het Onderwijs).

5.22 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden zijn daarbij: zelf ontdekken, zelf kiezen, zelf doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat op maat. Een voorbeeld van het ontwikkelen van een actieve en zelfstandige houding van de leerlingen is het werken met planners. Elke leerling heeft vanaf de middenbouw een planner. Zij kunnen op bepaalde dagdelen gedeeltelijk zelf bepalen wanneer en met wie zij iets doen. Leerlingen leren doelen stellen en te reflecteren op deze doelen.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2.	De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie)
3.	De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen
4.	De leraren laten de leerlingen samenwerken en elkaar ondersteunen (samenwerkend leren)

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

5.23 Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. We vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2.	De leraren hanteren heldere regels en routines
3.	De leraren zorgen ervoor, dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

5.24 Zorg en begeleiding

Zorg voor en begeleiding van leerlingen bestaat uit het volgen en stimuleren van de ontwikkeling van kinderen en het voorkomen, beperken van dan wel omgaan met leer-, opvoedings- en ontwikkelingsvraagstukken. Op reguliere scholen gaat het vaak over de begeleiding van kinderen die structureel een onderwijsaanbod nodig hebben op een ander niveau dan de leeftijdsgroep en de mate waarin leerlingen en ouders worden betrokken bij het aangepaste onderwijsaanbod. De vraag of onze school passend onderwijs kan verzorgen, kan spelen bij toelating van kinderen en tijdens de schoolloopbaan. Wij willen stigmatisering voorkomen mede omdat reparatie van de gevolgen van stigmatisering moeilijk is. Daarom streven we naar 'universeel ontwerp' van ons onderwijs. Het Verdrag van New York inzake rechten van personen met een handicap dat Nederland heeft geratificeerd stelt 'afwijken leidt tot stigmatisering, gevoelens van ongelijkwaardigheid en tot minder kansen op ontwikkeling. Universeel ontwerp dat zo

min mogelijk hoeft te worden aangepast voorkomt deze stigmatisering'. Dat is precies wat wij voorstaan. Met onze drie pijlers in combinatie met elkaar, kunnen we dit universele ontwerp bieden. Die drie pijlers zijn: meer tijd, vergaande zeggenschap en thematisch, verrijkt onderwijs.

Zorg en begeleiding voor alle kinderen

Uit het universele ontwerp vloeit voort dat alle kinderen op onze school passend onderwijs ontvangen. Dat doen wij met onze drie pijlers: meer tijd, vergaande zeggenschap en thematisch, verrijkt aanbod. Dit heeft als gevolg dat zorg zoals die traditioneel in het onderwijs wordt vormgegeven er bij ons soms anders uitziet. Onze leerkrachten voorzien in alle begeleiding die een kind nodig heeft. Indien een kind meer tijd nodig heeft voor bijvoorbeeld leren rekenen, dan wordt deze tijd ingevuld binnen het individuele leerplan van de leerling. Datzelfde geldt voor het kiezen van de optimale begeleidingswijze. De totale hoeveelheid onderwijstijd heeft vanzelfsprekend invloed op de mogelijke keuzes. Voor een kind dat 1.200 uur op school is, kan een ander leerplan worden samengesteld dan voor een kind dat 940 uur op school is. Onze leerkrachten zijn gericht op de individuele leerbehoeften, het lerende kind is meer leidend dan de groep. Op het moment dat een leerling een andere aanpak of input nodig heeft, wordt dat snel duidelijk door persoonlijke kringgesprekken, eigen observaties of die van collega's. Op elke groep werkt namelijk een team van leerkrachten. Hierdoor wordt er altijd 'meegekeken' door collega's, wordt er voortdurend geleerd en kunnen leerkrachten hun kwaliteiten optimaal inzetten. Er is regelmatig overleg tussen de leerkrachten van een bepaalde bouw. Aan dit overleg kan ook de directie of externe deskundigen deelnemen. Persoonlijke kringgesprekken worden geregeld met collega's of directie voorbereid en/of gevoerd. Op deze wijze bevorderen we met elkaar ieders deskundigheid en maken we het mogelijk dat leerkrachten zo goed als alle onderwijstaken zelf uitvoeren ten behoeve van alle kinderen.

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LOVS IEP (hoofd, hart en handen). Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). De centrale figuur bij de zorg en begeleiding is de leraar. De IEP specialist en intern begeleider hebben een coördinerende taak. Dagelijks volgt de leraar de ontwikkeling van de leerlingen. Elk thema (per 10 weken) vindt er een groepsbespreking plaats. Tijdens deze besprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord door de IEP specialist. Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor de leerlingen. Onze school is aangesloten bij het Samenwerkingsverband passend onderwijs Zuid-Kennemerland. We onderscheiden twee niveaus van zorg bij leerlingen:

1. Interne zorg:

- Kwalitatief goed onderwijs in de bouw
- Volgen van de leerlingen
- Leerling besprekingen en het plannen van interventies
- Dossiervorming
- Extra zorgmaatregelen binnen school
- Rol van de ouders.

2. Externe zorg:

- Op niveau van het samenwerkingsverband Zuid-Kennemerland
- Hulpverlening buiten school (zie de sociale kaart)
- Multi disciplinair overleg
- Leerlingengeboden financiering en scholen voor speciaal onderwijs

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
2.	De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
3.	Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen
4.	De school voert de zorg planmatig uit
5.	De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na
6.	De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO). Daarnaast wordt de standaard Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP-2) één keer per twee jaar beoordeeld met behulp van WMK-PO via de tweejaarlijkse meting van het waarderingskader 2021 (Inspectie van het Onderwijs).

5.25 Extra ondersteuning

Ontwikkelingsperspectief (OPP)

Alle kinderen hebben recht op ontwikkelingsmogelijkheden in alle kerndoelen. Aan het einde van de basisschool stromen leerlingen door naar het voortgezet onderwijs. Daarvan zijn er in Nederland diverse niveaus/soorten: praktijkonderwijs, vmbo basis, vmbo kader, vmbo gemengde leerweg, vmbo theoretische leerweg (mavo), havo, atheneum en gymnasium. Daarnaast bestaat er voortgezet speciaal onderwijs en wordt er bij sommige leerroutes zogenaamde leerwegondersteuning (lwoo) geboden. In ons format van het persoonlijke leerplan wordt bij alle leerlingen gesproken over het 'verwachte uitstroomperspectief'. Dit onderwerp kan bij elk persoonlijk kringgesprek aan de orde komen en wordt bij elk leerplan ingevuld (voor zover de leerling oud genoeg is om daarover een verwachting uit te kunnen spreken). Er wordt ook besproken of er bijzondere, nog niet genoemde, acties nodig zijn. Hiermee voldoet het format aan de drie onderdelen van het ontwikkelingsperspectief: het ontwikkelingsdeel (leerinhouden, wijze van begeleiden, belemmerende en bevorderende persoonlijke factoren in en rond het kind), het planningsdeel en het evaluatiedeel. Bovendien worden leerlingen en ouders hier altijd intensief bij betrokken. Zie het format van het persoonlijke leerplan in de bijlage, alsmede de agenda. Doordat dit onderdeel is opgenomen in het standaard leerplan voorkomen we zoals gezegd 'afwijken' en stigmatisering. Vanzelfsprekend biedt het leerplan alle ruimte om specifieke afspraken te maken en uitgebreide beschrijvingen te geven. Uit het vorenstaande zal duidelijk worden dat de landelijke invoering van het 'ontwikkelingsperspectief' (OPP) op onze school niet tot wezenlijke veranderingen heeft geleid.

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en zijn we in staat waar nodig extra ondersteuning te bieden. Van de 2.400 uur onderwijstijd kunnen we tijdens ongeveer 1.400 uur een bezetting van leerkrachten realiseren van één leerkracht op maximaal 10-12 kinderen. Voor deze tijden geldt de zogenaamde beroepskracht-kindratio uit de Wet Kinderopvang. Het is voor de hand liggend dat er met deze bezetting meer zorg en begeleiding kan worden geboden dan bij één leerkracht op 25-30 kinderen.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	het OPP wordt opgesteld in een vast format en gedeeld, ingezet en geëvalueerd met de leerkrachten

5.26 Ontwerp van onderwijs: afstemming en differentiatie

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen.

De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken en het niveau van de leerlingen in hun bouw. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Directe Instructie. We werken met groeps- en persoonlijke leerplannen. In deze werkwijze komen onze drie pijlers samen: differentiatie in tijd (meer en flexibele tijd voor totaalpakketleerlingen), medebeslisrecht (skm) en thematisch onderwijs. Het geheel is dynamisch en gericht op zowel de groep, het individu als het individu in de groep. De leerplannen hebben een format. Formats helpen om de kwaliteit op niveau te houden en zeggenschap te borgen. Daarnaast fungeren ze als houvast voor leerkrachten bij het zelf ontwikkelen van onderwijs. Formats helpen tevens bij de uitvoering, van belang omdat we minder met gestandaardiseerde methodes werken. Tot slot bevatten leerplannen een schat aan (historische) informatie op individueel -, groeps- en schoolniveau. Beide type leerplannen worden per tien weken gemaakt, dus vijf keer per jaar. Elke tien weken staat een ander thema centraal en met twintig thema's is de doorlooptijd vier jaar. De thema's en de volgorde liggen vast. Een kind krijgt in zijn basisschoolperiode van acht jaar elk thema twee keer aangeboden. Over het groepsleerplan is consent in de medewerkersbouwkring, die bestaat uit medewerkers van de betreffende bouw. Over het persoonlijke leerplan is consent in de persoonlijke kring, die bestaat uit kind, leerkracht en ouder. Basis voor het persoonlijke leerplan is het groepsleerplan. Beide leerplannen zijn daartoe volgens hetzelfde stramien opgebouwd. In het persoonlijke leerplan staan de groepsactiviteiten waaraan het kind meedoet, de eventuele speciale aandachtspunten daarbij en de persoonlijke (unieke) activiteiten.

In de bijlage is opgenomen het document 'Leerplannen & sociocratie als kwaliteitscyclus' met een uitgebreide uiteenzetting. Tevens is opgenomen een afbeelding van de plaats en functie van het persoonlijk kringgesprek.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor tempodifferentiatie
2.	De leraren zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling
3.	De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) individuele leerlingen

5.27 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Om talenten maximaal te ontwikkelen en voor te bereiden op burgerschap, is De School georganiseerd volgens de Sociocratische Kringorganisatie Methode. Dit biedt praktische instrumenten om een veilige en krachtige leer- en leefplaats te creëren waarin iedere betrokkene (leerling, leraar, ouder) én authentiek én gelijkwaardig kan zijn. We zijn alert op het signaleren van specifieke talenten van de leerlingen. Deze talenten worden geregistreerd in het persoonlijk leerplan.

Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat registreert worden in het persoonlijk leerplan om dit verder te ontwikkelen. De wijze waarop het onderwijsaanbod tot stand komt heeft invloed op de talentontwikkeling van kinderen. Het aanbod en de organisatie worden afgestemd op specifieke talenten van kinderen. We werken met thema's die telkens tien weken duren. Elke periode wordt een deel van het onderwijs uniek ontwikkeld en afgestemd op de groep van dat moment. Het aanbod is origineel, divers, maar ook gedegen. Dat komt door de combinatie van werken met methodes, een team leerkrachten per bouw, expert-docenten van buiten en excursies. Naast het groepsaanbod is er voor elke leerling de mogelijkheid voor een op maat gemaakt programma. Dit wordt elke tien weken gemaakt en besproken in de persoonlijke kringen, waar de ouder, leerkracht en leerling aan deelnemen. Door het onderwijsaanbod kan elk kind ervaren waar zijn talent of capaciteit ligt.

De School beschikt over een rijke immateriële leeromgeving wat de talentontwikkeling ten goede komt. We noemen een aantal aspecten:

- Alle leerlingen werken aan hetzelfde thema: Dit blijkt in de praktijk zeer verrijkend te zijn. Per bouw is er een groepsleerplan met diverse leeractiviteiten en elk kind heeft daarenboven een persoonlijk leerplan. De groepsleerplannen worden op elkaar afgestemd. Alle kinderen komen elkaar door de dag en gedurende het thema tegen. Zo maken ze kennis met veel meer facetten van een thema dan waarin ze zichzelf hebben kunnen verdiepen. Bij het thema Communicatie bijvoorbeeld leren ze van elkaar dat de geluiden die dolfijnen maken een wijze van communicatie is, evenals gebarentaal voor doven en slechthorenden; dat communicatie

geschiedt met woorden maar ook met muziek en bewegen; dat communicatietechnieken zich door de tijd heen ontwikkelen (van rooksignalen tot Skype-gesprekken); en dat taalregels bestaan omdat soms dezelfde woorden verschillende betekenissen kunnen hebben.

- Gastdocenten en excursies: Voor elk thema worden diverse docenten van buiten ingeschakeld. Dit zijn experts op het gebied van het thema. Denk aan een arts die lesgeeft over 'Energie', een piloot die vertelt over 'Verkeer' en een auteur die een lessenserie verzorgt over 'Verhalen schrijven'. Naast gastdocenten worden er elk thema diverse educatieve excursies georganiseerd. In het thema Communicatie bijvoorbeeld waren de excursies naar 'In het donker gezien' (nagebootste wereld zoals blinden die ervaren met de andere zintuigen), het Nationaal Ballet (voorstelling Giselle), het Museum voor Communicatie (over 3d printing) en een bezoek aan een Capoeira-school (bepaalde bewegingsleer). Gastdocenten en excursies verrijken de leeromgeving van kinderen.
- IEP talentenkaart: De resultaten van afgenomen toetsen en vragenlijsten worden weergegeven in de Talentenkaart, die elke 1- weken wordt aangemaakt en besproken in het Persoonlijke Kringgesprek van de leerling

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten

5.28 Bijdragen aan gelijke kansen

Onze school vindt het van belang om kansenongelijkheid te bestrijden en een bijdrage te leveren aan het geven van gelijke kansen. Het concept en zijn pijlers zijn een concretisering van de visie, missie en doelstelling gericht op het realiseren van de wettelijke/maatschappelijke opdracht. Kern van het concept is: kinderen verschillen maar hebben recht op zo gelijk mogelijke kansen op ontwikkeling en geluk, nu als kind en straks als volwassene. Voor zo gelijk mogelijke kansen is een adaptieve school nodig: een school die zich kan aanpassen aan de noden van het kind. Van kinderen en ouders wordt ook adaptief vermogen gevraagd. Als alle drie kunnen bewegen, ontstaat de grootste kans op een basisschoolperiode waar het kind het best denkbare uit kan halen. De school kan zich aanpassen als ze ook werkelijk iets kan aanpassen aan het leerplan van het kind. Het leerplan gaat over 'wat, hoe, wanneer en hoe lang er geleerd kan worden'. Daarvoor zijn meer tijd en zeggenschap nodig alsook een rijk en varieert curriculum. Deze drie vormen de pijlers van De School. Om deze pijlers gestalte te geven in de dagelijkse praktijk is een nieuwe schoolorganisatie nodig. Het concept van De School is feitelijk een nieuwe schoolorganisatie. Kinderen hebben gelijke kansen op ontwikkeling door 'ongelijk' onderwijs. Het is ontwikkeld voor het bieden van gelijke kansen voor elk kind. De kennisagenda van het NRO heeft dit aspect ook opgenomen in haar lijst van zes aandachtspunten:

Er zijn grote verschillen in leerprestaties en schoolloopbanen van leerlingen. Deze verschillen komen deels voort uit ongelijkheid in kansen en uitgangspunten in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Het is belangrijk de kansengelijkheid in het onderwijs te bevorderen. Vragen die spelen binnen dit thema gaan in op verklaringen voor kansenongelijkheid. Die verklaringen kunnen samenhangen met kenmerken van het onderwijssysteem, zoals vroegselectie, schooladviezen en door-, op- en afstromen. Maar er spelen ook vragen over de relevantie van interacterende contextfactoren (zoals ouders, leraren, scholen, en wijken) voor de verklaring van ongelijkheid in kansen.

Verkleinen van kansenongelijkheid door meer tijd

Onze school kan differentiëren naar leerinhoud, hoeveelheid tijd (alleen totaalpakket) en planning van tijd terwijl het eindniveau van het kind tenminste gelijk blijft en vaak hoger uitkomt. Differentiatie binnen dezelfde vaste tijd kan kansenongelijkheid juist vergroten, is gebleken. In dat geval is er sprake van dat laag scorende kinderen minder OTL (Opportunities to learn) krijgen dan hoger scorende leerlingen. Dit stelt kinderen verder op achterstand. Het zal duidelijk zijn dat naarmate er meer tijd is, dit ongewenste bijeffect beter kan worden voorkomen.

Met het rijke binnen- en buitenschoolse programma kan school 'tekorten' uit de gezinssituatie compenseren en aanvullen. Door de evenwichtige spreiding van de onderwijsactiviteiten over het gehele jaar wordt de terugval in de zomervakantie voorkomen. De School-kinderen gaan alleen niet naar school als ze iets anders te doen hebben. Als ze niets te doen hebben, kunnen ze altijd naar school, waar boeiende, leerzame en leuke activiteiten zijn. Kinderen hangen niet op straat omdat de school gesloten is. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Willen we deze bij onze ambities?

Onze school beschikt over beleid voor het bijdragen aan gelijke kansen.

Onze school heeft doelen vastgesteld voor het bijdragen aan gelijke kansen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren werken vanuit hoge verwachtingen van hun leerlingen
2.	Onze school adviseert kansrijk

5.29 Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen (inclusief onderwijs). Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. **In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.** Het NRO heeft het thema Toegang tot een inclusieve(re) leeromgeving opgenomen in de kennisagenda:

Inclusief onderwijs sluit aan bij de ontwikkelingsmogelijkheden en de onderwijsbehoeften van alle leerlingen en studenten. Een inclusieve(re) leeromgeving gaat uit van diversiteit tussen leerlingen en studenten. Hoe kan een inclusieve(re) leeromgeving worden ingericht en versterkt? Op welke manier kan optimaal tegemoet gekomen worden aan de onder ondersteuningsbehoefte van leerlingen? Wat vraagt lesgeven in een inclusieve(re) omgeving van leraren? Hoe kan de diversiteit onder docenten worden vergroot zodat de culturele sensitiviteit toeneemt? En op welke manier kan het onderwijs (effectief) samenwerken met maatschappelijke organisaties als jeugdhulp en zorginstellingen?

Schoolondersteuningsprofiel (SOP):

De wet schrijft voor dat elke school een schoolondersteuningsprofiel moet hebben. In dit profiel legt de school uit welke voorzieningen zij kan bieden in aanvulling op het basisniveau van onderwijs en ondersteuning. Er wordt dan vaak gesproken in termen van een basisaanbod, breedteaanbod, plusaanbod en diepteaanbod. Het vloeit voort uit onze visie, missie en doelstelling dat wij dit onderscheid niet maken. 'Ieder kind is uniek en gelijkwaardig' is niet verenigbaar met 'basis en afwijking daarvan'. Zoals in dit schoolplan uiteengezet hebben wij deze waarden uitgewerkt in de drie pijlers (meer tijd, vergaande zeggenschap en thematisch, verrijkt aanbod). In ons schoolontwerp zijn we dus niet uitgegaan van een basis. Ons streven is, zoals eerder gezegd, een universeel ontwerp dat niet of zo min mogelijk aangepast hoeft te worden aan bijzondere onderwijsbehoeften. Anders geformuleerd: bijzondere onderwijsbehoeften vormen geen belemmering. De middelen voor passend onderwijs die de school ontvangt van het samenwerkingsverband worden voornamelijk hiertoe ingezet. Het is ook mogelijk dat de school extra middelen ontvangt als een leerling een zogenaamde 'toelaatbaarheidsverklaring' (tlv) heeft. In dat geval worden de middelen ingezet voor het specifieke kind. Soms wordt daarvan het totaalpakket bekostigd. Bestedingen uit een tlv worden apart verantwoord door de school.

Het onderwijsprofiel is verder gericht op het onderwijs in de klas op het gebied van onderwijsaanbod, leertijd, didactisch handelen, pedagogisch handelen en klassenmanagement. Deze elementen zijn uitvoerig en in samenhang met elkaar beschreven in dit schoolplan. Verder bevat het SOP informatie over de te verwachten vaardigheden van het team. Daarvoor verwijzen we naar het hoofdstuk over personeelsbeleid. Op een reguliere school heeft de medezeggenschapsraad adviesrecht over het schoolondersteuningsprofiel. In ons geval is het SOP integraal onderdeel van het schoolplan en over het schoolplan wordt beslist door de topkring. De topkring bestaat uit leiding, bestuur, afgevaardigden van medewerkers en ouders en externe leden. De topkring besluit met consent. Anders geformuleerd: de topkring heeft instemmingsrecht en dat gaat verder dan adviesrecht.

Samengevat (uit de relevante onderdelen van het schoolplan): onze leerlingpopulatie is zeer divers. De School vervult geen wijkfunctie; leerlingen komen uit geheel Zandvoort en omgeving. Onze kinderen verschillen in gezondheid, sociaal-economische status, welvaart en intelligentie. Ons onderwijsaanbod is zeer gevarieerd en wordt op maat aangepast voor elk kind, voortvloeiende uit onze drie pijlers (meer tijd, vergaande zeggenschap en thematisch, verrijkt onderwijs). Onze medewerkers worden breed ingezet en breed geschoold, voor een belangrijk deel op de werkplek. De scholing is afhankelijk van de behoeften van de huidige leerlingpopulatie en de kwaliteiten binnen het team.

Ondersteuning van het samenwerkingsverband

Onze school is aangesloten bij het Samenwerkingsverband passend onderwijs Zuid-Kennemerland. In het Ondersteuningsplan 'Goed onderwijs maak je samen' van 2021-2025 staat uitgebreid beschreven welke ondersteuning onze school kan ontvangen.

Link: <https://www.passendonderwijs-zk.nl/assets/upload/Over%20PO-ZK/Ondersteuningsplan%202021-2025%20DEF.pdf>

Meer leerkrachten, meer passend onderwijs

Van de 2.400 uur onderwijstijd kunnen we tijdens ongeveer 1.400 uur een bezetting van leerkrachten realiseren van één leerkracht op maximaal 10-12 kinderen. Het is voor de hand liggend dat er met deze bezetting meer zorg en begeleiding kan worden geboden dan bij één leerkracht op 25-30 kinderen.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

5.30 Ononderbroken ontwikkeling

Het onderwijs op De School is zodanig ingericht dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen en dat het wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen. Voor leerlingen die extra ondersteuning behoeven, is het onderwijs afgestemd op hun behoeften'.

De meeste leerlingen zullen met het aangeboden onderwijsaanbod in acht jaar tijd de basisschool doorlopen. Voor sommige leerlingen is het nodig dat we extra instructie en extra ondersteuning aanbieden en in een enkel geval kan het voor een leerling nodig zijn om te verlengen. Binnen onze school is doubleren niet mogelijk, omdat er geen leerstofjaarklassensysteem is.

De leraren zorgen tijdens hun lessen voor afstemming bij de instructie en de verwerking. Ook ten aanzien van de factor tijd differentiëren de leraren. Zodra de leerkrachten signaleren dat er sprake is van stagnatie, wordt er met de IB'er besproken wat er gedaan kan (moet) worden om die stagnatie te verhelpen. Om ervoor te zorgen dat leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen is het van belang dat leerkrachten methodes en leerlijnen goed kennen. Daardoor borgen we (ook) een ononderbroken ontwikkeling.

Onze school zorgt voor een ononderbroken ontwikkeling door te zorgen voor een warme overdracht tussen (bij):

1. De overgang van PO naar VO
2. De overgang van groep naar groep (overdracht)
3. De afstemming tussen duo-collega's
4. De afstemming tussen school en ouders
5. Tussentijdse in- en uitstroom

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Hoe houden wij hier actief zicht op zonder leerstofjaarklassensysteem?

Onze school hanteert schoolnormen voor de doorstroomgegevens

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren differentiëren om te zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling

5.31 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht, omdat we systematisch en doelgericht werken aan het maximaliseren van de prestaties van onze leerlingen. Het opbrengst gericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem IEP. Bij de bespreking van de leerlingen wordt de uitslag van de toets vergeleken met zichzelf en de norm. We gaan uit van individuele mogelijkheden en daarom is het belangrijk om de persoonlijke groei en landelijk genormeerde toets resultaten uit elkaar te halen. In het persoonlijk leerplan monitoren we kinderen ten opzichte van hoe zij ten opzichte van zichzelf ontwikkelen en hoe kinderen zich ontwikkelen ten opzichte van het leeftijdsgemiddelden. Daarnaast monitoren we hoe wij als school scoren ten opzichte van andere scholen met vergelijkbare leerling populatie. Voor de hele leerperiode gebruiken we het persoonlijk leerplan met leer- en ontwikkellijnen.

Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de leerkrachten en intern begeleider interventies afgesproken. In elk leerplan stellen we doelen en hebben we zicht op de leerresultaten. Door planmatig

en resultaatgericht te werken maximaliseren we de prestaties van onze leerlingen. Deze interventies kunnen zijn:

- Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
- Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
- Meer automatiseren
- Differentiatie aanpassen

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De analyse van de toetsresultaten richt zich met name op de aanpassing van het lesgedrag van de leraren en het aanbod
2.	We beschikken over schoolnormen voor de sociale resultaten

5.32 Resultaten

We stimuleren

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen, de sociaal-emotionele ontwikkeling, burgerschap en de overige vakken. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (ParnasSys). We monitoren tijdens de groepsbesprekingen of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen. De kennisagenda van het NRO heeft het thema Resultaten opgenomen in haar lijst met aandachtspunten:

De dalende lees- en rekenvaardigheden leiden tot discussies over wat en hoe leerlingen en studenten moeten leren om zo goed mogelijk voorbereid te zijn op de toekomst. Welke kennis en vaardigheden zijn van belang? Hoeveel tijd en aandacht is, absoluut en relatief ten opzichte van andere vakken, nodig voor taal en rekenen? Hoe verhoudt dat zich tot bijvoorbeeld het ontwikkelen van (studie)vaardigheden en een onderzoekende houding? Hoe krijgt STEM-onderwijs vorm? En welke vakdidactische aanpakken dragen effectief bij aan de ontwikkeling van kennis en vaardigheden?

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
2.	De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
3.	De sociale en maatschappelijke vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)
4.	De leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5.	De leerlingen ontwikkelen zich ononderbroken

5.33 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het IEP- leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in de LOVS IEP. Voor een toetsoverzicht: zie bijlage. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de IEP-voorschriften. De toetsresultaten zijn een vast onderdeel van het persoonlijk leerplan. Bij toetsing gaat het over dezelfde eindtoets alsmede de toetsen die tijdens de schoolloopbaan zijn afgenomen. De eindtoets van het basisonderwijs heeft thans twee functies: het is van invloed op het schooladvies aan de individuele leerling (voortgezet onderwijs) en het bepaalt in belangrijke mate het oordeel van de Onderwijsinspectie over de school. Dit

oordeel is van belang omdat hiermee de Rijksbekostiging samenhangt.

Schooladvies

Elke leerling ontvangt aan het einde van de basisschoolperiode een schooladvies. Het moment in het jaar waarop dit advies gegeven wordt, is onderwerp van (politieke) discussie en kan per jaar verschillen. De actuele stand van zaken wordt door het samenwerkingsverband jaarlijks gepubliceerd in het 'Brugboek, schoolwijzer voor voortgezet onderwijs in Zuid-Kennemerland'. Het schooladvies baseren wij op de schat aan informatie die wij over elke leerling hebben, vastgelegd in de persoonlijke leerplannen. Hiervan zijn er vijf per jaar. Onderdeel van dat leerplan, en dus ook van de persoonlijke kringgesprekken, is het uitstroomperspectief. Dit wordt gegeven en besproken vanaf de leeftijd van ongeveer 9-10 jaar. In de gesprekken hierover wordt duidelijk wat het kind en de ouder(s) hopen en verwachten. Omdat we dit in een vroeg stadium bespreken, is er gelegenheid om de persoonlijke leerplannen hierop af te stemmen, voor zover mogelijk. Tevens zorgt dit ervoor dat er tijdens het laatste schooljaar hierover geen onzekerheid bestaat. Het schooladvies wordt opgesteld door de leerkracht en besproken in de medewerkersbouwkring bovenbouw. Vervolgens wordt het besproken in het persoonlijk kringgesprek en dient hierover consent te zijn van alle betrokkenen. Elk kind krijgt bij het schooladvies een warme overdracht. Hierin staat het advies, de onderbouwing daarvan, de sterke punten van de leerling, de verwachte ondersteuningsbehoefte en de eventuele belemmerende en compenserende factoren. Ook deze warme overdracht wordt besproken in het persoonlijk kringgesprek.

Eindtoets – schooladvies leerling

Onze school gebruikt de IEP als eindtoets. Het afnamemoment kan verschillen per jaar. De Rijksoverheid bepaalt het afnamemoment en publiceert daarover. De uitkomsten van de toets worden besproken in het persoonlijk kringgesprek. Als de planning van de reguliere gesprekken niet goed past, wordt er een extra kringgesprek gepland. Indien het toetsresultaat aanleiding zou geven om het schooladvies te herzien, wordt dit ook besproken in het persoonlijk kringgesprek. De regels die voor elk kringgesprek gelden, worden ook hier toegepast. Dit zorgt ervoor dat er altijd consent is over het eindadvies. We streven zo hoog mogelijke opbrengsten met betrekking tot met name lezen, taal, rekenen, burgerschap en sociaal emotionele ontwikkeling. We achten net van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend en succesvol vervolgonderwijs. Op De School werken we resultaatgericht: we beschikken over normen voor de eindtoets, de tussentoetsen en de sociale resultaten. Op basis van een analyse van de resultaten stellen we interventies vast. Elke 10 weken ontwerpen we van elk kind een overzicht van de normen en toetsuitslagen in hun persoonlijk leerplan. We stimuleren en volgen leerlingen gedurende de gehele schoolloopbaan. De tienwekelijkse kringgesprekken en de teambesprekingen zijn daarvan de ruggengraat. Op die manier is elk kind in beeld bij alle medewerkers en weet ieder individu zich gezien, gehoord en erkend. De resultaten en bevindingen vormen de input voor de nieuwe school-, groeps- en individuele leerplannen. Doordat de frequentie telkens eenmaal per tien weken is, kan er snel worden bijgesteld, indien daar aanleiding toe is. We kijken heel nadrukkelijk naar de resultaten op alle leergebieden, niet alleen die van taal en rekenen.

Zie hier onze schoolrapport van 2021 en hier van 2022 van de IEP eindtoets.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften
2.	- De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten
3.	De School heeft de ambitie om in 2023 de eindtoetsresultaten op het onderdeel taalverzorging 1S/2F gelijk te laten zijn aan het landelijke schoolweging gemiddelde.
4.	De School heeft de ambitie om in 2023 de eindtoetsresultaten op het onderdeel rekenen 1F gelijk te laten zijn aan het landelijke schoolweging gemiddelde

5.34 Vervolgsucces

Julia - Kohnstamm?

6 Personeelsbeleid

6.1 Integraal Personeelsbeleid

Werken op onze school is anders georganiseerd dan op reguliere scholen. Dit brengen de drie pijlers met zich mee. Meer onderwijstijd voor kinderen betekent langere openingstijden en op alle openingstijden zijn er bevoegde leerkrachten aan het werk. Vergaande zeggenschap betekent dat leerkrachten zelf beleidsmaker en -beslisser zijn maar het betekent ook dat zij leerlingen en ouders begeleiden in hun ontwikkeling om beleid mede te maken en mede te beslissen. Werken met persoonlijke leerplannen vraagt van leerkrachten creatief en inventief vermogen naast differentiatievaardigheden. Uit het thematische onderwijs vloeit voort dat leerkrachten zelf onderwijs ontwikkelen en dat ze kennis ontwikkelen in de domeinen van alle twintig thema's

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school, en aan de vastgestelde competenties. We gaan op onze school uit van de volgende lesgevende en niet-lesgeven de competenties:

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

De competenties en de criteria staan centraal bij het persoonlijke ontwikkelplan en zijn verwerkt in de beoordelingsformulieren waar wij op school mee werken. Hiermee borgen wij de professionele ontwikkeling van ons schoolteam een standaard onderdeel vorm van onze kwaliteit cyclus.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We gebruiken Mijnschoolteam als gevalideerd observatie-instrument (kijkwijzer)
2.	We beschikken over een functionerende gesprekkencyclus
3.	Het personeelsbeleid richt zich m.n. op de ontwikkeling van het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren

6.2 Bevoegdheden en verklaringen omtrent gedrag

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren om zowel onderwijs te verzorgen. Het is uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders. Iedereen die op onze school met kinderen werkt, heeft een verklaring omtrent het gedrag. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid verwijzen we naar paragraaf Ontwikkelplan.

Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. De verschillende fases waarin leerkrachten zich bevinden vraagt om verschillende soorten begeleiding. Naast de maatstaf over het basis- en vakbekwaam zijn, is er gekozen om ook te werken met de 7 competenties van SBL, zodat het passend gemaakt is bij De School. In de ontwikkelplan cyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De directeur staat ingeschreven in het **schoolleidersregister** (SPO). Tenslotte werken alle betrokkenen met een persoonlijk kringgesprek (bekwaamheidsdossier). Zie de paragraaf **Persoonlijk leerplan** voor de inhoud daarvan.

6.3 Organisatorische doelen

Onze school biedt geïntegreerd onderwijs en opvang. Alle medewerkers zijn aangesteld volgens de cao PO. Op onderdelen wijken we af van deze cao, gezien onze drie pijlers. In verband hiermee hebben we supplementen op de

arbeidsovereenkomst opgesteld. Deze zijn opgenomen in de bijlagen. Een voltijdsaanstelling heeft dezelfde omvang als op een reguliere school, namelijk 1.659 uur. Medewerkers werken volgens werkrooster. Dit werkrooster wordt per tien weken (per thema) gemaakt. Medewerkers kunnen hun wensen ten aanzien van werktijden en verlof aangeven. Het werkrooster wordt gemaakt volgens bepaalde criteria die overeenkomstig de skm zijn vastgesteld en een handreiking maken werkroosters. In de bijlage zijn deze opgenomen. Vanwege de spreiding van de werkuren ontvangen medewerkers een hogere reiskostenvergoeding. Het aantal gewerkte uren wordt bijgehouden in jaaroverzichten. Op onze school spreken we over 'te werken uren' in plaats van 'vrije dagen'. Dit hangt samen met het stelsel van werkroosters. Omdat wij zelf voorzien in vervanging tijdens ziekte en vakanties houden we met de omvang van dienstverbanden rekening met deze regelmatige uitbreiding. Zo komt een dienstverband van 0,8 fte in de praktijk meestal uit op een voltijds omvang.

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uit ziet, en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie(s) en afspraken.

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2022-2023	Gewenste situatie 2026-2027
1	Aantal personeelsleden	22	26
2	Verhouding man/vrouw	3-19	5-21
3	LA-leraren	18	18
4	LB-leraren	4	8
5	Aantal IB'ers	0	2
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	0	2
7	Opleiding schoolleider	0	1
9	Onderwijsassistenten	6	4
10	Werken met specialisten	0	6

De consequenties van onze organisatorische doelen komen standaard aan de orde bij de persoonlijke kringgesprekken. Ons personeelsbeleid richt zich enerzijds op de ontwikkeling (m.n. pedagogisch-didactisch) van de leraren, en anderzijds op ontwikkeling in een taak en/of functie.

6.4 Schoolleiding

De School hecht aan waarde aan integraal schoolleiderschap, hetgeen betekent dat de schoolleiding verantwoordelijk is voor de inhoud en organisatie van het onderwijs, personeelsbeleid, financiën en facilitaire aangelegenheden. De schoolleiding wordt gevormd door een duo- directie. Kenmerkend voor de schoolleiding is, dat ze zich richten op het zorgen van goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent, dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
2.	De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
3.	De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
4.	De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het lesgedrag van de leraren
5.	De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
6.	De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden
7.	De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
8.	De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

Beoordeling

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

6.5 Beroepshouding

De kwaliteit van de mensen die op onze school werken is de sleutel tot succes. Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Naast de lesgevende capaciteiten zijn bevoegenheid, passie en inspiratie de basis voor hun dagelijkse inzet. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2.	De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
3.	De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
4.	De leraren zijn gemotiveerd zijn om zichzelf te ontwikkelen

Beoordeling

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

6.6 Professionele cultuur

In onze school komen leerkrachten en leerlingen samen om van elkaar te leren. Wij werken aan een cultuur die gericht is op verbetering en ontwikkeling, waar sprake is van een continue leersituatie voor leerlingen en professionals. De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. De volgende kernwoorden hebben betrekking tot onze professionele cultuur:

- verantwoordelijkheid nemen
- vertrouwen geven
- aanspreekbaarheid
- respect

Onze school streeft er naar zich te ontwikkelen tot een professionele leergemeenschap door met elkaar onderwijs te ontwerpen en onderzoek te doen. We stimuleren de persoonlijke professionaliteit door te vertrekken vanuit de eigen passies en talenten. Het accent ligt hierbij op samen leren. Scholing, onderling lesbezoek, visitaties en collegiale consultaties binnen en buiten school dragen bij aan de ontwikkeling van onze professionaliteit. Daarnaast worden leerkrachten uitgenodigd om specialist te worden in een vakgebied op basis van expertise en persoonlijke interesse. Op deze manier kunnen zij met en van elkaar leren. De leerkrachten houden hun ontwikkeling bij in het persoonlijk leerplan (onderdeel van het **bekwaamheidsdossier**). De persoonlijke leerplannen borgen dat de leraren een actieve bijdragen leveren aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. Ze geven participeren en geven

realisatie aan actiepunten, zoals deze zijn opgenomen in het schoolplan en jaarplan.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De schoolleiding zorgt voor een schoolklimaat waarin de medewerkers elkaar feedback geven
2.	De schoolleiding laat leraren (samen) werken aan de ontwikkeling van het schoolbeleid
3.	De schoolleiding zorgt voor voldoende faciliteiten in relatie tot het samen-werken en samen-leren

6.7 Takenbeleid en werkbelasting

De staf bestaat uit de directie en het team van leerkrachten. Onze teamleden zijn breed inzetbaar, voor kinderen van alle basisschoollleeftijden en bijna alle werkzaamheden. Werken op onze school vraagt - naast de gangbare bekwaamheden - bekwaamheden op de gebieden 'leerplan- en leermiddelenontwerp', 'observatie en individuele begeleiding', 'flexibiliteit', 'improvisatie' en 'werkorganisatie'. In vergelijking met een reguliere school en kinderopvang zijn onze leerkrachten bekwaam in de taken van de pedagogisch medewerker, leerkracht, remedial teacher, intern begeleider, onderwijsontwikkelaar en beleidsmaker. Op onze school wordt in teams gewerkt. De teams ontwikkelen groepsleerplannen en materialen, verzorgen vaak gezamenlijk de lessen en bespreken met elkaar opvallende zaken.

Opslagpercentage

In het onderwijs is het gebruikelijk dat er voor de lesgebonden uren een opslagpercentage wordt gehanteerd voor voor- en nawerk, inclusief ouder- en collegiale contacten (overdrachten). Dit percentage maakt deel uit van de verhouding tussen lesgebonden en niet-lesgebonden taken. In het reguliere onderwijs is de verhouding lesgebonden-niet-lesgebonden 56-44% (van 1659 uur staat een leerkracht 930 uur op de groep). Het opslagpercentage is 35-45 van de lesgebonden taken. In de kinderopvang werd geen opslagpercentage gehanteerd. In de huidige cao Kinderopvang is onderhandeld en uitgekomen op een vast aantal niet-groepsgebonden uren van 46 per fte pedagogisch medewerker, per jaar, per vestiging.

De School kent voor wat betreft het bepalen van een reëel opslagpercentage bijzondere kenmerken. De taken van een leerkracht bij De School omvatten het spectrum pedagogisch medewerker – onderwijsassistent – leerkracht – onderwijsontwikkelaar - remedial teacher – intern begeleider. De leerling-populatie is zeer divers. Er wordt met individuele leerplannen gewerkt en er wordt zelf onderwijs ontwikkeld. De bezetting is gedurende ongeveer 1500 uur per jaar één leerkracht op maximaal 10-12 kinderen. Het aantal lesgebonden uren is hoger waardoor het opslagdeel eveneens groter is. Dit alles in ogenschouw nemend, in combinatie met de financiële mogelijkheden, gaan we uit van een opslagpercentage van 20, exclusief uren voor deskundigheidsbevordering, duurzame inzetbaarheid, teamdagen, pk-gesprekken en kringen en inclusief alle overige taken, zoals bijvoorbeeld het aanvragen van zorgarrangementen en het opstellen van voortgezet onderwijs-adviezen (de diverse schooltaken worden dus uitgevoerd binnen de tijd van het opslagpercentage). Men dient te beseffen dat de verhouding lesgebonden/niet-lesgebonden ongunstiger wordt naarmate er meer deeltijders zijn. De 'vaste' bestanddelen als overleggen, studiedagen en professionalisering maken bij deeltijdwerk een groter deel uit van het werkpakket.

6.8 Aannamebeleid medewerkers

De werkwijze bij het werven en aannemen van nieuwe collega's is als volgt:

- Als er een vacature is, wordt ieders netwerk ingeschakeld om geschikte kandidaten te vinden.
- Solliciteren geschiedt schriftelijk (e-mail).
- De leiding maakt de eerste selectie en nodigt de kandidaat uit voor een gesprek.
- Het eerste sollicitatiegesprek vindt plaats met een medewerker en een leidinggevende.
- Bij verwachte geschiktheid wordt de kandidaat uitgenodigd voor een proefdag. Tijdens deze proefdag maakt de kandidaat kennis met de werkwijze van onze school en kunnen medewerkers kennismaken met de kandidaat. De kandidaat verzorgt twee lessen: een zelf ontwikkelde thematische les (naar eigen inzicht en voorkeur) en een les uit het groepsleerplan.
- Na deze proefdag worden de bevindingen besproken in een medewerkersschoolkring. Een kandidaat wordt aangenomen als ieder kringlid consent heeft gegeven (dus geen overwegende bezwaren heeft).
- Na consent van de medewerkersschoolkring volgt een arbeidsvoorwaardengesprek en kan de kandidaat aangesteld worden.

Beleid met betrekking tot stagiaires

De stagiaires van nu zijn onze collega's straks. Voor aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten. Daarom bieden wij stagiaires de

gelegenheid om ervaring op te doen. Kandidaten die solliciteren voor een stage worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie 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, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel (zie onze persoonlijk ontwikkelplan).

Door op deze wijze de stagiaires aan ons te binden proberen we uiting te geven aan aantrekkelijk werkgeverschap. We gaan er vanuit hiermee een aantal te kunnen leveren aan toekomstgericht personeelsbeleid.

6.9 Ontwikkelplan medewerker De School

Het ontwikkelplan medewerker De School is ontwikkeld om een raamwerk te creëren voor het begeleiden van het team van De School. Er is behoefte aan het vinden van een instrument waarmee we met elkaar in gesprek kunnen gaan over onze bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs op De School, onze inspanningen hiervoor, de gewenste ontwikkelingen en verbeterpunten. Het doel is tevens om een vaste vorm aan de begeleiding door onze intern opleiders aan het team te geven.

Achtergrond informatie

Het kwaliteitsdenken en een professionele organisatie worden in het onderwijs steeds belangrijker. Recente CAO ontwikkelingen geven scholen meer mogelijkheid om een integraal personeelsbeleid vorm te geven door tijd en geld beschikbaar te stellen aan haar medewerkers om zich professioneel en persoonlijk te ontwikkelen. Iedere organisatie wil zijn opbrengsten verhogen, zo ook De School. Door verschillende kwaliteitseisen in de WPO komen de kwaliteit en ontwikkelpunten van een school goed naar voren. In het schoolplan worden keuzes rondom investeringen verantwoord. Kwaliteit wordt echter voor het grootste deel bepaald door de medewerkers. De kwaliteiten van deze medewerkers dienen ontwikkeld te worden en te blijven. Iedere medewerker heeft recht op een oordeel over de gemaakte inspanningen voor de organisatie. Een positieve bijdrage verdient erkenning. Een beoordeling is een instrument om een structurele professionele waardering te geven. Verschillen in kwaliteit worden herkend en erkend, zodat er van elkaar geleerd kan worden. Op deze manier kan ieder teamlid worden ingezet waar hij of zij het best tot zijn recht komt en talenten worden benut. Daarnaast is het een kans voor de leerkracht om zijn/haar sterke kanten te laten excelleren en hulp te krijgen bij het verkrijgen van nieuwe vaardigheden.

Visie

Om een ander goed te kunnen begeleiden is het van belang jezelf en je eigen communicatie- en leiderschapsstijl te kennen en te doorgronden. Het uitgangspunt bij het begeleiden van de leerkrachten is het interpersoonlijke communicatie model de Roos van Leary. Deze is toegevoegd als bijlage van het ontwikkelplan. Dit model helpt zowel de intern opleider als de leerkracht om de eigen neigingen, drijfveren en manier van doen beter te begrijpen. Pas als deze goed in het vizier zijn, kan een ander goed begeleid worden. Naast dat dit een uitgangspunt is voor de intern opleiders, is het tevens voor het gehele team een startpunt. Immers, we begeleiden elkaar op De School de gehele dag door. Het zit in de cultuur van De School om elkaar te ondersteunen, feedback te geven en verder te helpen. Daarvoor is kennis van communicatie- en leiderschapsstijlen een 'must.' Daarnaast wordt er, wat betreft de vraag over wat een leerkracht moet kunnen, uitgegaan van maatwerk. Persoonlijke overtuigingen of aannames horen hier geen rol in te spelen. Naast het gebruik van de Roos van Leary als interpersoonlijk communicatiemodel, wordt dit gerealiseerd door het maken van objectieve observaties en door het gebruik van een competentiemodel, zoals de SBL competenties leerkracht PO.

Introductie en begeleiding

Alle nieuwe medewerkers hebben een interne opleiding nodig. Onze werkwijze wijkt namelijk sterk af van hetgeen gangbaar is. De opleidingsnoodzaak geldt voor alle medewerkers, van administratief medewerker tot leerkracht, van leidinggevende tot topkringlid. Voor de functie van leerkracht is in kaart gebracht met hoeveel uren opleidingstijd er rekening moet worden gehouden. Met de basisopleiding voor leerkrachten is 335 uren per leerkracht gemoeid. In de bijlage is dit gespecificeerd. In een eerdere bijlage is het scholingsprogramma opgenomen.

6.10 Kwaliteitscyclus

Een goede tool voor het in kaart brengen van de kwaliteit van de medewerkers zijn de zeven onderwijscompetenties, ook wel SBL competenties genoemd. Deze zijn geformuleerd door de Stichting Beroepskwaliteit Leraren (kortweg

SBL) en opgenomen in de wet Beroepen in het Onderwijs (wet BIO). Daarmee kan er per leerkracht die op De School start na een inwerkperiode van 10 weken (1 thema) een startevaluatie plaatsvinden, om vervolgens een leerplan te maken dat met leerdoelen en bijbehorende acties verbonden is aan de dagelijkse realiteit op school. Voor de medewerkers die al langer op De School werken zal er ook een startevaluatie plaatsvinden, alvorens het eerste leerplan door leerkracht en intern opleider wordt opgesteld. Dit leerplan wordt 2x per jaar geëvalueerd en bijgesteld tijdens de voortgangsgesprekken die de intern opleider(s) met de leerkracht voert. Daarnaast vinden jaarlijks de persoonlijke kringgesprekken plaats waarin de medewerker met de directeur spreekt over het totaalbeeld van de eigen ontwikkeling. Hier staan de persoonlijke en professionele ontwikkeling, de persoonlijke en professionele omstandigheden in de vorm van een terugblik, de huidige stand van zaken en een vooruitblik, centraal. Gedurende het jaar houdt de intern opleider de directeur op de hoogte van de professionele ontwikkeling van de leerkracht d.m.v. het doorsturen van het (aangepaste) leerplan en georganiseerd overleg. Deze informatie wordt vervolgens meegenomen in het jaarlijkse PK gesprek. Indien er uit het PK gesprek informatie komt dat relevant is voor de voortgangsgesprekken met de intern opleider(s), dan wordt deze (na toestemming medewerker) gedeeld met de intern opleider(s).

Kwaliteitscyclus in de praktijk

De cyclus vormt de kern van het personeelsbeleid van de School en staat in dienst van de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de medewerker en zorgt voor het monitoren en het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs op De School. De leerkracht doorloopt een gesprekscyclus gedurende een periode van 1 jaar. Er zit een opbouw in deze cyclus (zie document: gesprekscyclus).

Deze cyclus bestaat uit de volgende elementen:

- Start evaluatie
- Leerplan gesprek
- Pk gesprek
- Leerplan gesprek

6.11 Ontwikkelgesprekken

De cyclus vormt de kern van het personeelsbeleid van de School en staat in dienst van de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de medewerker en zorgt voor het monitoren en het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs op De School. De leerkracht doorloopt een gesprekscyclus gedurende een periode van 1 jaar. Er zit een opbouw in deze cyclus (zie document: gesprekscyclus).

Deze cyclus bestaat uit de volgende elementen:

- Start evaluatie
- Leerplan gesprek
- Pk gesprek
- Leerplan gesprek

Wat is een startevaluatie?

Dit is een eerste gesprek tussen de directeur en de leerkracht. Bij leerkrachten die al langer op De School werkzaam zijn, wordt dit gesprek gevoerd met één van de intern opleiders. De vragen die centraal zijn: hoe zit je erbij, wat heb je gezien, wat is blijven hangen? Wat hebben anderen gezien, ervaren, meegemaakt, gedaan, gevoeld? Wat betekent dat voor de ontwikkeling van de leerkracht, het team en de organisatie? Ter voorbereiding van het evaluatiegesprek ontvangt de leerkracht bovenstaande vragen per mail. De input wordt geretourneerd voor aanvang van de startevaluatie en dient als vertrekpunt van het gesprek. De uitkomst van de startevaluatie is een gespreksverslag. Deze wordt door het beantwoorden van de vragen voorbereid door de leerkracht en na het gesprek aangevuld door de directeur. Ten slotte wordt het gespreksverslag per mail verstuurd en met consent vastgesteld.

Wat is een leerplan gesprek?

Na de startevaluatie volgt een leerplangesprek. In dit gesprek worden afspraken gemaakt over de volgende onderwerpen:

- De eigen ontwikkeling
- De bijdrage aan de ontwikkelingen binnen het team (schoolplan)
- De bijdrage aan de ontwikkelingen binnen de onderwijskundige doelen (schoolplan)
- De verwachte opbrengst (hoe laat je zien wat je hebt ontwikkeld en geleerd?)

Het leerplan gesprek vindt plaats na de startevaluatie en voor het jaarlijkse PK gesprek (zie document:

gesprekscyclus). De afspraken worden vastgelegd in het zogenaamde leerplan van de leerkracht. Het concept leerplan bevat alle competenties die een leerkracht in zijn/haar loopbaan binnen De School dient te ontwikkelen (zie document: raamwerk opleiden in De School). Per competentie kan door de leerkracht en de intern opleider worden aangegeven of deze al verworven is en zo ja, hoe dit kan worden aangetoond, of dat deze nog ontwikkeld dient te worden en wat hiervoor de bijbehorende acties zijn. Vervolgens kan per periode van 6 maanden (2 x per jaar) in het leerplan worden aangegeven aan welke nog te verwerven competenties de leerkracht gaat werken en welke acties en afspraken hiervoor gelden.

Wat is een leerplan?

Het leerplan kan worden gezien als een ontwikkelplan. De voorbereiding vindt plaats bij zowel de leerkracht als de intern opleider. De directie kijkt mee en verbindt punten uit het leerplan met het PK (persoonlijke kring) gesprek dat 1x per jaar plaatsvindt. De leerkracht stelt een concept leerplan op naar eigen inzicht en stuurt dit naar de intern opleider. De intern opleider vult het concept leerplan aan naar eigen inzicht. Tijdens het leerplangesprek wordt er gekeken of de doelen passen bij de gewenste ontwikkeling van de leerkracht, of ze haalbaar zijn, genoeg uitdaging bieden, realistisch zijn, maar ook of ze passen binnen de school brede doelen (zie schoolplan en jaarplan). In het leerplan worden doel- en resultaatgerichte afspraken gemaakt waaraan een hulpvraag gekoppeld kan worden. Bijvoorbeeld; wat heb je nodig om dit doel te behalen (tijd, middelen, ondersteuning, zo ja van wie en hoe?) Er kan ook korte check momenten af worden gesproken in de vorm van een kort gesprek en /of feedbackronde.

Wat is een persoonlijk kringgesprek?

Elke leerkracht op De School heeft tenminste 1 keer per jaar een PK leerkracht gesprek. Dit gesprek is onderdeel van de gesprekscyclus. In het persoonlijke kringgesprek wordt ingezoomd op het welbevinden en de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de leerkracht. Uitgangspunt is dat een persoon pas tot ontwikkeling kan komen als het welzijn en welbevinden als voldoende wordt ervaren/beoordeeld. Het persoonlijk kringgesprek borduurt voort op het leerplan van de leerkracht. Het is een gesprek waarbij wordt uitgezoomd om het algehele plaatje van de ontwikkeling van de leerkracht van alle kanten te bekijken. Er wordt teruggeblikt m.b.v. het vorig PK verslag en (de voortgang van) het leerplan. Er wordt naar het huidige moment gekeken door het stellen van vragen zoals: hoe zit je erbij en wat er is nodig om verder te ontwikkelen. Er wordt vooruitgeblikt door het stellen van vragen zoals; waar wil je naartoe en wat is daarvoor nodig, zijn er op persoonlijke gebied nog zaken die van invloed (kunnen) zijn op jouw ontwikkeling? Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, mobiliteit en de mate van bekwaamheid (start-, basis- of vakbekwaam) van de leraar. Met nadruk vinden we dat de gesprekken een waarden karakter moeten hebben. Uitgangspunt is daarom wat er goed gaat en wat de talenten zijn van de medewerkers.

6.12 Bekwaamheidsdossier

In de Wet Beroepen in het onderwijs (wet BIO, 2004) is bepaald dat in het bekwaamheidsdossier de bekwaamheden van de leerkracht en de wijze waarop die onderhouden worden is vastgelegd. Het is een manier voor de leerkracht om zijn bekwaamheid en professionele ontwikkeling in beeld te brengen. Daarnaast is het een mogelijkheid om in de lijn van De School je verder te ontwikkelen. In het dossier zit alle informatie bij elkaar die van belang is om een beeld te vormen over iemands functioneren. Dit dossier is van de leerkracht. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf; het dossier is altijd op school aanwezig. De directie zorgt ervoor, dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De persoonlijke ontwikkelplannen gekoppeld aan de competetieset
- De gespreksverslagen (ontwikkelgesprekken)
- De gespreksverslagen (beoordelingsgesprekken)
- Overzicht van de gemaakte afspraken

Momenteel figureert het persoonlijk ontwikkelplan als een bekwaamheidsdossier.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Mijnschoolteam inzetten als instrument voor ons bekwaamheidsdossier

6.13 Kwaliteitcyclus

Een goede tool voor het in kaart brengen van de kwaliteit van de medewerkers zijn de zeven onderwijscompetenties, ook wel SBL competenties genoemd. Deze zijn geformuleerd door de Stichting Beroepskwaliteit Leraren (kortweg

SBL) en opgenomen in de wet Beroepen in het Onderwijs (wet BIO). Daarmee kan er per leerkracht die op De School start na een inwerkperiode van 10 weken (1 thema) een startevaluatie plaatsvinden, om vervolgens een leerplan te maken dat met leerdoelen en bijbehorende acties verbonden is aan de dagelijkse realiteit op school. Voor de medewerkers die al langer op De School werken zal er ook een startevaluatie plaatsvinden, alvorens het eerste leerplan door leerkracht en intern opleider wordt opgesteld. Dit leerplan wordt 2x per jaar geëvalueerd en bijgesteld tijdens de voortgangsgesprekken die de intern opleider(s) met de leerkracht voert. Daarnaast vinden jaarlijks de persoonlijke kringgesprekken plaats waarin de medewerker met de directeur spreekt over het totaalbeeld van de eigen ontwikkeling. Hier staan de persoonlijke en professionele ontwikkeling, de persoonlijke en professionele omstandigheden in de vorm van een terugblik, de huidige stand van zaken en een vooruitblik, centraal. Gedurende het jaar houdt de intern opleider de directeur op de hoogte van de professionele ontwikkeling van de leerkracht d.m.v. het doorsturen van het (aangepaste) leerplan en georganiseerd overleg. Deze informatie wordt vervolgens meegenomen in het jaarlijkse PK gesprek. Indien er uit het PK gesprek informatie komt dat relevant is voor de voortgangsgesprekken met de intern opleider(s), dan wordt deze (na toestemming medewerker) gedeeld met de intern opleider(s).

Kwaliteitscyclus in de praktijk

De cyclus vormt de kern van het personeelsbeleid van de School en staat in dienst van de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de medewerker en zorgt voor het monitoren en het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs op De School. De leerkracht doorloopt een gesprekscyclus gedurende een periode van 1 jaar. Er zit een opbouw in deze cyclus (zie document: gesprekscyclus).

Deze cyclus bestaat uit de volgende elementen:

- Start evaluatie
- Leerplan gesprek
- Pk gesprek
- Leerplan gesprek

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We combineren POP's, PAP's en prestatie - en ambitieafspraken in het bekwaamheidsdossier

6.14 Bekwaamheidsdossier

6.15 Beoordelingsgesprekken

De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een T- naar een V-benoeming. Ook wordt er één keer per vier jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Het doel van dit beoordelingsgesprek is het geven van inzichten in de functieervulling van de medewerker gedurende het beoordelingstijdvlak.

Op basis van alle beoordelingen stelt de directie een teamfoto (vlootshouw) op. Na bespreking en analyse daarvan worden er actiepunten vastgesteld.

6.16 Leren van en met elkaar

Het streven is om leraren te laten participeren in een professionele leergemeenschap. De expertises in de gemeenschap worden samengesteld door het team en de directie op basis van talenten en voorkeuren. Aan de orde komen: schoolthema's die gezamenlijk worden uitgewerkt, de scores van zelfbeoordelingen (zelfevaluaties), intervisie, het persoonlijk ontwikkelplan en meer persoonlijke leerpunten. De schoolthema's hangen samen met de actiepunten van de school. Deze zijn terug te vinden in het schoolplan en de jaarplannen.

Collegiale consultatie

Collegiale consultatie krijgt binnen De School aandacht komende jaren. Collega's komen binnen de bouw bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde doelen van de school worden waargemaakt. Op De School willen we deze bezoeken faciliteren. Er zal een kijkwijzer worden ontwikkeld aan de hand van onze competentiegids. In de teamkring wordt besloten welk vakgebied prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden.

Intervisie:

Op De School vinden we leren van en met elkaar heel belangrijk. In de bouw overleggen wordt gebruik gemaakt van intervisie. Daarnaast is er een intervisie groep startende leerkrachten en voor onderwijs ondersteunend personeel. Een teamlid brengt een casus in en deze wordt via diverse werkvormen behandeld.

Klassenbezoek

De komende jaren zal directie en OK&I jaarlijkse klassenbezoeken afleggen, conform een opgesteld rooster. Daarbij wordt een kijkwijzer ontwikkeld die is afgeleid van onze competentiegids. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte afspraken en/of het eigen persoonlijke ontwikkelplan. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag. De reflectieve vraag en het antwoord worden door de leraar gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier.

6.17 Deskundigheidsbevordering en duurzame inzetbaarheid

We gaan uit van 80 uur per persoon, niet naar rato van het dienstverband. Overeenkomstig de cao mag een leerkracht 2 uur per week besteden aan zelfgekozen deskundigheidsbevordering. Uitgaande van 40 reguliere weken is dat 80 uur per jaar (er zijn scholen die uitgaan van 82 uur per jaar). Volgens de cao zijn deze uren naar rato van het dienstverband. Dit is echter niet reëel omdat een kleiner dienstverband niet betekent dat er sneller geleerd wordt. Bijvoorbeeld: het leren leiden van een persoonlijk kringgesprek kost 10 uur en het maakt voor de leertijd niet uit of de medewerker voltijd of in deeltijd werkt. Sterker, een medewerker die in deeltijd werkt, maakt minder 'vlieguren' en heeft eerder meer dan minder leertijd nodig. Met andere woorden, indien gekozen wordt voor deskundigheidsuren 'naar rato' dan resulteert dit in een lagere professionaliteit en dat is ongewenst. Volgens de cao zijn de deskundigheidsuren niet bedoeld voor bedrijfsscholingen. Gezien de grote hoeveelheid leertijd om de werkwijze van De School te leren, is het verleidelijk om hiervan af te wijken en deze uren te besteden aan de bedrijfsscholing. Dat is echter niet reëel. Werken op De School vraagt van een leerkracht sowieso meer ervaring en professionaliteit dan werken op een reguliere school – waarop de 80 deskundigheidsuren zijn gebaseerd. Denk aan de inzetbaarheid op alle bouwen en voor alle leeftijden, het frequent wisselen van bouw, het diepgaande thematische onderwijs, het ontwikkelen van onderwijsactiviteiten, het maken van individuele leerplannen, het lesgeven aan heterogene groepen en de grotere diversiteit van leerlingen en behoeftes. Iedere leerkracht heeft dus 80 uur te besteden aan deskundigheidsbevordering, gelinkt aan het specifieke werk op onze school. Naast uren voor deskundigheidsbevordering heeft iedere medewerker per jaar recht op 40 uur voor duurzame inzetbaarheid. Dit aantal uren is wel per fte, dus naar rato van de omvang van het dienstverband.

6.18 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de persoonlijke leerplan- en kringgesprek. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de actiepunten van de school, de competentieset en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing, ofwel bedrijfsscholing. Bedrijfsscholing is 'opgedragen professionalisering'. Deze scholingsactiviteiten worden tijdens de teamdagen georganiseerd. Alle leerkrachten dienen hierbij aanwezig te zijn of dienen de gemiste scholing in te halen. Daarom worden deze dagen georganiseerd in week 2 van elk thema of op 1 van de 5 andere studiedagen. Dat is de week waarin de persoonlijke kringgesprekken zijn gepland en medewerkers geen verlof mogen opnemen. De onderwerpen van de bedrijfsscholing vloeien voort uit de ontwikkelpunten van dit schoolplan. Daarmee is voor iedereen de relevantie van de gevraagde inspanning duidelijk, immers het schoolplan wordt vastgesteld door de topkring, waar een afgevaardigde van de medewerkers deel van uit maakt. Scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school.

Toekomstige specifieke expertise van het team:

1. Specialist zorg = Intern begeleider
2. Specialist Taal
3. Specialist Reken
4. Specialist Gedrag
5. Specialist HB
6. Specialist Cultuur ICC

6.19 Teambuilding

Teambuilding m.n. op de onderwijskundige doelen

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen 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 trainingen tijdens de thema teamdagen.

Teamdagen, overleggen en kringen

We gaan uit van:

- 5 teamdagen per jaar van 8 uur per dag waaraan alle medewerkers deelnemen. Bij teamdagen is geen aparte voor- en nabereidingstijd opgenomen. Deels omdat het werk op de teamdagen ook wordt afgerond en deels omdat de voor- en nabereiding samenvalt met de bouwoverleggen, pk-tijd, uren professionalisering (eigen leeronderwerpen) en het opslagpercentage.
- Topkring: 2 vergaderingen per jaar van 2 uur, per vergadering 1 uur voorbereiding, 1 leerkracht.
- Ouderschoolkring: 2 vergaderingen per jaar van 2 uur, per vergadering 1 uur voorbereiding, 1 leerkracht per bouw.
- Schoolkring medewerkers: 2 vergaderingen per jaar van 2 uur, per vergadering 1 uur voorbereiding, 2 leerkrachten per bouw ('leidinggevende' + gekozen afgevaardigde).
- Leerlingenschoolkring: 5 vergaderingen per jaar van 1 uur, per vergadering 1 uur voorbereiding, 1 leerkracht per bouw (en 1 leerkracht voor scholing).
- Bouwkring ouders: 2 vergaderingen per jaar van 1 uur, per vergadering 1 uur voorbereiding, 1 leerkracht per bouw.
- Bouwkring medewerkers: 2 vergaderingen per jaar van 2 uur, per vergadering 1 uur voorbereiding, alle medewerkers.

Teambuilding op het bouwen van gezamenlijkheid:

Per thema organiseren we een gezamenlijk moment met elkaar en gaan we meerdere malen met jaar met het hele team op pad als teamuitje. Naast deze vormen van ontmoeting ontstaan er regelmatig momenten vanuit het team zelf. In de afgelopen jaren hebben we gezamenlijke gesport zoals surfen, suppen, yoga en bowlen, maar hebben we ook geluncht en gedineerd aan het strand. Daarnaast hebben we met elkaar een training van Wim Hof gevolgd en leren schapen drijven. In de winter wordt er een kerstborrel georganiseerd en in de zomer zijn er plannen voor een schoolfeest.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Informeel communicatiemomenten?

6.20 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich telefonisch bij de directeur. In samenwerking met de zieke werknemer regelt de directeur de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur.

Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene.

Periodiek wordt het ziekteverzuim van De School met de clusterdirecteur van het schoolbestuur besproken.

Omschrijving	Norm	Landelijk gem. 3 jaar bo	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021	2021 / 2022	2022 / 2023	2023 / 2024
Verzuimpercentage (VP) <i>deel van de werktijd dat verloren is gegaan wegens verzuim</i>	< 10%	6%	2,9%	1,7%	1%	6%	onbekend	onbekend
Meldingsfrequentie (MF) <i>gemiddeld aantal verzuimmeldingen</i>		1	1	1,5	1,4	1,2	onbekend	onbekend
De gemiddelde verzuimduur (GZD) <i>gemiddelde lengte van het verzuim in kalenderdagen</i>		21,3	10	5	6	24	onbekend	onbekend

Gegvens afkomstig van open onderwijsdata DUO

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

6.21 Mobiliteitsbeleid

Er kan sprake zijn van verplichte of vrijwillige mobiliteit. Bij krimp van formatie kan het gebeuren dat tot verplichte mobiliteit moet worden overgegaan. Met de huidige krapte op de arbeidsmarkt speelt dit op dit moment niet. Naast verplichte mobiliteit bestaat er de mogelijkheid om aan te geven vrijwillig van werkplek te willen veranderen, de zgn. vrijwillige mobiliteit.

Het **mobilitieitsbeleid** is opgesteld door het bovenschools management (zie bijlage). Aan het eind van ieder schooljaar (april) wordt geïventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt in het directieberaad omgezien naar verplichte mobiliteit.

7 Organisatiebeleid

7.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de 54 scholen van Lucas Onderwijs. De directeuren geven, onder eindverantwoordelijkheid van de clusterdirecteur, leiding aan De School. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het uitvoeren van het beleid. De School heeft beschikking over een Ouderschoolkring en Topkring.

Controleren: wat kan er eventueel worden geschapt?

Organisatie, zeggenschap, besluitvorming en communicatie

Elke keuze en elk besluit binnen de school moet bijdragen aan het (beter) vervullen van de maatschappelijke opdracht, passen binnen de visie, missie en doelstelling én financieel haalbaar zijn. Als het beleid is bedacht en afgesproken, wordt het uitgevoerd. Tijdens dat uitvoeren gebeurt er van alles, elke dag is dynamisch en er gebeuren altijd onverwachte dingen. De leidinggevende stuurt telkens zodanig bij dat het oorspronkelijke doel bereikt wordt ondanks die 'verstoringen'. De School is qua organisatie zo ingericht dat dit complexe proces van ontwerpen, besluitvorming, leidinggeven en terugkoppeling zorgvuldig en effectief verloopt. De methode die we daarvoor gebruiken is de bestaande en beproefde 'sociocratische kringorganisatiemethode', afgekort skm . Deze methode is wetenschappelijk onderbouwd en praktisch uitgewerkt (hoewel er veel onvolledige en 'geitenwollensokken' toepassingen van bekend zijn). Belangrijk pluspunt is dat de werkwijze is vastgelegd in een statuut en leerlingen, medewerkers en ouders niet afhankelijk zijn van de 'goodwill' van een persoon. Skm regelt dus de beleidsbesluitvorming, de wijze van leidinggeven en is een integrale methode voor kwaliteitszorg.

Waarden Skm

Skm heeft onderliggende waarden. In de praktijk van alledag doen we ons best te werken en leven volgens deze waarden. De afgesproken praktische uitwerkingen (bijvoorbeeld de agenda's van de kringbijeenkomsten) helpen ons daarbij. De belangrijkste onderliggende waarden zijn:

- Mensen zijn ongelijk en gelijkwaardig: Ieder mens is uniek (ongelijk) en alle mensen zijn gelijk van waarde. Niemand wordt ontkend of als minder-waardig beschouwd. Deze waarde wordt in de praktijk gebracht door de combinatie van de kringstructuur en het consent. Overleg en besluitvorming vindt plaats in kringen. In de kringen zitten diverse geledingen tegelijkertijd aan tafel. Consent betekent dat een besluit wordt genomen zodra niemand uit de kring een overwegend, beargumenteerd bezwaar heeft. Indien er een bezwaar is, maakt het niet uit wie het bezwaar heeft of hoeveel een bezwaar hebben, maar wordt er gezocht naar oplossingen voor dat bezwaar.
- Mensen zijn zowel eenling als onderdeel van een groep: Besluitvorming met consent zorgt ervoor dat het besluit rekening houdt met het belang van én het individu én de ander én het collectief. Onmogelijke keuzes tussen conflicterende belangen worden hiermee voorkomen.
- Regelkringen zijn voor het complexe geheel: We stellen doelen, we doen zo goed mogelijk ons werk, we evalueren wat goed en minder goed is gegaan, we leren hiervan en proberen het geleerde de volgende keer toe te passen. Dat is een zogenaamde regelkring. Vaak kijken regelkringen naar één aspect. De skm-kringen kijken naar alle aspecten in hun onderlinge samenhang.

Uitvoering en beleid

In skm wordt er onderscheid gemaakt tussen uitvoering en beleid. In de meeste organisaties en scholen wordt hiertussen geen onderscheid gemaakt. In een gangbare school kennen we de lijnstructuur (de 'hark'). Het bestuur is de baas, in onderwijs wordt dat 'het bevoegd gezag' genoemd. Daaronder werkt de schoolleider. Hij/zij is de baas op een school en geeft leiding aan de leerkrachten. De leerkrachten zijn de baas over de groep kinderen. De School heeft ook zo'n lijnstructuur maar die geldt alleen voor de uitvoering van beleid. Beleid wordt namelijk gemaakt en besloten in de kringen. In die kringen is iedereen gelijkwaardig en worden besluiten genomen met consent. Naast de 'hark' voor de uitvoering is er de 'kringstructuur' voor de beleids-besluitvorming.

Kringen

Iedereen binnen De School maakt deel uit van een of meer kringen. Leerlingen zitten bijvoorbeeld automatisch in de leerlingenbouwkring en soms in de leerlingenschoolkring. We nemen als voorbeeld leerling Manu uit de middenbouw. Manu zit automatisch in de leerlingenbouwkring middenbouw. Deze kring bestaat uit alle kinderen uit de middenbouw én alle leerkrachten van de middenbouw. Deze kring wordt geleid door een van de leerkrachten van de middenbouw. Samen beslissen ze over allerlei onderwerpen die alleen de middenbouw aangaan. Bijvoorbeeld hoe het lokaal is

ingericht, hoe het gaat bij binnenkomen en weggaan en waaraan het middenbouwbudget wordt besteed. Deze groep beslist ook wie uit die groep gaat deelnemen aan de leerlingenschoolkring. In die kring zitten afgevaardigde leerlingen en leerkrachten uit alle bouwen. De leerlingenschoolkring wordt geleid door de directeur. Deze kring beslist over allerlei onderwerpen die alle kinderen en leerkrachten aangaan. Bijvoorbeeld hoe er wordt buiten gespeeld, hoe er wordt geluncht en hoe de gemeenschappelijke ruimten worden benut en ingericht. Voor ouders en medewerkers werkt het vergelijkbaar.

Binnen De School zijn er zo vier 'lagen' van kringen: de persoonlijke kring, de bouwkring, de schoolkring en de topkring. In deze kringen worden onderwerpen die de leden van die kring betreffen, op skm-wijze besproken. In al deze kringen gaan medezeggenschap, kwaliteitszorg en kennisproductiviteit hand in hand. Vertrekpunt is dat recht wordt gedaan aan de uiteenlopende belangen van leerlingen, ouders en medewerkers. In de persoonlijke kring gaat het over de individuele leerling, in de bouwkring over de groep (dus dat wat het individu overstijgt maar niet de hele school aangaat), in de schoolkring over zaken die de hele school betreffen (maar niet de strategie aantasten) en in de topkring over onderwerpen van strategisch belang. Hiervan is sprake als de buitenwereld ermee heeft te maken (bijvoorbeeld Lucas Onderwijs, gemeente, ministeries en inspecties).

Alle kringen houden ten minste één keer per tien weken een bijeenkomst. De data van de bijeenkomsten waaraan ouders deelnemen, worden eens per jaar rond juli/augustus vastgesteld en gepubliceerd op de website. De deelnemers stellen zelf de agenda samen, binnen de doelstelling van de betreffende kring (de basisagenda helpt daarbij). Na afloop ontvangen de deelnemers notulen. Deze notulen zijn op verzoek in te zien door deelnemers van andere kringen. In het kringstatuut staat beschreven welke kringen er zijn, waarover ze mogen beslissen en hoe de overleggen verlopen. De volledige naam van het kringstatuut is 'medezeggenschap en participatie van medewerkers, ouders en leerlingen bij organisatieontwerp en besluitvorming'. Het kringstatuut is een formeel reglement en daarom ook formeel geschreven. Deze formele beschrijving is praktisch uitgewerkt in basisagenda's voor alle kringen, taakomschrijvingen, organogrammen en protocollen. Iedereen binnen de school krijgt vanzelf te maken met een deel van deze documenten. Wie wil, kan alle stukken inzien via de website en op school.

Kringproces:

De term kring komt uit de bedrijfskunde, uit de cybernetica om precies te zijn, en verwijst naar het kringproces van leiden, uitvoeren en meten. Kwaliteitssystemen als de kwaliteitscirkel van Deming ('plan-do-check-act') zijn op dit principe gebaseerd. Het werkt als volgt: een groep mensen (team, school, groep) heeft een doel en om dat doel te realiseren zijn er diverse functies te vervullen: besluitvorming, leiding & richting geven, uitvoeren, en meten & terugkoppelen aan de leiding. Die stuurt zo nodig bij. De functies tezamen zorgen voor doelgerichtheid en kwaliteit. De cyclus zorgt ervoor dat doel en kwaliteit continu onder de aandacht blijven. De dubbele koppeling van de kringen door gekozen afgevaardigden (naast de leidinggevenden) borgen de (terug)koppeling tussen uitvoering en leiding tussen de lagen van de organisatie. Dit misschien abstracte verhaal wordt in elke kring toegepast met behulp van praktische basisagenda's en het model kringbijeenkomst. De agenda's maken duidelijk over welke onderwerpen een specifieke kring 'gaat'. Het model kringbijeenkomst beschrijft hoe een bijeenkomst/vergadering verloopt en hoe er besluiten worden genomen. In de bijlagen zijn de basisagenda van de ouderschoolkring opgenomen en het model kringbijeenkomst. De andere basisagenda's zijn op verzoek in te zien op school of op de website.

Samengevat in vier basisregels

De organisatiewijze laat zich samenvatten in de vier basisregels van skm die door De School worden gepraktiseerd:

- **Consent:** Beleidsbesluiten worden genomen met consent. Dat wil zeggen dat een besluit wordt genomen indien geen enkel kringlid een overwegend en beargumenteerd bezwaar heeft. Iedereen 'kan er mee leven'; met de kennis van het moment is dit het beste besluit in deze context.
- **Kringen:** De organisatie is opgebouwd uit kringen. Elke kring bestaat uit een groep mensen en realiseert (een deel) van het organisatiedoel. Om het doel te bereiken, wordt er werk verricht. Hoe dat werk eruitziet, daarover wordt met consent besloten. Vervolgens wordt het werk uitgevoerd, geleid en gemeten. Dit is het principe van de regelkring.
- **Dubbele koppeling (tweeledige koppeling):** De kringen zijn dubbel gekoppeld, namelijk via de leidinggevende en de gekozen afgevaardigde. Zo wordt voorkomen dat een groep besluiten neemt zonder kennis en zeggenschap van de andere groep. 'Degene die het werk moet doen, is ook betrokken bij de besluitvorming'.
- **Open verkiezing:** We zijn het niet gewend, maar personen worden gekozen in een open verkiezing. Verkiezingen verlopen volgens de skm-procedure die ervoor zorgt dat iedereen de kans krijgt om zich beschikbaar te stellen voor een functie. In een openbaar gesprek en op basis van argumenten wordt er gekozen met consent. Zo wordt de beste keuze gemaakt en weet iedereen waarom iemand is gekozen.

De vier basisregels vormen een integratie van de wijze van besluitvorming (consent) en de kwaliteitsstructuur (de

organisatie is opgebouwd uit kringen en de kringen zijn dubbel gekoppeld). Samen zorgen ze voor een menselijke en bestuurbare organisatie. Met alleen besluitvorming of alleen feedbackkringen is dat minder goed mogelijk, zo is gebleken. Meer uitleg over de basisregels staat in het kringstatuut. Dit statuut is opgenomen als bijlage

7.2 Groepeeringsvormen

De School kent geen leerstofjaarklassensysteem. De leerlingen zijn verdeeld over vier bouwen. In principe hebben kinderen vijfmaal per jaar de mogelijkheid om van groep/bouw te veranderen. In principe hebben kinderen vijf maal per jaar de mogelijkheid om van groep/bouw te veranderen. De start in de nieuwe bouw valt dan samen met de eerste lesdag van een nieuw thema (elke tien weken). Over verandering van bouw wordt met consent besloten in de persoonlijke kring (pk). Dat garandeert dat geen van de drie 'belanghebbenden' - kind, leerkracht en ouder - een overwegend, beargumenteerd bezwaar heeft tegen de indeling van het kind in een bepaalde bouw. Elk van de drie leden van de persoonlijke kring (kind, ouder, leerkracht) kan het onderwerp 'wijziging van bouw' op de agenda zetten van het persoonlijke kringgesprek. Als er nog geen consent is over het opnemen van een kind in een andere bouw dan blijft het kind deel uitmaken van de bouw waartoe het behoort (dit is een basisregel in een sociocratische organisatie 'het blijft zoals het is, totdat er consent is over iets nieuws'). Deze situatie duurt totdat er wel consent is over plaatsing in een andere bouw. Hierbij is het goed te weten dat elk kind zijn eigen leerplan heeft. De inhoud van dit leerplan is in principe niet afhankelijk van de bouw waartoe het kind behoort. De School kent niet de zogeheten combinatie van leerstof en (jaar)groepen.

De volledige procedure staat beschreven in het beleidsdocument 'het individu en de groep'. Dit kunt u vinden op onze website onder 'beleid' en 'protocollen' (<http://www.deschool.nl/wp-content/uploads/2011/05/individu-en-groep.pdf>).

7.3 Schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. De medewerkers beseffen dat ze een voorbeeldfunctie hebben en laten zien en merken dat de basiswaarden worden nageleefd. **Wij grijpen snel in bij pestgedrag en bij uitingen die discriminerend en/of racistisch zijn.** Onze School is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken door de sociocratische methode.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- De schoolleiding benut de talenten van de leraren.
- De schoolleiding zorgt voor momenten van samen-leren.
- De schoolleiding betreft de leraren bij de schoolontwikkeling.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school ziet er verzorgd uit
2.	De school is een veilige school

7.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid

Sociale veiligheid

De School voert actief beleid ter bevordering van de sociale veiligheid van alle kinderen. Het beleid behelst zowel preventie, nazorg als registratie en is vastgesteld door de topkring (door bestuur, leiding, ouders, medewerkers en externen gezamenlijk). We monitoren bij alle kinderen en ouders de feitelijke en ervaren sociale veiligheid en het welzijn. We doen dit via de skm-kringstructuur. Door deze inbedding in de bestaande gesprekkencyclus hebben we een betrouwbare en duurzame werkwijze ingericht en realiseren we continue aandacht voor sociale veiligheid en ongewenst gedrag op alle niveaus (elk kind, elke bouw, de hele school). Wij kiezen voor deze werkwijze vanwege onze opvattingen over pedagogiek en menswaardigheid die voortvloeien uit de waarden van skm. Belangrijk hierbij zijn dat we ons richten op alle kinderen (alle versus kinderen vanaf groep 5 of 7 en alle versus een representatief deel van de kinderen), dat we inzicht krijgen door persoonlijke gesprekken (persoonlijk versus anoniem en gesprekken

versus vragenlijsten), dat we de context erbij beschouwen en dat we de kring rondom het kind betrekken bij zowel de signalering als de aanpak van een probleem. Door de inbedding in de gesprekkenstructuur is het onmogelijk dat het sociale veiligheidsbeleid verwordt tot een 'papieren werkelijkheid'. Onze kringgesprekkenstructuur kent een minimale frequentie van eenmaal per tien weken. Dus eenmaal per tien weken is er een persoonlijk kringgesprek tussen de leerling, de ouder(s) en de leerkracht. Aan deze gesprekken nemen alle kinderen en alle ouders deel. Tijdens elk gesprek wordt er expliciet gesproken over sociale veiligheid en welzijn. Ook eenmaal per tien weken worden alle uitkomsten van de persoonlijke kringgesprekken besproken met alle medewerkers (die is geborgd in ons personeelsbeleid). De ouders en leerkrachten van elke bouw komen elke tien weken bij elkaar. Ook daar wordt expliciet gesproken over dit onderwerp. Door deze hoge frequentie is de kans op signalering optimaal alsmede de mogelijkheden om vroegtijdig maatregelen te treffen.

Onze werkwijze is valide en betrouwbaar en we accepteren de extra administratieve - en toezichtlast die hiermee gepaard gaat. Beter geformuleerd: we beschouwen dit niet als administratieve last maar als onderdeel van onze kerntaak: samenleven en leren samenleven.

We verstrekken de informatie aan de Onderwijsinspectie en de Onderwijsinspectie alsmede de GGD (onze tweede toezichthouder) hebben toegang tot alle informatie. Het volledige sociale veiligheidsbeleid is opgenomen in de bijlage.

Geen anonieme monitor

Een anonieme monitor in de vorm van een schriftelijke vragenlijst, afgenomen bij slechts een deel van onze kinderen, is onverenigbaar met ons zorgvuldig opgebouwde en verankerde beleid gericht op de waarden van de sociocratische kringorganisatiemethode en geweldloze communicatie. We spreken kinderen, medewerkers en ouders dagelijks aan op oog hebben voor elkaar, zichzelf en de context en de gehele organisatie is ingericht op het leren verantwoordelijkheid te nemen voor zichzelf, de ander en het andere. Vervolgens spreken we kinderen en ouders elke tien weken tijdens het persoonlijke kringgesprek. Het gebruik van een anonieme vragenlijst zou dit beleid ondermijnen en ontcrachten. Vrijheid van onderwijs is van groter belang dan het belang van gestandaardiseerd toezicht.

Onze werkwijze garandeert daarnaast een veel grotere veiligheid dan de anonieme monitor. We vergelijken de standaard monitor met onze werkwijze: de vragenlijsten van de monitor zijn onbetrouwbaar bij jonge kinderen en kunnen daarom alleen worden voorgelegd aan oudere kinderen, minimaal vanaf groep 5. De school moet in ieder geval de leerlingen uit groep 7 en 8 een lijst laten invullen. Wij bespreken het onderwerp sociale veiligheid met alle kinderen die op school zitten. Bij de monitor hoeft niet elke leerling de lijst in te vullen, een representatief deel zijn van de populatie is voldoende (statistiek). Bij de monitor kiest de school de leerlingen uit. Op onze school wordt met alle kinderen het onderwerp besproken. De monitor wordt eenmaal per jaar afgenomen. Onze kringgesprekken zijn zoals gemeld elke tien weken. De uitkomsten van de monitor worden meestal gepresenteerd in staafdiagrammen. Die laten zien hoe de school het doet ten opzichte van alle scholen die met dat instrument werken. Als de school afwijkt, kleurt het staafje rood, doet de school het goed, dan kleurt het staafje groen. 'Groen is goed' maar feitelijk is er bij elke score onder de 100% mogelijk sprake van één of meer kinderen die zich onveilig voelen of onveilig zijn. De monitor is bedoeld om informatie te vergaren ten behoeve van het eigen veiligheidsbeleid. **Uit de monitor blijkt niet welk kind in de problemen zit.** Wil men de bedreigde kinderen in beeld krijgen, dan zal men uitvoerig aanvullend onderzoek moeten doen. **Onze werkwijze geeft wel inzicht in hoe het met elk kind gaat.** Daarnaast zijn de uitkomsten tevens goed te gebruiken om beleid en procedures aan te passen.

De Memorie van Toelichting op de wet noemt op bladzijde 9: 'De inspectie sluit waar mogelijk aan bij gegevens die scholen in het kader van hun veiligheidsbeleid verzamelen.' Daar maken we graag gebruik van. Vanzelfsprekend zijn we bereid om zo nodig onze werkwijze aan te passen zodat de Onderwijsinspectie haar taak beter kan vervullen. Indien de Onderwijsinspectie specifieke wensen heeft ten aanzien van de wijze waarop wij de informatie 'geanonimiseerd en geaggregeerd' aanleveren, dan gaan we daarover gaarne in gesprek. Ook indien de wens bestaat dat wij specifieke vragen de kringgesprekken zouden bespreken, staan wij hiervoor open.

Veiligheid

Veiligheid omvat meer onderwerpen dan 'sociale veiligheid'. Het gaat bijvoorbeeld over de veiligheid van het gebouw, over gezondheid, arbeidsvoorwaarden, aantal medewerkers en bevoegdheden, meldcode kindermishandeling, medisch handelen op school, vervoer van kinderen, grensoverschrijdend gedrag van medewerkers en privacy. In onze schoolgids en op onze website zijn beleidsstukken en protocollen beschikbaar. Zowel wet- en regelgeving voor onderwijsorganisaties, kinderopvangorganisaties als arbeidsorganisaties geven voorschriften omtrent veiligheid.

Aandachtfunctionaris

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

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

De school beschikt over een registratiesysteem: de aandachtsfunctionaris registreert ongevallen en incidenten (met behulp van een format). We hebben vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt (zie Veiligheidsplan). Een incident wordt geregistreerd als de aandachtsfunctionaris inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De aandachtsfunctionaris analyseert jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast. De school probeert ongelukken en incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids en het **informatieboekje** worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. Elke teamlid op De school beschikt over zijn EHBO diploma en is BHV'er. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school beschikt over een integraal veiligheidsbeleid
2.	De leerlingen voelen zich veilig
3.	De ouders zijn tevreden over de veiligheidssituatie
4.	De school bevraagt leerlingen, leraren en ouders systematisch over aspecten m.b.t. veiligheid

7.5 Arbobeleid

Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige – eventueel in overleg met de bedrijfsarts – een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

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

Beoordeling

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

7.6 SKM en communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. We zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van de medewerkers op het werk en op de school om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. De sociocratische kringmethode (skm) zorgt voor een heldere vergaderstructuur en effectief communicatiegedrag.

Integratie van medezeggenschap, kwaliteitszorg en kennisproductiviteit

In skm zijn medezeggenschap (zelfs medebeslisrecht), kwaliteitszorg en kennisproductiviteit geïntegreerd. De School kent daarom geen aparte medezeggenschapsraad, professioneel statuut of kwaliteitsbeleid/-medewerker.

Topkring als bestuursorgaan, inclusief extern toezicht

De hoogste kring in een skm-organisatie is de topkring. Dit is een uniek orgaan zowel wat samenstelling betreft als de wijze van besluitvorming. De topkring bestaat uit extern toezicht, bestuur, directie, personeel en ouders (bij scholen met oudere leerlingen zouden ook leerlingen deel kunnen uitmaken van de topkring). Deze geledingen zitten tegelijkertijd aan tafel. Dat maakt de topkring uitzonderlijk en effectief. De wijze van besluitvorming in de topkring is gelijk aan die van de andere kringen: de besluiten worden genomen met consent. Dat betekent dat een besluit wordt genomen indien geen enkel lid (meer) overwegende en beargumenteerde bezwaren heeft. Hierbij doet het er niet toe welk lid een bezwaar heeft, hoeveel leden een bezwaar hebben dan wel hoeveel bezwaren er zijn. Door het consentrecht is separaat toezicht niet nodig en zelfs ongewenst. Ook in de topkring wordt de waarde 'uniek en

gelijkwaardig' gepraktiseerd.

Sociocratische kring methode en Wet Medezeggenschap Scholen en Wet Kinderopvang

Skm regelt de participatie, medezeggenschap en medebesluitvorming verdergaand dan de WMS en de WKO. Skm is een wetenschappelijk erkende methode en in de Wet op de Ondernemingsraden is geregeld dat organisaties die volgens skm werken, vrijgesteld zijn van de wettelijke verplichting om een Ondernemingsraad in te stellen (dit geschiedde onder leiding van oud-minister Albeda). In de WMS en de WKO is dit niet geregeld omdat het nimmer is aangevraagd. Het kringstatuut voldoet ruimschoots aan de wettelijke eisen. In de bijlage is een tabel opgenomen waarin de betreffende bepalingen uit de WMS en de WKO verbonden worden met de kringenstructuur.

Skm en communicatie

De wijze van organiseren heeft invloed op de manier waarop we met elkaar communiceren. Een uitvloeisel van het consent is bijvoorbeeld dat er minder aanleiding is voor politiek getinte processen. Er hoeft immers geen meerderheid vergaard te worden om het eigen standpunt gehoord te laten worden. De rondes die tijdens de kringbijeenkomsten consequent worden gehouden, geven elk individu de garantie dat hij of zij het woord krijgt en er geluisterd zal worden naar de inbreng. Het onderscheiden van beleid en uitvoering geeft ieder individu (kind, medewerker, ouder) de bescherming tegen overmacht van hoger geplaatsten. Skm heeft hiermee gevolgen voor de wijze van communicatie. Daarnaast gebruiken we 'geweldloze communicatie' (gc). Gc is een verzameling inzichten en vaardigheden die mensen helpt om oprechte en empathische contacten met anderen aan te gaan. Het is ontwikkeld door Marshall Rosenberg en wereldwijd toegepast en onderzocht in de meest moeilijke omstandigheden, waaronder bij oorlogs- en vredesvraagstukken. Gc ondersteunt ons om de waarden 'mensen zijn ongelijk en gelijkwaardig' en 'mensen zijn zowel eenling als onderdeel van een groep' vast te houden in de dagelijkse communicatie.

7.7 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagenten
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts
- diverse externe instant

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We overleggen structureel met voorschoolse voorzieningen
2.	We werken samen met het SWV
3.	We overleggen structureel met de gemeente
4.	We overleggen structureel met VO-scholen

Beoordeling

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

7.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de

algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders hebben een belangrijke plaats in de school. Dit houdt in dat er intensieve uitwisseling plaatsvindt, wij de kennis van ouders benutten en dat ouders mee-besluiten. Mee-besluiten betekent: gelijkwaardig aan tafel zitten en gelijkwaardig besluiten nemen op basis van argumenten. De beleidsvoorbereiding en -besluitvorming vindt plaats in zogeheten kringen. In onze schoolorganisatie kennen wij vier lagen van kringen: het kind, de bouw, de school en het lokale bestuur. Op elke laag nemen ouders deel:

- De persoonlijke kring: Dit is de directe kring rond het kind. De kring bestaat uit het kind, de ouders en de leerkracht. Onderwerp van besluitvorming is het persoonlijke leerplan van het kind. Elke tien weken komt deze kring bij elkaar. Er wordt teruggeblikt op de afgelopen periode en vooruitgekeken naar de komende periode. Er wordt gekeken naar 'wat' er is geleerd (= leerinhoud) en 'hoe' er is geleerd (= leerproces). Er wordt ook gekeken naar de leerresultaten en onderwijstijd.
- De ouderbouwkring: Deze kring bestaat uit de ouders van leerlingen uit dezelfde bouw en de leerkrachten van die bouw. Hier worden alle onderwerpen besproken die te maken hebben met de gehele bouw. Denk bijvoorbeeld aan specifieke leeractiviteiten, excursies, pedagogische werkwijze in die groep en het bouwleerplan.
- De ouderschoolkring: Deze kring bestaat uit ouders, medewerkers en directie. De ouders worden gekozen uit de ouderbouwkringen. Uit elke ouderbouwkring is er één afgevaardigde. Deze afgevaardigden worden met consent gekozen in een openbare verkiezing. De medewerkers zijn de leidinggevend (leerkrachten) van elk bouwteam. In deze kring worden besluiten genomen die de hele school betreffen en ouders aangaan, maar niet strategisch zijn. Denk bijvoorbeeld aan de regels rond de vrijwillige ouderbijdrage, handhaving van de bloktijden, openingstijden, wijze van incasseren van ouderbijdragen, veiligheid en communicatie. Op onze website onder 'organisatie' kunt u zien wie zitting heeft in deze kring (zie: <http://www.deschool.nl/over-de-school/ouderschoolkring>).
- De topkring: Deze kring bestaat uit de clusterdirecteur van Lucas Onderwijs, externe leden, directie, een afgevaardigde uit het team en een afgevaardigde (ouder) uit de ouderschoolkring. In de topkring worden alle kwesties besproken die een strategisch karakter hebben. Dat wil zeggen: onderwerpen die te maken hebben met de buitenwereld (bijvoorbeeld Lucas Onderwijs, inspecties en ministerie) en ons voortbestaan. Denk aan flexibele schooltijden, personeelsbeleid, begroting en jaarrekening, vaststelling van de hoogte van de ouderbijdragen en de organisatievorm. Op onze website onder 'organisatie' kunt u zien wie zitting heeft in deze kring (zie: <http://www.deschool.nl/over-de-school/topkring>).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
2.	Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken
3.	Ouders worden betrokken bij (extra) zorg

Beoordeling

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

7.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Om te komen tot een juiste plaatsing in het VO hanteren wij een **adviesprocedure**. In deze adviesprocedure is ook de procedure die we volgen bij heroverwegingen opgenomen.

Uitstroom:

Leerlingen stromen aan het einde van de basisschoolperiode uit naar het voortgezet onderwijs. Deze uitstroom kan alleen aan het einde van het schooljaar, of beter gezegd: uiterlijk bij de start van het schooljaar van de gekozen school voor voortgezet onderwijs. In de persoonlijke kringgesprekken wordt vroegtijdig duidelijk wanneer de basisschoolperiode eindigt voor uw kind. Dit hoeft niet per se in het jaar te zijn waarin de leerling 12 jaar wordt, ook

niet na 8 jaar basisonderwijs. Door onze werkwijze kan dit moment eerder of later zijn, zonder dat de leerling 'een klas hoeft over te slaan' of 'een jaar opnieuw moet doen'. In het laatste schooljaar voor het voortgezet onderwijs vinden er allerlei voorbereidingen plaats om de overgang zo goed mogelijk te laten verlopen. In tegenstelling tot de gangbare flexibiliteit op onze school, wordt dit traject gekenmerkt door allerlei vaste data van toetsen, open dagen, informatiebijeenkomsten en inschrijfdagen. Daar waar mogelijk zorgen wij voor een 'warme' overdracht aan de ontvangende school voor voortgezet onderwijs.

Kansrijk adviseren

In het kader van gelijke kansen, adviseren we in beginsel kansrijk. Als een leerling De School verlaat aan het einde van de basisschoolperiode, dan wordt er een schooladvies opgesteld. Het conceptadvies wordt altijd eerst besproken in het persoonlijke kringgesprek. Het schooladvies moet aan allerlei eisen voldoen die door de overheid (en de regionale samenwerkingsverbanden) zijn bepaald. Het advies bevat in ieder geval de volgende onderdelen:

- a. gegevens leerling en school;
- b. advies soort school voor voortgezet onderwijs;
- c. motivering van het advies;
- d. uitslagen van toetsen;
- e. gegevens op specifieke formulieren die regionaal zijn voorgeschreven.

Het schooladvies baseren we op alle informatie die er is over het kind, bij alle betrokkenen (dus leerkracht/school, ouder en kind) en wordt ook met consent vastgesteld in het persoonlijke kringgesprek. Het schooladvies wordt op een eerder moment in het voorjaar vastgesteld dan de verplichte eindtoets basisonderwijs wordt afgenomen. Onze school gebruikt de IEP eindtoets (deze toets is wettelijk goedgekeurd).

Wij willen graag inzicht hebben in waar onze leerlingen na de bovenbouw terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Daarom hechten wij veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld (zie bijlage)
2.	We hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt
3.	We beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden
4.	We controleren of onze adviezen effectief zijn (analyse van vervolgsucces)

Beoordeling

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

7.10 Vervolgsucces

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een heldere procedure voor de VO-advisering (zie beleid)

7.11 Privacybeleid

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

onze schoolgids. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een privacyreglement
2.	We waarborgen de privacy van leerlingen en persoonsgegevens
3.	We beschikken over afspraken over de leerlinggegevens

7.12 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is geen VVE school. We onderhouden een goede relatie met de peuterspeelzalen (voorscholen) in Zandvoort en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De School is een VVE school
2.	De School werkt nauw samen met de peuteropvang
3.	Ontwikkelen van de kwaliteitszorg van de VVE-instelling

8 Kwaliteitsbeleid

8.1 Kwaliteitszorg binnen het bestuur

De School is onderdeel van Lucas Onderwijs en Lucas Onderwijs heeft een stelsel van kwaliteitszorg. Voor dit bestuursstelsel verwijzen we naar de betreffende Lucas-documenten. Onze school is via een 'status aparte' verbonden aan dit bestuur en hanteert de skm als instrument voor kwaliteitszorg.

Skm als kwaliteitszorg

Onze school is via een 'status aparte' verbonden aan dit bestuur en hanteert de skm als instrument voor kwaliteitszorg. In dit schoolplan hebben we uitvoerig beschreven hoe dit stelsel is ingericht en functioneert. We brengen hiertoe het kringstatuut in herinnering, ons leerling- en onderwijsvolgsysteem, onze persoonlijke kringgesprekken en de wijze waarop het onderwijsaanbod elke tien weken tot stand komt. De kringstructuur functioneert tevens als 'bewaker' van kwaliteit. Wij verkiezen regelmatige kringgesprekken boven (anonieme) tevredenheidsmetingen bij leerlingen, ouders en medewerkers. Via de kringstructuur verzamelen we systematisch en contextrijke informatie over onze processen, over het welbevinden en de resultaten. Deze informatie wordt indien gewenst direct omgezet in beleid. De grootste kracht van de skm is het gelijktijdig aan tafel zitten van alle betrokkenen: ouders, medewerkers, leiding, leerlingen, bestuur, leiding (in verschillende samenstellingen en ten behoeve van verschillende agenda's). De kringen fungeren tegelijkertijd als plaats om verantwoording af te leggen. Het een kan niet zonder het ander, in de skm. Zoals we eerder uiteen hebben gezet, is skm in zichzelf een kwaliteitsinstrument. We hebben dus geen afgescheiden kwaliteitsbeleid.

PDCA- cirkel

De School pleegt kwaliteitszorg aan de hand van de zogenaamde PDCA-cirkel. De fase To Plan beschouwen we als een fase waarin we onze kwaliteit vastleggen (wat beloven we?) [zie de paragraaf Kwaliteitskaarten]. De fase To Do zien we als een fase van samen-lerend onze kwaliteit implementeren, dan wel ontwikkelen. De fase To Check is de meet- en evaluatiefase: doen we wat we beloven? De School beschikt per jaar over een planning die aangeeft wat wij wanneer meten en/of evalueren. Op basis van data (de uitkomsten van de metingen en/of de evaluaties) stellen wij actiepunten vast. Deze worden opgenomen in een ons logboek, ons jaarplan en/of ons schoolplan (To Act). De uitkomsten van de metingen en/of evaluaties, onze keuzes voor actiepunten etc. worden besproken met ons bestuur en in de kringen (dialoog). Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze actiepunten.

We hebben onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Onze focus ligt op de lesgevende competenties van de leraren. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Ook hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan de ontwikkeling van de resultaten. In het kader van 'to plan' hebben we niet alleen lesgevende competenties vastgesteld, maar ook schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten, de sociale resultaten en het vervolgsucces. Het lesgedrag en de resultaten vormen veelal het uitgangspunt voor onze kwaliteitszorg (PDCA). De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg, integraal personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelsbeleid) en de resultaatontwikkeling leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Samen met het team –en in het perspectief van onze streefbeelden en actuele ontwikkelingen– stellen we op basis daarvan actiepunten vast. Daarbij gaat het altijd om keuzes; we gaan uit van het principe: niet het vele is goed, maar het goede is veel. De gekozen actiepunten worden daarna verwerkt in het jaarplan en uitgewerkt door een werkgroep. De directie monitort de voortgang. Aan het eind van elk kalenderjaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarverslag. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De school beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg
2.	De school beschikt over een meerjarenplanning om de kwaliteit te meten
3.	De school laat haar kwaliteit beoordelen m.b.v. een interne audit of externe audit
4.	De school heeft een visie op kwaliteitszorg opgesteld
5.	De school heeft de kwaliteitszorg gekoppeld aan het personeelsbeleid

8.2 Kwaliteitskaarten

Op onze school ontwikkelen we kwaliteitskaarten. Een kwaliteitskaart geeft de visie en de doelen van onze school bij een bepaald thema. De allerbelangrijkste kwaliteitskaarten hangen samen met het lesgeven van de leraren. Daarmee

onderstrepen we dat de kwaliteit van het lesgeven cruciaal is voor de kwaliteit van onze school. Onze kwaliteitskaarten worden één keer per vier jaar beoordeeld (zelfevaluatie) met behulp van de skm. Op basis van de uitkomsten en keuzes stellen we actiepunten vast.

De kwaliteitskaarten die samenhangen met het (les)gedag van de leraren worden ook gebruikt bij ons personeelsbeleid. Leraren voeren zelfevaluaties uit, ontwerpen persoonlijke plannen en gaan daarover in gesprek met collega's en leidinggevendenden (gesprekkencyclus). Op deze manier hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons personeelsbeleid. We borgen daardoor dat schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling parallel verloopt.

De kwaliteitskaarten die wij hebben ontwikkeld voor het lesgeven gebruiken we ook om de resultaten te verbeteren. Ze komen aan de orde bij de groepsbespreking. In een gesprek met de OK&I bepaalt de leraar actiepunten (lesgedrag en/of aanbod) om de resultaten van de groep te verbeteren.

8.3 Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen. Onze school wil een lerende organisatie zijn. Dat betekent voor ons dat we inzetten op samen-leren, samen-werken en samen-doen. In de kennisagenda (NRO) staat:

Het bieden van kwalitatief hoogstaand onderwijs vergt lerende, onderzoekende en innoverende scholen. De centrale vraag binnen dit thema is wat nodig is om zo'n lerende en professionele school te creëren. Het gaat dan in het bijzonder om de inhoudelijke en randvoorwaardelijke factoren die daarbij belangrijk zijn. Hoe kunnen onderwijsprofessionals bijvoorbeeld de tijd en ruimte krijgen c.q. nemen om zich zowel individueel als gezamenlijk te ontwikkelen en wat is de rol van bestuurders en schoolleiders in deze? Welke externe relaties zijn van belang, met ouders, maatschappelijke partners en bedrijfsleven? En hoe kunnen innovaties, gezamenlijk, verduurzaamd worden.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering
2.	De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team (onderwijskundig) leiderschap)
3.	De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de leraren (en het team als geheel)
4.	De schoolleiding beschikt over een professionaliseringsplan (jaarlijkse update)

8.4 Professioneel statuut

Elk bevoegd gezag in het onderwijs heeft de verplichting om -in overleg met de leraren- een professioneel statuut op te stellen. In het professioneel statuut hebben we afspraken gemaakt over het respecteren van de professionele ruimte van de leraren. Op onze school hebben we op schoolniveau een professioneel statuut samen met de leraren opgesteld. Het professioneel statuut geeft een nadere invulling aan de wijze waarop de zeggenschap van de leraren op onze school is georganiseerd.

8.5 Verantwoording en dialoog

Op onze school hechten we aan verantwoording en dialoog. We gaan in gesprek met onze kringen over onze metingen en evaluaties, over de data die we verzamelen, over de keuzes die we maken t.a.v. de actiepunten en over de voortgang van de verbeteractiviteiten. We verantwoorden ons ook schriftelijk: de uitkomsten van metingen en evaluaties, de gekozen actiepunten en de verbeteractiviteiten en deze publiceren we in ons jaarplan/jaarverslag.

Wij hanteren met betrekking tot verantwoording en dialoog is de skm als instrument voor kwaliteitszorg. Het jaar sluiten we altijd af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze kringen voor wat betreft de realisatie van onze actiepunten en de behaalde resultaten De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school werkt planmatig aan verantwoording en dialoog via ons kringstatuut
2.	Onze school stelt jaarlijks een jaarplan op
3.	Onze school stelt jaarlijks een jaarverslag op

8.6 Het meten van de basiskwaliteit

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

8.7 Het meten van de stelselkwaliteit

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

Beoordeling

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

8.8 Onze eigen kwaliteitsaspecten

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

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

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

Beoordeling

Onze eigen kwaliteitsaspecten worden een keer per twee jaar herzien (bijgesteld in de kringen).

8.9 Vragenlijst Leraren

8.10 Ontwikkelen meerjarenplanning kwaliteitszorg

Op onze school wordt gewerkt aan een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg. Het streven is om de Quick Scan, Schooldiagnose en andere metingen hierin op te nemen. De meerjarenplanning wordt een overzicht van vier jaar (analoog aan de schoolplanperiode). We willen per jaar inzichtelijk maken welke kwaliteitskaarten we ontwikkelen en welke metingen we uitvoeren.

De meerjarenplanning wordt gekoppeld aan de smk methode die wij gebruiken als instrument voor kwaliteitszorg.

8.11 Extra paragraaf (1)

De leerplannen en sociocratie zijn een onderdeel van onze kwaliteitscyclus. We werken met groeps- en persoonlijke leerplannen. In deze werkwijze komen onze drie pijlers samen: differentiatie in tijd (meer en flexibele tijd voor totaalpakketleerlingen), medebeslisrecht (skm) en thematisch onderwijs. Het geheel is dynamisch en gericht op zowel de groep, het individu als het individu in de groep. De leerplannen hebben een format. Formats helpen om de kwaliteit op niveau te houden en zeggenschap te borgen. Daarnaast fungeren ze als houvast voor (nieuwe) leerkrachten bij het zelf ontwikkelen van onderwijs. Formats helpen tevens bij de uitvoering, van belang omdat we minder met gestandaardiseerde methodes werken. Tot slot bevatten leerplannen een schat aan (historische) informatie op individueel -, groeps- en schoolniveau. Beide type leerplannen worden per tien weken gemaakt, dus vijf keer per jaar. Elke tien weken staat een ander thema centraal en met twintig thema's is de doorlooptijd vier jaar. De thema's en de volgorde liggen vast. Een kind krijgt in zijn basisschoolperiode van acht jaar elk thema twee keer aangeboden. Over het groepsleerplan is consent in de medewerkersbouwkring, die bestaat uit medewerkers van de betreffende bouw. Over het persoonlijke leerplan is consent in de persoonlijke kring, die bestaat uit kind, leerkracht en ouder. Basis voor het persoonlijke leerplan is het groepsleerplan. Beide leerplannen zijn daartoe volgens hetzelfde stramien opgebouwd. In het persoonlijke leerplan staan de groepsactiviteiten waaraan het kind meedoet, de eventuele speciale aandachtspunten daarbij en de persoonlijke (unieke) activiteiten.

9 Financieel beleid

9.1 Uitgangspunten

Wij vinden het van belang dat vrijwel alle middelen die we inzetten ten goede komen aan het versterken van de kwaliteit van het onderwijs. Wij gaan daarom zorgvuldig om met onze financiën. Tevens zorgen we ervoor dat onze uitgaven binnen de gestelde budgetten vallen. Onze uitgangspunten zijn:

1. De schoolleiding beheert de financiën effectief
2. De schoolleiding beheert de financiën doelmatig
3. De schoolleiding beheert de financiën rechtmatig

Het financieel beleid van onze school vindt plaats binnen de kaders van Lucas Onderwijs. In de komende vier jaar is het doel om de school van een gezonde financiële basis te blijven voorzien met een solide weerstandvermogen. De begroting en meerjarenbegroting zijn leidend.

9.2 Algemeen

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van onze Stichting (zie bijlage). De algemeen directeur (c.q. het bestuur) is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en de schoolplannen van de scholen te realiseren.

Interne geldstromen:

De inkomsten van onze school bestaan grotendeels uit lumpsum (onderwijs), ouderbijdragen (buitenschoolse opvang, vrijwillige ouderbijdrage, tussenschoolse opvang), middelen uit het samenwerkingsverband (passend onderwijs) en gemeentelijke subsidies (onder andere voor gymnastiek). Ruim 40% van de inkomsten bestaat uit ouderbijdragen voor het totaalpakket (buitenschoolse opvang), bij een deelnamepercentage van 85. De uitgaven van onze school worden voornamelijk besteed aan personeel (80-82%), huisvesting en leermiddelen. De inkomsten en uitgaven moeten met elkaar in evenwicht zijn.

Hoogte ouderbijdrage tussenschoolse opvang (eten & drinken en 'overblijf')

De hoogte van de tussenschoolse opvang is €660 per jaar. Van deze inkomsten worden diverse kosten betaald waaronder het eten en drinken (van biologische kwaliteit), de kosten van leerkrachten die de lunch en het buitenspelen begeleiden en de kosten van de keuken & -inrichting. De uitgaven zijn hoger dan de inkomsten en dit is bewust zo besloten.

Hoogte kosten totaalpakket (buitenschoolse opvang)

Het totaalpakket kost €7133,28,- per jaar. Dit pakket houdt in dat het kind onbeperkt van alle voorzieningen en tijden gebruik kan maken. De precieze invulling voor het individuele kind wordt vijfmaal per jaar besproken en vastgesteld in het persoonlijk kringgesprek/-leerplan. Ouders, kinderen en leerkrachten zijn op deze manier vrij om elke keer voor het best denkbare leerplan te kiezen, zonder druk van financiële gevolgen van bepaalde keuzen. Het bedrag van €7133,28,- per jaar is herleidbaar tot gemiddeld 77 uur opvang per maand à €7,72 per uur. De 77 uur per maand zijn herleidbaar tot naschoolse opvang voor twee korte en een lange dag plus vakantieopvang voor drie dagen per week, bij een reguliere school. De kosten komen in aanmerking voor kinderopvangtoeslag.

Oormerking

Alle ontvangen ouderbijdragen zijn geoormerkt om te worden besteed aan de instandhouding en ontwikkeling van De School en worden bij eventuele onderbesteding door De School niet toegevoegd aan de bestuurskas van Lucas Onderwijs. Dit vloeit voort uit art. 9 lid c van de Akte van Bestuursoverdracht.

Uitgaven aan personeel: de beroepskracht-kindratio

De besteding aan personeel wordt voor een belangrijk deel bepaald door de 'beroepskracht-kindratio' (bkr) die geldt voor alle uren waarop het aanbod onderwijs en buitenschoolse opvang betreft. Dit zijn ruim 1.400 uur van de 2.400 uur per jaar die de school geopend is. De bkr is voor groepen kinderen in de leeftijd van 4 tot 7 jaar 1:10 en van 7 tot 13 jaar 1:12. Zie verder de tabel in de bijlage. Voor uren waarop het aanbod alleen onderwijs betreft, geldt er geen bkr.

Besluitvorming

De inkomsten en uitgaven van de school zijn voor slechts een deel te beïnvloeden. Daar waar invloed mogelijk is, is het besluit voorbehouden aan de topkring (zie kringstatuut). Deze besluiten worden dus genomen door lokaal bestuur, directie, afgevaardigden van ouders en medewerkers en externe leden gezamenlijk. Het onderwerp financiën is een domein in de basisagenda van de topkring. Voorbeelden van beïnvloedbare inkomsten zijn: aantal kinderen, hoogte bijdrage tussenschoolse opvang, hoogte kosten totaalpakket, incassobeleid en hoogte vrijwillige ouderbijdrage. Voorbeelden van beïnvloedbare uitgaven zijn: personeel (functiebouwwerk), personeelsbezetting tijdens alleen-onderwijsuren, vierkante meters huisvesting, scholing en leermiddelen. Besluitvorming over financiën vindt niet alleen plaats bij de vaststelling van de begroting of het jaarverslag. Elke keuze en elk besluit van elke kring moet niet alleen passen binnen de visie, missie en doelstelling van de school en bijdragen aan het voldoen aan de maatschappelijke opdracht maar ook financieel haalbaar zijn. Besluiten die gevolgen hebben voor de begroting zijn voorbehouden aan de topkring. De inkomsten en uitgaven van de school zijn voor slechts een deel te beïnvloeden. Daar waar invloed mogelijk is, is het besluit voorbehouden aan de topkring (zie kringstatuut). Deze besluiten worden dus genomen door lokaal bestuur, directie, afgevaardigden van ouders en medewerkers en externe leden gezamenlijk. Het onderwerp financiën is een domein in de basisagenda van de topkring. Voorbeelden van beïnvloedbare inkomsten zijn: aantal kinderen, hoogte bijdrage tussenschoolse opvang, hoogte kosten totaalpakket, incassobeleid en hoogte vrijwillige ouderbijdrage. Voorbeelden van beïnvloedbare uitgaven zijn: personeel (functiebouwwerk), personeelsbezetting tijdens alleen-onderwijsuren, vierkante meters huisvesting, scholing en leermiddelen. Besluitvorming over financiën vindt niet alleen plaats bij de vaststelling van de begroting of het jaarverslag. Elke keuze en elk besluit van elke kring moet niet alleen passen binnen de visie, missie en doelstelling van de school en bijdragen aan het voldoen aan de maatschappelijke opdracht maar ook financieel haalbaar zijn. Besluiten die gevolgen hebben voor de begroting zijn voorbehouden aan de topkring.

9.3 Rapportages

Per drie maanden bespreken de cluster directeur van Lucas en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage (Forecast). Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan het bestuur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Maandelijks wordt tevens het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met het eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden besproken met de afdeling P&O en Financiën, alsmede met het bestuur tijdens de managementrapportage.

9.4 Sponsorbeleid

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Onze school onderschrijft dit convenant.

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen.
- Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen. Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

De Ouderschoolkring heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant. Op onze school is momenteel geen sprake van sponsoring.

9.5 Begroting(en)

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de algemeen directeur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de algemeen directeur en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidskader PO van Lucas Onderwijs. De begroting wordt vastgesteld door het CvB en deze vaststelling heeft betrekking op het daarop volgende kalenderjaar. Het financiële beleid van Lucas Onderwijs ten aanzien van de scholen in het primair onderwijs is er op gericht om de navolgende doelen te bereiken:

- Het waarborgen van het primaire proces op de scholen op kwalitatief voldoende niveau;
- Het efficiënt en effectief inzetten van de beschikbare middelen, gerelateerd aan het strategische beleid van de stichting en de scholen;
- Waarborgen van de continuïteit van de organisatie, door het houden van voldoende reserves en liquiditeiten op

De afdeling Financiën ondersteunt de scholen, de cluster- en regiodirecteuren en het College van Bestuur bij het opstellen van de meerjarenbegroting, de forecast en de jaarrekening. Deze worden opgebouwd conform de financiële beleidskaders PO. De financiële Planning & Control cyclus start in oktober met het maken van de meerjarenbegroting.

Lucas Onderwijs kijkt in de meerjarenbegroting 8 jaar vooruit. Deze meerjarenbegroting wordt per school opgebouwd en consolideert in

een begroting voor Lucas Onderwijs als totaal. In december keurt de Raad van Toezicht de begroting goed. De begroting wordt opgebouwd in Capisci.

De begroting is gebaseerd op de koersnota en de notitie uitgangspunten begroting. De koersnota geeft de beleidskeuzes van het College van Bestuur weer en in de notitie uitgangspunten begroting ligt vast met welke financiële parameters gerekend wordt in de begroting. Naast de financiële cijfers in Capisci maken de scholen ook nog een toelichting op de begroting.

Bestuursbesluit

Na goedkeuring van de begroting weten de scholen wat hun financiële speelruimte is. Als zich een dringende noodzaak voordoet voor een niet begrote uitgave gedurende het jaar, dan kan een school bij het CvB daarvoor (vooraf) toestemming vragen via het formulier bestuursbesluit PO of VO.

Lucas Foundation

In het PO kunnen scholen voor onverwachte uitgaven en innovaties een bijdrage vragen uit de Lucas Foundation. Het ingevulde formulier wordt besproken met de cluster directeur en de afdeling Financiën. Het formulier moet gestuurd worden naar de voorzitter van de kenniskring FF&A. De kenniskring stelt een advies op voor het BMT PO, die besluit over de toekenning.

Forecast

Twee keer per jaar wordt door het bestuur met behulp van een forecast gecheckt of Lucas Onderwijs binnen de begroting blijft. De eerste forecast wordt in mei samengesteld op basis van de tot en met april beschikbare gegevens. De tweede forecast wordt in september samengesteld op basis van de tot en met augustus beschikbare gegevens.

Jaarrekening

De jaarrekening per school, de financiële analyse en de officiële jaarrekening van Lucas Onderwijs worden opgesteld vanaf februari. Na controle door de accountant en goedkeuring van de Raad van Toezicht worden jaarverslag en jaarrekening in juni gepubliceerd.

Capisci

Capisci is een (financieel) managementinformatiesysteem waar alle financiële informatie op één plek integraal zichtbaar wordt gemaakt. Capisci wordt gebruikt voor het opstellen van de begroting, forecast en maandrapportage. Capisci is gekoppeld aan Exact, RAET en Planon. Als de maandafsluiting in Exact is afgerond worden de gegevens ingelezen in de doorlopende forecast van Capisci.

Een begroting:

Met de totale inkomsten wordt voorzien in alle integrale uitgaven van De School. Uitgaven zijn bijvoorbeeld: voor leerkrachten op alle uren van de dag en jaarrond, voor de vergaande medezeggenschap van ouders, medewerkers en leerkrachten, voor de individuele leerplannen, voor excursies en gastdocenten, voor gezond eten en drinken en dagelijks begeleide buitenactiviteiten. Door deze werkwijze kan onze school meer bieden dan de losse onderdelen

afzonderlijk zouden kunnen (school, overblijf, buitenschoolse opvang, sportclubs, buurtwerk, huiswerkbegeleiding). Hoewel een deel van de voorzieningen alleen beschikbaar is voor kinderen met het totaalpakket, profiteren alle kinderen van deze werkwijze. De vergaande medezeggenschap en deskundigheid van het team bijvoorbeeld worden (deels) betaald uit de inkomsten uit het totaalpakket en zijn ten behoeve van alle kinderen.

9.6 NPO-gelden

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

Schoolscan bijlage overleg met OKI en clusterdirectie

9.7 Onderwijsachterstandsgelden

Onze school ontvangt geen geormerkte financiële middelen in het kader van het onderwijsachterstandenbeleid.

9.8 Exploitatiebegroting

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de algemeen directeur (Cluster directeur van Lucas Onderwijs) een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het jaarplan, voortkomende uit het schoolplan van de school. Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Onze school beschikt vervolgens over een meerjaren exploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

9.9 Vrijwillige ouderbijdrage

Onze school vraagt aan alle ouders een vrijwillige ouderbijdrage. De ouderbijdrage wordt gebruikt voor extra activiteiten. Alle leerlingen kunnen altijd meedoen aan deze activiteiten. We sluiten geen leerlingen uit omdat hun ouders de vrijwillige ouderbijdrage niet kunnen of willen betalen.

Hoogte vrijwillige ouderbijdrage

De hoogte van de vrijwillige ouderbijdrage is €375 per jaar. Deze inkomsten worden besteed aan de persoonlijke leerplannen, persoonlijke kringgesprekken en de excursies die vallen onder het basispakket. Ouders die dit bedrag niet kunnen betalen, verzoeken vrijstelling bij een lid van de topkring. Vrijstelling wordt per jaar gegeven en ouders hoeven hiervoor geen bewijsstukken te leveren. De vrijwillige ouderbijdrage is hiermee echt vrijwillig.

9.10 Actiepunten Financieel beleid

Beoordeling

De verschillende onderdelen van het financiële beleid worden 1 x per twee jaar geëvalueerd met behulp van het instrument WMK-PO door het bestuur (Zelfevaluatie, Financiën en beheer [onderzoekskader 2017]).

10 Prestatie-indicatoren

10.1 Onze prestatie-indicatoren

Het onderzoekskader 2021 (Inspectie van het Onderwijs) bevat o.a. de standaard SKA1: Visie, ambities en doelen. In deze standaard wordt aangegeven dat scholen moeten beschikken over een (gedragen) visie, (gedragen) ambities en (gedragen) doelen voor goed onderwijs. En ook: de schoolleiding zou moeten sturen op de realisatie van de visie, de ambities en de doelen. Sturen op kwaliteit begint inderdaad met het vaststellen van (kwaliteits)doelen: wat willen we, waar willen we naartoe? Naast de specifieke doelen die zijn opgenomen in de PCA-paragrafen (onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, organisatie- beleid en kwaliteitsbeleid) hebben we op onze school dertig meer prestatie-indicatoren -verdeeld over vijf domeinen- vastgesteld voor ons onderwijs. Aan de hand van deze prestatie-indicatoren kunnen en willen we monitoren of ons onze school voldoende kwaliteit levert.

Onderwijs

Prestatie-indicator
O1. Onze school biedt een breed, kerndoelen-dekkend en op de onderwijsbehoeftes van de leerlingen afgestemd onderwijsaanbod aan.
O2. De leraren hebben zicht op de ontwikkeling van de leerlingen en bieden passende begeleiding aan.
O3. De leraren geven effectief les, passend bij de missie, de visie en de pedagogisch-didactische doelen van de school.
O4. De school zorgt ervoor dat de leerlingen voldoende onderwijstijd krijgen en de leraren besteden de toegekende onderwijstijd effectief.

Leerlingen

Prestatie-indicator
L1. De leerlingen voelen zich veilig op school en er is sprake van welbevinden.
L2. De leerlingen zijn tevreden over de kwaliteit van de school. Ze zijn m.n. tevreden over het aanbod, het lesgeven en de begeleiding.
L3. De resultaten van de leerlingen (cognitief) zijn voldoende.
L4. De resultaten van de leerlingen (sociaal-emotioneel) zijn voldoende.
L5. De resultaten van de leerlingen (maatschappelijke competenties) zijn voldoende.

Medewerkers

Prestatie-indicator
M1. De medewerkers voelen zich veilig op school en er is sprake van welbevinden.
M2. De medewerkers zijn tevreden over de kwaliteit van de school. Ze zijn m.n. tevreden over de leiding, de werkplek, de arbeidsomstandigheden, de ontwikkelmogelijkheden en de begeleiding.
M3. De medewerkers zijn bekwaam.
M4. De medewerkers ontwikkelen zich voortdurend in hun vak.
M5. De medewerkers werken en leren met elkaar samen.

Leiding

Prestatie-indicator
D1. De leiding van de school zorgt voor een stimulerend schoolklimaat en een professionele kwaliteitscultuur.
D2. De leiding van de school zorgt voor effectief kwaliteits- en personeelsbeleid.
D3. De leiding van de school zorgt voor voldoende materialen, middelen en faciliteiten, en voor een aantrekkelijk en functioneel gebouw.
D4. De leiding van de school zorgt voor onderwijskundig leiderschap.
D5. De leiding van de school zorgt voor een goede communicatie en opereert transparant en integer.
D6. De leiding van de school zorgt ervoor dat de financiën volledig, doelmatig en rechtmatig worden besteed.

Ouders/Verzorgers

Prestatie-indicator
OV1. De ouders/verzorgers zijn tevreden over de school. Ze zijn m.n. tevreden over de veiligheid, het lesgeven, de resultaten en de begeleiding.
OV2. De ouders/verzorgers worden optimaal betrokken bij de ontwikkeling van hun kind(eren).
OV3. De ouders/verzorgers worden effectief geïnformeerd over praktische zaken en over de ontwikkeling van de school.
OV4. De ouders/verzorgers merken dat de school wil samenwerken en dat de ouders/verzorgers beschouwd worden als partners.
OV5. De ouders/verzorgers worden serieus genomen als ze opmerkingen, aanmerkingen en/of klachten hebben.

11 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Actiepunten Schoolbeschrijving	Doorontwikkeling van HGW	hoog
	Doorontwikkeling van OGW	hoog

12 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 29YJ
Naam: Sociocratische school De School
Adres: J.P. Thijsseweg 24
Postcode: 2041 BM
Plaats: Zandvoort

VERKLARING

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

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 29YJ
Naam: Sociocratische school De School
Adres: J.P. Thijsseweg 24
Postcode: 2041 BM
Plaats: Zandvoort

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
