

Schoolplan 2023-2027

Basisschool De Regenboog Hellevoetsluis



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
2 Strategisch beleid	5
2.1 Strategisch beleid EduMare	5
3 Schoolbeschrijving	7
3.1 Schoolgegevens	7
3.2 Kenmerken van het personeel	7
3.3 Kenmerken van de leerlingen	8
3.4 Sterkte-zwakteanalyse	8
4 Onze school, een IKC	10
4.1 Een Kindcentrum (IKC)	10
4.2 De aansturing van het IKC	10
4.3 Onze uitgangspunten	10
5 Onderwijskundig beleid	11
5.1 De missie van de school	11
5.2 Onze parels	12
5.3 Onze grote verbeterdoelen	12
5.4 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)	12
5.5 Onze visie op leren	13
5.6 Visiekwandrant	13
5.7 Levensbeschouwelijke identiteit	13
5.8 Burgerschap	13
6 Personeelsbeleid	15
6.1 Integraal Personeelsbeleid	15
6.2 Bevoegde en bekwame leraren	15
6.3 Organisatorische doelen	15
6.4 Schoolleiding	16
6.5 Beroepshouding	16
6.6 Professionele cultuur	16
6.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	17
6.8 Werving en selectie	17
6.9 Introductie en begeleiding	17
6.10 Taakbeleid	17
6.11 Collegiale consultatie	18
6.12 Klassenbezoek	18
6.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	18
6.14 Bekwaamheidsdossier	18
6.15 Ontwikkelgesprekken	19
6.16 Professionalisering	19
6.17 Verzuimbeleid	20
6.18 Mobiliteitsbeleid	20
7 Organisatiebeleid	21
7.1 Besturingsfilosofie	21
7.2 Leerteams	22

7.3 Schoolklimaat	22
7.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid	22
7.5 Samenwerking	23
7.6 Contacten met ouders	23
8 Kwaliteitsbeleid	25
8.1 Kwaliteitszorg	25
8.2 Kwaliteitskaarten	25
8.3 Kwaliteitscultuur	25
8.4 Verantwoording en dialoog	26
9 Financieel beleid	27
9.1 Financieel beleid EduMare	27
10 Prestatie-indicatoren	28
11 Actiepunten 2023-2027	29
12 Formulier "Instemming met schoolplan"	31
13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	32

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2023-2027 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van Edumare en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

De onderscheiden beleidsterreinen in dit schoolplan komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtkader. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we de competenties (in de geest van de wet Beroepen in het onderwijs) die wij hanteren voor de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers. Deze competenties vormen de rode draad in ons personeelsbeleid. In het hoofdstuk Onderwijskundig beleid gaan we in op onze grote verbeterdoelen en staat onze visie beschreven.

2 Strategisch beleid

2.1 Strategisch beleid EduMare

Ons onderwijs streeft drie onderwijsdoelen na, te weten het aanleren van kennis en vaardigheden, burgerschapsvorming en persoonsvorming. Onze scholen richten zich daarbij op een goed evenwicht tussen deze drie onderwijsdoelen om zo kinderen te kunnen begeleiden in hun ontwikkeling tot zelfstandige volwassenen die vaardig, waardig en aardig zijn.

Kennis en vaardigheden

Kennis is de basis van ons denken en geeft leerlingen autonomie en respect binnen een democratische samenleving, die tevens afhankelijk is van die kennis om goed te kunnen functioneren. Kennis gaat vooraf aan vaardigheden.

Wereldburgerschap

Wereldburgers zijn nieuwsgierig naar anderen en andere culturen en nemen een actieve verantwoordelijkheid voor hun eigen handelen in relatie tot de toekomst van onze aarde en de realisatie van een sociaal, duurzame en rechtvaardige samenleving.

Persoonsvorming

Kinderen krijgen de kans zich te ontwikkelen tot een individu met eigen inzichten, normen en waarden. Ze leren om de eigen ontwikkeling en leefomstandigheden te beïnvloeden en verantwoorde beslissingen te nemen voor zichzelf en de wereld om hen heen.

Samenwerken aan goed en passend onderwijs

Op onze scholen zijn alle leerlingen welkom. Als onderwijsgroep willen wij rechtvaardige kansen bieden aan alle kinderen, ongeacht achtergrond en milieu. Onze scholen hebben hoge verwachtingen van kinderen en garanderen goed onderwijs.

Scholen werken met elkaar, met ouders en met andere leden van de gemeenschap samen om de educatieve ervaring van de kinderen te optimaliseren. Scholen spelen een belangrijke rol in het toekomstige succes van het leven van leerlingen en hun gemeenschap. Wij willen jonge mensen een fundament geven waarop zij uit kunnen groeien tot actieve en verantwoordelijke (wereld)burgers, die de samenleving om hen heen begrijpen en die in staat zijn het verschil te maken in die samenleving.

Wij geloven dat het best mogelijke onderwijs kan worden verkregen als alle energie en aandacht uitgaat naar het verder verbeteren van het onderwijs: "elke dag samen een beetje beter".

We hebben de ambitie om het onderwijs in de regio te versterken en voortdurend te blijven ontwikkelen. We hanteren daarbij een bestuursstijl van lef, visie en solidariteit en we benutten kansen in allerlei vormen van samenwerken.

Grote doelen

Tijdens het proces van de totstandkoming van ons strategisch beleidsplan hebben we een aantal grote doelen vastgesteld, die de leidraad vormen voor de komende vier jaar. Deze doelen komen voort uit de grote doelen uit het vorige strategisch beleidsplan. Deze doelen zijn in aanloop naar dit nieuwe plan met verschillende stakeholders geëvalueerd. Vanuit deze evaluaties kwamen voornamelijk een aantal accentverschuivingen naar voren. Daarom is besloten om in dit plan de focus te leggen op verdiepen en verankeren van ons beleid.

De nieuwe grote doelen zijn doelen die afgeleid zijn van de doelen uit het strategisch beleidsplan 2018-2022. Deze doelen zijn nog steeds actueel en vragen nog steeds iedere dag onze aandacht. Echter hebben deze doelen nog wel een verdiepingsslag nodig en dienen we deze nog steviger te verankeren binnen EduMare. De komende vier jaar zullen daar dan ook op gericht zijn.

1. Wij werken aan inclusief onderwijs door ons te richten op organisatorische inclusie, sociale inclusie, didactische inclusie en pedagogische inclusie.
2. Het vakmanschap van de professional staat centraal.
3. Wij zijn een lerende organisatie waarin leerteams gezamenlijk werken aan het verbeteren van het onderwijs.
4. Wij zijn een aantrekkelijk werkgever.
5. Wij werken intensief samen met onze stakeholders om de ontwikkelkansen van onze leerlingen te vergroten.
6. Wij spelen in op de veranderende arbeidsmarkt en organiseren anders om kwalitatief goed onderwijs mogelijk te blijven maken.

Domein	Actiepunten beleidsplan 2023-2027	Prioriteit
Onderwijs: visie op leren	Iedere leerkracht kent het didactisch model dat aantoonbaar het meest effectief is en gebruikt dit in zijn/haar lessen.	hoog
Organisatie: visie op leren organiseren	In 2025 werkt iedere school met (een vorm van) leerteams en een breed MT op basis van de kwaliteitskaart opgesteld door DLK vakmanschap.	gemiddeld
Kwaliteitszorg	De school werkt opbrengstgericht volgens het 4D model en maakt gebruik van de beïnvloedbare onderwijskenmerken.	hoog
Samenwerken met de ouders	In 2023 heeft iedere school in het schoolplan beschreven op welke manier zij educatief partnerschap vormgeven.	gemiddeld
Burgerschap	Vanaf augustus 2023 heeft iedere school een dekkend aanbod voor burgerschapsonderwijs.	hoog
Onderwijs: visie op leren	Iedere school heeft in 2025 een beredeneerd, kansrijk en dekkend aanbod gebaseerd op de kwaliteitskaart van het DLK curriculum.	gemiddeld
Onderwijs: visie op leren	Iedere school hanteert een duidelijk beleid m.b.t. gewenst gedrag in 2027.	gemiddeld
Cultuur en structuur: visie op veranderen en verankeren	Besteed in het schoolplan expliciet aandacht aan HPS en de ontwikkeling daarvan in de school.	hoog
Gelijke kansen geven	In 2024 adviseren wij kansrijk richting het voortgezet onderwijs, met behulp van de adviesroute.	gemiddeld
Gelijke kansen geven	In 2023 wordt met iedere leerling die op de eindtoets basisonderwijs hoger scoort dan het advies een gesprek gevoerd waarbij het advies heroverwogen wordt.	hoog
Onderwijs: visie op leren	Iedere professional zet feedback effectief in zodat leerlingen tot leren komen.	hoog
Organisatie: visie op leren organiseren	In 2025 weten professionals van de scholen binnen het ROK elkaar te vinden.	gemiddeld
Identiteit en diversiteit	De school heeft de identiteit en grondslag van de school gedefinieerd (schoolplan) en draagt dit zichtbaar uit en communiceert hier zowel intern als extern actief over.	hoog
Samenwerken met leerlingen	Iedere school werkt met een leerlingenraad (of een vorm daarvan) en organiseert actief inspraak van leerlingen binnen de school.	gemiddeld

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Edumare
Algemeen directeur:	I. van Doesburg
Adres + nummer:	Gemeenlandsedijk Noord 26A
Postcode + plaats:	3216 AG Abbenbroek
Telefoonnummer:	0181-391044
E-mail adres:	secretariaat@edumarevpr.nl
Website adres:	www.edumarevpr.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	PCBS de Regenboog
Directeur:	C. de Koning
Adres + nummer.:	Kreeft 37 & Schelpenpad 2-4
Postcode + plaats:	3225AC Hellevoetsluis
Telefoonnummer:	088-1454540 & 088-1454550
E-mail adres:	carin.dekoning@edumarevr.nl
Website adres:	www.regenboogschool.nl

3.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en de locatieleider. De directie vormt samen met de Kwaliteitscoördinator en de leerteamvoorzitters het managementteam (MT) van de school. De locatieleider is tevens leerteamvoorzitter.

Het team bestaat uit:

- 01 directeur
- 01 locatieleider / groepsleerkracht
- 06 voltijd groepsleerkrachten (excl. verlof D.I.)
- 07 deeltijd groepsleerkrachten
- 03 onderwijsassistenten
- 01 leerkrachtondersteuner
- 02 vakleerkrachten bewegingsonderwijs (via Push), buiten formatie om.
- 01 kwaliteitscoördinator
- 01 administratief medewerkster/ conciërge

Van de 21 medewerkers zijn er 19 vrouw en 2 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-8-2023).

Per 1-7-2023	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		3	
Tussen 50 en 60 jaar	1	3	
Tussen 40 en 50 jaar		5	1
Tussen 30 en 40 jaar		2	2
Tussen 20 en 30 jaar		1	2
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	1	15	5

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; we benutten hen voor de begeleiding van de wat jongere leraren. Inmiddels zijn er al wat collega's met pensioen. De komende jaren zullen nog meer collega's met pensioen gaan. Dit vraagt dat we moeten inspelen op vervanging van deze collega's. Dit doen we door studenten aan te trekken en vast te houden voor onze school.

3.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door gemiddeld 270 leerlingen. De schoolweging is tussen de 32 en 33. Dit is een redelijke hoge schoolweging. Dit betekent dat een wat hogere schoolweging gemiddeld lagere scores voorspelt. Daarentegen is het spreidingsgetal laag en dit maakt dat de populatie behoorlijk homogeen is. Dit betekent dat we veel moeten inzetten op goede instructie en veel herhaling. We hebben op grond van onze leerlingenpopulatie de volgende aandachtspunten:

- Extra aandacht besteden aan gedragsregulering (sociaal-emotionele ontwikkeling)
- Inzetten op instructie die wordt gegeven volgens een model dat aantoonbaar het meest effectief is.
- Extra aandacht besteden aan onze kernwaarden

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2022 / 2023	32,89	32-33	4,99	32,73 19/20 - 21/22	32-33 19/20 - 21/22
2021 / 2022	32,89	32-33	4,99		
2020 / 2021	32,75	32-33	4,76		

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

3.4 Sterkte-zwakteanalyse

De sterkte-zwakte-analyse (SWOT-analyse) is opgesteld in samenwerking met de directeurs van onze stichting. De belangrijkste aspecten zijn:

Sterke kanten school	Zwakke kanten school
Christelijke identiteit met open houding	Sociale problematiek in de gezinnen
Interne en externe samenwerking	De school kan zich meer profileren.
Gezamenlijke verantwoordelijkheid	Begeleiden en inwerken van nieuwe collega's.
Werken vanuit een heldere visie op leren en leren organiseren	
Professionele en lerende organisatie	
Basiskwaliteit	
Veiligheid	
Financieel solide	
Ervaren team	
Basiskwaliteit op orde	
Veel ruimte voor ontwikkelmogelijkheden	
Gekwalificeerd personeel blijft gebonden aan bestuur	

Kansen	Bedreigingen
Samenwerking binnen ROK	Personeelstekort
Interne en externe communicatie	Individualisering op maatschappelijk niveau
Kwaliteit van het bestuur	Werkdruk
IKC ontwikkelingen binnen de gemeentes	Veel collega's met pensioen komende jaren.
ICT	AVG
Goede relaties met samenwerkingspartners	Maatschappelijke tendens tot taakverbreding van de scholen
	Kosten onderhoud gebouwen

4 Onze school, een IKC

4.1 Een Kindcentrum (IKC)

Een Kindcentrum (IKC)

Onze school wil op middellange termijn (5 jaar) een IKC (Integraal Kindcentrum) worden. Over vijf jaar zal er waarschijnlijk nieuwbouw gerealiseerd worden voor zowel de locatie Kreeft, als voor de locatie Forel en zullen we samen met OBS de Houthoeffe in één gebouw worden gehuisvest. We willen in de toekomst uitgroeien tot een organisatie waarin onderwijs, opvang, zorg- en ondersteuningsinstellingen en welzijnsactiviteiten zijn samengevoegd. In de komende jaren is het van belang om samen met de ketenpartners een breed gedragen visie te ontwikkelen om zo een hedendaags en sluitend aanbod (per jaar, per maand, per week, per dag) te verzorgen op het gebied van onderwijs, opvang, opvoeding, ontwikkeling en evt. ontspanning. In het visietraject zal gesproken dienen te worden over de volgende voorzieningen:

Voorschool;
Kinderdagverblijf;
Basisschool;
Buitenschoolse opvang (BSO);
Evt. welzijnsactiviteiten.

Activiteiten waarbij de Regenboog en de Houthoeffe prima de krachten kunnen bundelen en waarbij beide scholen de komende 4 jaar gaan zoeken naar afstemming. Voorbeelden kunnen zijn:

- Samenwerking op gebied van NT2
- Samenwerking op gebied van MHB
- Rots en water inzet

De Houthoeffe heeft kennis en expertise op gebied van NT2. De Regenboog heeft kennis en expertise op gebied van MHB. We willen alle kinderen op de best mogelijke manier voorbereiden op hun toekomst en we zien op deze gebieden unieke kansen voor samenwerking waarvan we verwachten dat ze uiteindelijk betere resultaten voor de leerlingen op zullen leveren.

Ook inzet van Rots en water kan gezamenlijk opgepakt door inzet van een trainer voor beide scholen. Het speellokaal kan vergroot worden door de schuifwand tussen beide scholen te openen. Zo ontstaat een gezamenlijke ruimte in beide scholen tegelijk.

4.2 De aansturing van het IKC

Ons IKC gaan we opzetten vanuit een visie. Van belang daarbij zijn de vragen: waarom willen we een IKC en met welke organisaties vormen we een IKC?

4.3 Onze uitgangspunten

Uitgangspunt binnen ons IKC is dat beide scholen hun eigen levensbeschouwelijke identiteit behouden. Het blijven twee aparte scholen. Wel willen we visie ontwikkelen voor alle voorzieningen over een gezamenlijke pedagogische missie en visie.

5 Onderwijskundig beleid

5.1 De missie van de school

Wij zijn een Protestants Christelijke basisschool. Vanuit ons geloof mag ieder kind er zijn en is ieder kind welkom, binnen de mogelijkheden van school.

Het logo en de naam van onze school “De Regenboog” geven aan dat we er zijn voor ieder kind. “De Regenboog” symboliseert geborgenheid en rust. We vinden het belangrijk dat alle kinderen zich veilig voelen en zichzelf kunnen zijn. De kleuren van “De Regenboog” staan voor diversiteit. Hiermee bedoelen we diversiteit in lesaanbod, maar ook dat de leerkrachten, de ouders en de kinderen, ongeacht hun achtergrond en eigenheid verbonden zijn met elkaar. Open communicatie vinden wij belangrijk. Door een goede samenwerking tussen ouders, kind en leerkracht dragen wij bij aan de ontwikkeling van het kind. Zo kunnen kinderen zich ontwikkelen tot volwaardige en respectvolle burgers. We bieden goed onderwijs vanuit wederzijds vertrouwen. Zo kunnen kinderen zich cognitief en sociaal ontwikkelen, zodat ze door kunnen stromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs.

Door af te stemmen op wat kinderen nodig hebben, streven we naar een brede ontwikkeling van ieder kind. In ons “school ondersteuningsplan” staat beschreven wat we als school kunnen bieden in afstemming of wat buiten onze mogelijkheden ligt.

We streven naar een harmonieuze ontwikkeling, waarin kennisoverdracht, creatieve en lichamelijke ontwikkeling een plaats krijgen en waarbij plezier de basis is voor het leren.

Onze slogan

Geef je toekomst kleur

Onze kernwaarden:



1. Vertrouwen

De school vindt vertrouwen tussen school, kind en ouders een voorwaarde voor een goede samenwerking. Vanuit vertrouwen kunnen kinderen zich ontwikkelen.



2. Veiligheid

De school spant zich in om ervoor te zorgen dat alle kinderen in een veilige omgeving tot leren komen. Dat doen we door actief sociale vaardigheden te oefenen.



3. Plezier

Plezier hebben met elkaar op school bevordert het welbevinden en de motivatie om tot groei te komen.



4. Rust

We hebben als school duidelijk regels en omgangsvormen. Voorspelbaarheid, orde, rust en regelmaat zorgen dat er ruimte en aandacht is voor elk kind.



5. Respect

We zien als school een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling, actief burgerschap en sociale cohesie. Van daaruit leren we de kinderen in harmonie met elkaar om te gaan en respect te hebben voor de mening en visie van anderen.



6. Resultaat

Wij leveren goede kwaliteit, zodat ieder kind zich naar zijn mogelijkheden kan ontwikkelen. Daarbij rekening houdend met de zone van naaste ontwikkeling.

5.2 Onze parels

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

	Parel	Standaard
	Onze school wordt ervaren als een dak boven je hoofd, een steun in je rug, grond onder je voeten en ruimte voor ontwikkeling voor kinderen en het team.	VS2 - Schoolklimaat
	Op onze school werken de leerkrachten nauw samen in leerteams.	SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur
	In onze kleutergroepen is een rijk (speel) aanbod in de hoeken.	OP1 - Aanbod
	Voor onze meer- en hoogbegaafde leerlingen is apart en passend aanbod.	OP1 - Aanbod
	Op onze school werken we met een leerlingenraad	OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties

5.3 Onze grote verbeterdoelen

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

	Speerpunten
1.	Op onze school geven de leerkrachten instructie volgens EDI model.
2.	De verschillende onderdelen (oa. Lesson study, data analyse en actieonderzoek) binnen de leerteams zijn verder geïmplementeerd.
3.	De komende 4 jaar werken we toe naar een IKC met een duidelijke visie.
4.	Op onze school werken we vanuit onze visie op burgerschap en de methode Vreedzame school is geïmplementeerd
5.	Het rekenonderwijs is versterkt d.m.v. implementatieplan en concrete ambities zijn behaald.
6.	De samenwerking met ouders is versterkt d.m.v. verschillende activiteiten, welke zijn uitgewerkt in de jaarplannen.

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. Belangrijke pedagogische noties zijn:

- zelfstandigheid
- eigen verantwoordelijkheid
- kritische zin
- reflecterend vermogen
- samenwerking.

Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- Instructie wordt gegeven volgens een model dat aantoonbaar het meest effectief is.

- Kennis gaat vooraf aan vaardigheden.
- Kennis en vaardigheden worden doelgericht, herhaald en veelvuldig ingeëoefend.
- Kennis en vaardigheden worden aangeboden in een betekenisvolle context.
- Alle kinderen leren in een doorgaande lijn en halen de minimale einddoelen.
- Feedback wordt effectief ingezet om tot leren te komen.
- Materialen, methodes, ict-middelen worden ingezet om leerdoelen te bereiken.

5.5 Onze visie op leren

Op onze school wordt het uitgangspunt gehanteerd dat er door de leerkracht heel gericht gestuurd wordt op hoe kinderen kennis en vaardigheden verwerven, verwerken en toepassen in het dagelijks leven. Het betreft kennis en vaardigheden die kinderen nodig hebben in het voortgezet onderwijs en hun latere (werkende) volwassen leven. Ons onderwijs streeft drie doelen na, te weten het aanleren van kennis en vaardigheden, burgerschapsvorming en persoonsvorming. Tevens richt onze school zich op een goed evenwicht tussen deze drie onderwijsdoelen om kinderen te kunnen begeleiden in hun ontwikkeling tot zelfstandige volwassenen die vaardig, waardig en aardig zijn. Voor zichzelf, voor anderen en voor hun omgeving.

5.6 Visiekwandrant

Visie op leren en gedrag

De leerkracht staat centraal! Kennis gaat voor op vaardigheden. Voorkennis is van belang om nieuwe vaardigheden te leren. We hebben hoge verwachtingen van leerlingen en ons streven is dat alle leerlingen alles kunnen leren. Herhalen zorgt ervoor dat kennis in het langetermijngeheugen komt. Door rust in de school zorgen we dat leerlingen geen cognitieve-overload krijgen en bevorderen we positief gedrag. Wij vinden het belangrijk dat er een goede balans is tussen concentratie en ontspanning.

Visie op leren organiseren

We werken voor de basisvakken met EDI, leerlingen worden zo lang mogelijk bij de basislesstof meegenomen. We oefenen gedrag vanuit PBS en mogelijk later vanuit de methode de Vreedzame school. Het aanbod binnen ons curriculum is erop gericht dat alle leerlingen de einddoelen behalen als ze van de basisschool afgaan. We hebben veel aandacht voor voorkennis om alle kinderen mee te nemen in het lesaanbod om zo de kansenongelijkheid tegen te gaan.

Visie op professionaliteit

We werken in leerteams om de professionaliteit te versterken en de gedeelde verantwoordelijkheid te stimuleren. In het leerteam leren we van en met elkaar.

Een professional is iemand die geëngageerd is aan de visie en daarnaar handelt en open staat voor feedback en ontwikkeling. Om professionaliteit te waarborgen zijn er doelstellingengesprekken. In het leerteam werken we evidence based en evidence informed.

Visie op veranderen en verankeren

Team meenemen in veranderingen doordat het team betrokken wordt bij het maken van het jaarplan en meerjarenplan. Kwaliteitskaarten vanuit de leerteams worden voorgelegd aan het breed MT en zij geven feedback op de voorstellen die gedaan worden vanuit de leerteams. Voor de kwaliteitskaarten stellen we een cyclus op, zodat de afspraken voor iedereen helder blijven en op die manier kunnen we ook nieuwe collega's meenemen in de afspraken.

5.7 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een protestants christelijke basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming neemt een belangrijke plaats in, in ons onderwijs. Ook besteden we aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving), ontwikkeling van sociale vaardigheden, actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. In relatie met de leerlingpopulatie besteedt de school bijzondere aandacht aan christelijke feesten.

5.8 Burgerschap

Een van de doelen die ons onderwijs nastreeft is burgerschapsvorming. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen nieuwsgierig zijn naar anderen en andere culturen en een actieve verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen

handelen in relatie tot de toekomst van onze aarde en de realisatie van een sociaal, duurzame en rechtvaardige samenleving.

Hierbij zal onze school zich richten op:

- Het bijbrengen van respect voor en kennis van basiswaarden van de democratische rechtstaat, zoals verankerd in de Grondwet, en de universeel geldende fundamentele rechten en vrijheden van de mens, en het handelen naar deze basiswaarden op school.
- Het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties die de leerling in staat stellen deel uit te maken van en bij te dragen aan de Nederlandse democratische samenleving.
- Het bijbrengen van kennis over en respect voor verschillen in godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid alsmede de waarde dat gelijke gevallen gelijk behandeld worden.

Daarbij dragen wij zorg voor een schoolcultuur waarin leerlingen gestimuleerd worden actief te oefenen met de omgang met en het handelen naar de basiswaarden in een omgeving waarin leerlingen en personeel zich veilig en geaccepteerd weten.

Als school voelen en weten we ons verantwoordelijk voor de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs (waardig) in het algemeen, en wettelijk zijn we verantwoordelijk voor een schoolcultuur die in overeenstemming is met de basiswaarden en de universeel geldende fundamentele rechten en vrijheden van de mens.

In de praktijk werken wij met onze leerlingen aan:

Kennis: onze leerlingen weten wat de term democratie betekent en hoe daar (binnen een school) invulling aan kan worden gegeven.

Attitude: onze leerlingen hebben respect voor diversiteit in brede zin en weten dat spanning en wrijving erbij kunnen horen.

Vaardigheden: onze leerlingen kunnen hun mening onderbouwen en met elkaar in dialoog gaan over diverse onderwerpen.

Reflectie: onze leerlingen denken na over hoe zij zich verhouden tot anderen en het andere.

Vanaf schooljaar 2023-2024 starten we met het twee jarig invoeringstraject van de methode Vreedzame school van de CED.

6 Personeelsbeleid

6.1 Integraal Personeelsbeleid

EduMare staat voor goed werkgeverschap en spant zich in om medewerkers te binden aan de organisatie en te boeien in hun professionele ontwikkeling. Het uitgangspunt hierbij is een lerende organisatie te zijn, waarin medewerkers te allen tijde gemotiveerd en voldoende toegerust zijn om hoge kwaliteit van onderwijs te leveren. Daarbij wil de organisatie medewerkers optimaal faciliteren op het gebied van training en opleiding, interne mobiliteit en doorgroeimogelijkheden.

EduMare wil dat medewerkers een volledige carrière in het primair onderwijs kunnen doormaken, zonder van organisatie te hoeven wisselen. Dit alles in een prettige sfeer, waarin medewerkers gelukkig naar het werk gaan en waarbij er grip is op werkdruk en verzuim.

Goed werkgeverschap

Voor EduMare staat de medewerker centraal, want goed personeel is essentieel voor het leveren van goed onderwijs. Het aantrekken en behouden van goed personeel wordt met de huidige krapte op de arbeidsmarkt een steeds grotere uitdaging. Daarom doet de organisatie er alles aan om een goede en aantrekkelijke werkgever te zijn waar mensen zich graag voor langere tijd aan binden.

Training en ontwikkeling

EduMare heeft als doel een lerende organisatie te zijn waarin medewerkers zich optimaal kunnen ontwikkelen. Het vakmanschap van de professional staat hierbij centraal. Medewerkers werken permanent aan verhoging van hun kennis en inzichten. Bekwaamheid en persoonlijk leiderschap van alle professionals is van groot belang voor het realiseren van de organisatiedoelen. Daarbij is de visie van de organisatie dat goede persoonlijke ontwikkelmogelijkheden bijdragen aan werkgeluk, uitdaging, vertrouwen en medewerkers behouden voor de organisatie.

Veel op het gebied van personeelsbeleid is op stichtingsniveau geregeld. Voor meer inhoudelijke informatie verwijzen wij naar de vastgestelde beleidsdocumenten van de afdeling HRM.

6.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. 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. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld. Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. In de gesprekkencyclus 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 bekwaamheidsdossier. Zie de paragraaf Bekwaamheidsdossier voor de inhoud daarvan.

6.3 Organisatorische doelen

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	21	21
2	Verhouding man/vrouw	2-19	2-19
3	LB-leraren	8	8
4	LC-leraren	5	5
5	Aantal IB'ers	1	1
6	Gediplomeerde leerteamvoorzitters	2	2
7	Schoolopleider	1	1
8	ICT-specialisten	1	2
9	Onderwijsassistenten	3	3
10	Leerkrachtondersteuner	1	1
11	Gedragsspecialist/ MHB	1	1
12	Taal/ leesspecialist	1	1

De ontwikkeling van het team komt aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de ontwikkelgesprekken. De komende jaren gaan 3 collega's met pensioen. We spelen hierop in door zij-instromers en studenten aan te trekken. Daarnaast zullen we een plan opstellen over hoe anders te kunnen gaan organiseren in kader van de lerarentekorten.

6.4 Schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en locatieleider van de dependance. Kenmerkend voor de schoolleiding is dat er gezorgd wordt voor goede communicatie en het op 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.

6.5 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

- De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
- De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
- De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken
- De leraren bereiden zich adequaat voor op leerteam bijeenkomsten
- De leraren voeren genomen besluiten loyaal uit
- De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
- De leraren zijn gemotiveerd zijn om zichzelf te ontwikkelen

6.6 Professionele cultuur

Onze school is een lerende organisatie. Het team werkt gezamenlijk aan het verbeteren van onderwijs en hebben de integrale verantwoordelijkheid voor het succes van onze leerlingen.

Gerichte feedback op het dagelijks handelen in de klas, gezamenlijk voorbereiden van de lessen, gericht theoretische en praktijkgericht onderzoek om herkende problematiek op te lossen staan centraal in de lerende organisaties. We werken vanuit de HPS werkwijze.

Iedere leraar maakt jaarlijks een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Dit pop wordt gemaakt in samenhang met de schoolontwikkeling. Onze leraren zijn op de hoogte van de actuele ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en delen deze kennis met collega's. Ieder teamlid is medeverantwoordelijk voor (het behalen van) de doelstellingen van de school. Op de Regenboog geven leraren hier vorm aan door lid te zijn van een van het leerteams per bouw.

De leerteams:

- richten zich op een bepaald onderwijskundig onderwerp vanuit actieonderzoek.
- houden relevante kennis bij over dat onderwerp, evidenced based
- Geven elkaar feedback.
- Bereiden gezamenlijk lessen voor ; Lesson study.
- Delen analyse op basis van data en geven elkaar feedback op de plannen van aanpak n.a.v. toetsen.

Naast participatie binnen een leerteam, verwachten wij van onze leerkrachten dat:

- Zij werken volgens de visie op leren en gedrag, visie op leren organiseren, visie op professionele cultuur en visie op veranderen en verankeren.
- De focus altijd op de verbetering van het onderwijs voor de leerlingen ligt.
- Ontwikkeling evidence-informed is. Zij actief participeren in de lerende organisatie, waarin theoretisch en praktijkgericht onderzoek het uitgangspunt is.
- Zij gericht onderzoek doen.
- Zij feedback en collegiale consultatie binnen en buiten de school organiseren.
- Zij werken aan gezamenlijk lesontwerp.
- Zij continu werken aan de eigen ontwikkeling.
- Zij op de hoogte zijn van actuele ontwikkelingen binnen het onderwijs.
- Zij medeverantwoordelijk zijn voor het onderwijs binnen de hele organisatie.

6.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo's InHolland en Thomas More de gelegenheid om ervaring op te doen. Ook staan wij open voor stagiaires van MBO opleidingen. Onze schoolopleider coördineert jaarlijks welke leerkrachten een stagiaire of LIO-er in de klas gaan begeleiden.

De schoolopleider nodigt stagiaires uit voor een gesprek en maakt afspraken voor de stageperiode. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool van InHolland met inachtneming van ons eigen competentieprofiel. De studenten van de Thomas More worden beoordeeld door een begeleider van de Thomas More Pabo.

6.8 Werving en selectie

Via de Edumare website kan er gesolliciteerd worden op een vacature of kan er een open sollicitatie ingestuurd worden. Vanuit HRM wordt de sollicitatie opgepakt en kan er met de desbetreffende school een sollicitatiecommissie samengesteld worden om met sollicitant het gesprek te voeren. Bij het sollicitatiegesprek houden we een criteriumgericht interview dat gebaseerd is op onze competenties en criteria. De sollicitant moet de mate van beheersing kunnen aantonen (via CV)

6.9 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor (vaak is dit de duo collega of parallel collega) en naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. De mentor helpt de nieuwe collega met inwerken m.b.v het handboek en kwaliteitskaarten. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de doelen van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van met name de criteria die zijn gerelateerd aan de fase 'startbekwaam'. De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De lesobservaties worden uitgevoerd door de K.C-er, schoolopleider en de directeur.

6.10 Taakbeleid

Op onze school stellen we jaarlijks een werkverdelingsplan op. In dat plan wordt afgesproken hoe de werkzaamheden binnen de school worden verdeeld over de beschikbare uren van de medewerkers: wie doet wat? Het werkverdelingsplan regelt de taakverdeling, geeft de verhouding tussen de lesgevende en de overige taken, de

werktijden- en pauzeregeling, informatie over de besteding van de werkdrukmiddelen, het vervangingsbeleid en de scholing. De directie, het team en de personeelsgeleding van de MR beschikken over bevoegdheden ten aanzien van het werkverdelingsplan. De directie bepaalt jaarlijks het aantal groepen en de benodigde leraren, inventariseert de werkzaamheden en bespreekt een en ander met het team. Op basis van het gesprek wordt er een concept-werkverdelingsplan opgesteld. Het concept wordt voorgelegd aan het team en na akkoord aan de PMR. Nadat de PMR akkoord is gegaan met het plan, voert de directie individuele gesprekken met de medewerkers over de inzet van de taakuren voor het komende schooljaar. Deze afspraken worden individueel vastgelegd in Cupella en voor de zomer ontvangt iedere medewerker het overzicht van de afspraken.

6.11 Collegiale consultatie

Collega's komen binnen de bouw/ leerteam 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. De groep van de leraar die een collegiale consultatie uitvoert, wordt vervangen door de leerkrachtondersteuner of directeur. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en waar de collegiale consultatie aan gekoppeld zal worden.

6.12 Klassenbezoek

De directie en KC'er leggen jaarlijks klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt de kijkwijzer gebruikt. 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 een feedback gesprek. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar feedback. De feedback wordt genoteerd en worden weer meegenomen in een volgend bezoek.

6.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competentieset. Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met directie en vult daarna het POP (volgens format) in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het voortgangsgesprek. Aan de orde in de gesprekken komt:

- Wat wordt jouw bijdrage aan het jaarplan?
- Wat heb je daarvoor nodig?
- Welke scholing ga je volgen?

In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de beheersing van de competenties en de realisatie van de opgestelde POP's. Na een cyclus van drie jaar volgt een beoordelingsgesprek. De POP's en de afspraken worden gearhiveerd in het bekwaamheidsdossier van de leraar en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken.

6.14 Bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. We maken daarbij een onderscheid tussen personeelsdossier en bekwaamheidsdossier, zoals beschreven in het beleidstuk : Gesprekkencyclus en personeelsdossier.

Personeelsdossier

Eigenaar: Werkgever (HRM en leidinggevende)

Inhoud:

Personalia

Kopie identiteitskaart

Kopieën van diploma's

Loonbelastingverklaring

Akte van benoeming / aanstelling

Verklaring Omtrent Gedrag

Gespreksverslagen van formele gesprekken

Bekwaamheidsdossier

Eigenaar: Werknemer en werkgever (direct leidinggevende)

Inhoud:

Competentieprofiel

Persoonlijke Afspraken Set (PAS)

Gespreksverslagen van formele gesprekken
(facultatief)

Verslagen klassenbezoeken

Bekwaamheidsbewijzen:

- Kopieën van diploma's
- Certificaten
- Overzicht taakervaring
- Nascholing
- Extra kwaliteiten
- 360 / 270 graden feedback

6.15 Ontwikkelgesprekken

De directie voert ontwikkelgesprekken ofwel doelstellingengesprekken. Het doelstellingengesprek maakt deel uit van de gesprekkencyclus. De gesprekkencyclus bestaat uit drie formele gesprekken:

1. Doelstellingengesprek
2. Voortgangsgesprek
3. Beoordelingsgesprek

De cyclus is als volgt:

In jaar 1 doelstellingengesprek en voortgangsgesprek

In jaar 2 doelstellingengesprek en voortgangsgesprek

In jaar 3 doelstellingengesprek en beoordelingsgesprek

Tijdens het doelstellingengesprek worden afspraken gemaakt worden over de ontwikkelpunten gericht op het jaarplan en voor de langere termijn. Tijdens het voortgangsgesprek wordt met de medewerker de voortgang van de voorgenomen ontwikkeling besproken.

De volgende competenties komen in de gesprekken aan de orde:

1. Interpersoonlijke competentie
2. Pedagogische competentie (geldt niet voor administratief- en beleidsmedewerkers)
3. Vakinhoudelijk (didactisch) competent
4. Samenwerken met collega's
5. Samenwerken met de omgeving
6. Reflectie en ontwikkeling

Bijlagen

1. Gesprekkencyclus en personeelsdossier

6.16 Professionalisering

In het kader van de professionalisering beschikt iedere medewerker over 2 klokuren per week (naar rato van de werktijdfactor). Er voor iedere medewerker een budget beschikbaar van 500 euro naar rato. Scholing komt aan de orde bij de doelstellingengesprekken en bij de gesprekken over de normjaartaak. Collega's kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de school verbeterdoelen, of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. De scholing kan onder leiding staan van een externe, maar ook worden verzorgd door een van de teamleden en/ of directie. Iedereen is daarbij aanwezig. De individuele scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje

professionalisering. Teamleden kunnen middels de VPR academy kiezen uit aanbod voor professionalisering.

Een overzicht van de individuele scholing wordt bijgehouden door de directeur.

Specifieke expertise van het team:

1. Specialist MHB
2. Specialist ICT
3. Specialist Gedrag

6.17 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur en in AFAS wordt de ziekmelding geregistreerd. De directeur regelt 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 HRM medewerker van Edumare. 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. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

6.18 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bovenschools management (HRM). Aan het eind van ieder schooljaar wordt geïnventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt via HRM en directie omgezien naar verplichte mobiliteit.

7 Organisatiebeleid

7.1 Besturingsfilosofie

Wij realiseren ons dat goed bestuur van groot belang is voor de eigen organisatie en dat goed bestuur bijdraagt aan goed onderwijs voor ieder kind. We onderschrijven in dit verband de Code Goed Bestuur (PO).

Onze besturingsfilosofie kenmerkt zich verder door de volgende uitgangspunten:

- Focus op de kwaliteit van het onderwijs
- Gezamenlijke verantwoordelijkheid en solidariteit
- Lerende en ontwikkelingsgerichte organisatie
- Het eigenaarschap ligt zo laag mogelijk in de organisatie
- Pas toe of leg uit

Toelichting op de besturingsfilosofie:

Het uitgangspunt is dat het bestuur de operationele beslissingen die gerelateerd zijn aan het primaire proces door de kernactoren van het systeem laat nemen. Bij EduMare geldt dat de beslissingen op bestuursniveau genomen worden tijdens een directieoverleg (CDO). Voorstellen kunnen worden ingebracht door ROK's, DLK's, TLK's, leerteams en het bestuurlijk overleg. Bij 75% of meer stemmen voor, dan neemt het college van bestuur het advies van het CDO over. Bij minder kan een voorstel nog worden aangepast of verder worden uitgewerkt. Het college van bestuur kan bij twee zaken het advies van het CDO naast zich neerleggen, namelijk wanneer er sprake is van een situatie waarin ongelijkheid ontstaat of wanneer het bestaansrecht van de stichting in gevaar komt.

Op deze wijze werken wij meer op basis van "sense & react en minder op basis van "planning & control".

De sturing vindt veel meer decentraal plaats vanuit platforms (DLK, TLK, ROK, leerteams) die gericht kennis ontwikkelen, uitwisselen en adviseren naar school en/of stichting.

Verantwoording is met deze besturingsfilosofie ingebed in de vaste structuur van EduMare. De verantwoording vindt niet meer alleen verticaal plaats, maar ook horizontaal (binnen ROK's, DLK's en leerteams) en strekt zich uit over alle lagen binnen EduMare. Verantwoording is daardoor niet vrijblijvend.

In voorkomende gevallen gebruikt het CvB haar aanwysbevoegdheid.

Binnen onze onderwijsorganisaties wordt alles in het werk gesteld om de leerkrachten goed les te laten geven. Dat doe je met elkaar.

Scholen zijn als Professionele Leergemeenschappen (PLG) in opbouw

Onze scholen zien we als plg's. De leerteams werken gezamenlijk aan het verbeteren van onderwijs en hebben de integrale verantwoordelijkheid voor het succes van onze leerlingen.

Lesgeven is de kern van ons werk. Het werk van de leerkrachten bepaalt immers in grote mate de leerprestaties van de kinderen. Instructie wordt dan ook altijd gegeven door leerkrachten. Doelen zijn de basis voor elke les, activiteiten vloeien voort uit de doelen.

Ondersteunend personeel wordt zoveel mogelijk ingezet voor begeleid inoefenen en verwerking.

Ons curriculum is gebaseerd op de kerndoelen. Het gaat daarbij om het aanleren van kennis om de wereld om ons heen te begrijpen en om verder te kunnen leren, maar ook om de vaardigheden waarmee leerlingen die kennis in de praktijk kunnen toepassen. We besteden veel tijd aan het oefenen en automatiseren van de opgedane kennis (vaardig), maar ook aan het ontwikkelen van vaardigheden die nodig zijn om goed samen te werken met anderen (aardig) en vaardigheden die nodig zijn om een actieve bijdrage te leveren aan een leven buiten school (waardig). We ondersteunen kinderen om het stapje naar de zone van de naaste ontwikkeling te maken. Sommige kinderen hebben veel ondersteuning nodig, andere minder. Naarmate kinderen meer kennis en vaardigheden hebben, kunnen ze meer zelfstandig werken. Daarnaast hebben kinderen kennis nodig om hun executieve vaardigheden en het meta cognitief denkniveau te ontwikkelen.

ICT wordt ingezet als één van de hulpmiddelen bij het leren van kinderen. Leerkrachten leren kinderen samen te werken met name bij verwerkingsopdrachten (coöperatieve werkvormen).

Scholen maken onderdeel uit van een lokale community en dragen bij aan de regionale ontwikkeling

Binnen een ROK werken scholen intensief met elkaar samen om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren en om alle leerlingen uit een wijk zoveel mogelijk een passende onderwijsplek te geven. De naam ROK staat voor Regionaal Overleg Kwaliteit. Een ROK is op geografische wijze samengesteld waardoor men binnen een ROK makkelijk kan inspelen op regionale ontwikkelingen die invloed hebben op de scholen.

Naast het gezamenlijk werken aan kwaliteit leggen scholen binnen het ROK ook verantwoording af aan elkaar en aan het bestuur.

Tevens hebben ROK's de mogelijkheid om beleidsvoorstellen voor de regio, maar ook voor de gehele stichting te

doen.

7.2 Leerteams

De school heeft het traject van HPS (high performance school) gevolgd. Vanuit dit traject werken we vanuit 5 pijlers om tot een lerende organisatie te komen. De 5 pijlers zijn:

- Lange termijn visie en doelen
- Effectief leiderschap
- Kwaliteit van medewerkers
- Openheid en actiegerichtheid
- Continue verbetering en innovatie

Vanuit deze visie werken de leerkrachten samen in leerteams. Dit zijn PLG's (professionele leergemeenschappen) waarbij leerkrachten van en met elkaar leren met als doel het verbeteren van het onderwijs. We werken met een onderbouw leerteam (leerkrachten, onderwijsassistenten en leerkrachtondersteuners) van groep 1 t/m 3 en een leerteam van groep 4 t/m 8 (leerkrachten en onderwijs assistenten). De leerteams werken vanuit vaste agenda onderdelen:

- Hoe gingen de lessen?
- Data delen
- Terugkoppeling lange termijn onderzoek en werkzaamheden
- Borging van onderwijskwaliteit
- Literatuur en kennis delen

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. Onze school is een school die open staat voor ouders. De Regenboog ziet ouders als partners. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Schoolklimaat (VS2)	4

7.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst in een veiligheidsprotocol vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt. Dit zijn:

- fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging via msn, sms, e-mail of internet
- pesten, treiteren en/of chantage
- seksueel misbruik
- seksuele intimidatie
- discriminatie of racisme
- vernieling
- diefstal
- heling
- (religieus) extremisme

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten in Parnassys. Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De KC'ers analyseren jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school-, omgangs- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Incidenteel

wordt er aan een groep een Rots en water training gegeven. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten (de school beschikt over een protocol: ouders ontvangen een brief). Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt over een specifieke veiligheidscoördinator (taak directeur). In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over minimaal 5 BHV'ers.

De Regenboog is een PBS-school. PBS staat voor positieve behaviour system. Vanaf schooljaar 2023-2024 gaan we werken met de methode Vreedzame school. Hiervoor zal een tweejarig invoeringstraject gevolgd gaan worden.

Elke jaar nemen we de sociale veiligheidsvragenlijst van WMK af onder kinderen van groep 5 t/m 8. De uitkomst van deze vragenlijst analyseren we en nemen we zo nodig acties. Om het jaar wordt deze WMK vragenlijst ook afgenomen onder ouders en medewerkers.

Edumare beschikt over een Veiligheidsplan (bestaande uit protocollen) en het Arbobeleidsplan.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Veiligheid (VS1)	3,94

7.5 Samenwerking

Onze school staat midden in de gemeenschap. Wij streven naar samenwerking met collega-scholen en andere instanties in de wijk. Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor, als school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met:

1. Voor-, tussen- en naschoolse voorzieningen
2. Collega-scholen binnen het ROK (Regionaal Overleg Kwaliteit)
3. Collega-school en kinderopvang binnen het IKC
4. De bibliotheek
5. Pabo's

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts en jeugdverpleegkundige
- Logopedisten
- Samenwerkingsverband Onderwijscollectief
- Gemeente (indicatiestellers-jeugd)

7.6 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun

kind.

8 Kwaliteitsbeleid

8.1 Kwaliteitszorg

Zicht op onderwijskwaliteit

Uiteraard heeft iedere school zicht op de kwaliteit van het onderwijs dat de school biedt. Dit krijgt de school door: het leerlingvolgsysteem (Parnassys) waarin de resultaten van de leerlingen worden bijgehouden
het vergelijken van de jaarlijkse toetsen binnen de school en met andere scholen (het gemiddelde in Nederland en scholen met een vergelijkbare populatie)
de uitkomsten van audits
het rapport van de onderwijsinspectie
tevredenheidsonderzoek bij leerlingen, ouders en personeel
NCO Rapportages
Op de website <http://www.scholenopdekaart.nl> zijn per school de resultaten te zien.

Werken aan onderwijskwaliteit

Onze leerkrachten werken samen aan het continue verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs door: het planmatig werken aan de doelstellingen van het schoolplan van de school
deze doelstellingen zijn afgeleid van het strategisch beleidsplan

- het planmatig werken
- het volgen van trainingen en cursussen o.a. bij de VPR Academie
- het delen van kennis en ervaring binnen netwerken (denk aan expert leerkracht per vakgebied, intern begeleiders, etc.)
- het delen van kennis en ervaring binnen een professionele leergemeenschap
- het uitvoeren van collegiale consultatie en lesson study en het leren van feedback
- het delen van 'best practices' om van elkaar te leren
- het uitvoeren van onderzoek binnen een professionele leergemeenschap
- gebruik te maken van de beïnvloedbare onderwijskenmerken: leertijd, aanbod, klassenmanagement, pedagogisch klimaat en didactisch handelen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Visie, ambities en doelen (SKA1)	3,89

Actiepunt	Prioriteit
De schoolleiding beschrijft in haar beleid hoe zij rekening houdt met de wettelijke opdracht tot bevordering van burgerschap	hoog

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 een Quick Scan. Op basis van de uitkomsten en keuzes stellen we actiepunten vast. Zie onze meerjarenplanning voor kwaliteitszorg.

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 collega's van het leerteam en K.C-er 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.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2)	4

8.4 Verantwoording en dialoog

Verantwoording onderwijskwaliteit

Iedere school rapporteert over de kwaliteit van het onderwijs aan het college van bestuur. Dat doet de school door het maken van een schoolrapportage en het leveren van een actieve bijdrage aan die analyse dag per ROK. Dit gebeurt twee keer per schooljaar. In de schoolrapportage is aandacht voor de volgende zaken:

- Eindresultaten (eindtoets basisonderwijs, m.i.v. 2023 doorstroomtoets)
- Tussenresultaten (M en E toetsen)
- Veiligheid (leerlingen, ouders en medewerkers)
- Tevredenheid (leerlingen, ouders en medewerkers)
- Doorstroom en uitstroom

Adviezen vervolgonderwijs en zicht op succes in vervolgonderwijs

Binnen de schoolrapportage is stevast aandacht voor het 4D model (data, duiden, doelen en doen). Waarbij voor de duiding expliciet gebruikt gemaakt wordt van beïnvloedbare onderwijskenmerken. Dit zijn zaken waar wij als onderwijs invloed op kunnen uitoefenen en waar wij vanuit ons vakmanschap keuzes kunnen maken die gebaseerd zijn op de populatie van de school en klas.

De MR wordt op de hoogte gebracht over de voortgang van het jaarplan, schoolplan, schoolrapportage en uitkomsten van de vragenlijsten veiligheid en tevredenheid.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3)	3,92

9 Financieel beleid

9.1 Financieel beleid EduMare

Wij hechten aan kwalitatief goed onderwijs. De schoolleiding, de leraren en het overig personeel staan garant voor de kwaliteit van een school. Daarnaast zijn goede faciliteiten en voorzieningen van belang. Dat vraagt om voldoende financiële middelen die we vooral willen inzetten voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en de ambities van de scholen, zoals geformuleerd in hun schoolplannen (doelmatigheid). Vanzelfsprekend verwerven en besteden we de onderwijsbekostiging rechtmatig, dat wil zeggen conform de wet- en regelgeving. We zijn een gezonde en solide stichting, en dat willen we ook blijven (continuïteit), omdat niet alleen de kinderen van vandaag, maar ook die van morgen goed onderwijs moeten krijgen. Om de continuïteit te waarborgen beschikken we over meerjarenbeleid en bespreken we ons financieel beleid frequent met de interne toezichthouder, de GMR en de accountant. Het meerjarenbeleid schetst onze financiële uitgangssituatie, onze beleidskaders, onze reserves, ons bestedingspatroon en investeringsplanning en geeft informatie over onze vorm(en) van rapporteren volgens de cyclus van planning en control.

Stichting EduMare beschikt over een solide vermogenspositie. Alle financiële kengetallen liggen ruim boven de minimale signaleringsgrenzen van OCW. Het bovenmatig vermogen wordt in de komende jaren afgebouwd, gericht op het risicogerichte en doelmatige inzet. Wij sturen hierbij op een financiële positie waarbij we inzetten op een blijvende goede onderwijskwaliteit en alle facilitering die hiervoor benodigd is in samenhang met een duurzame gezonde vermogenspositie.

Op basis van de jaarlijkse risico-analyse wordt een (meerjaren-)investeringsplanning opgesteld dan wel worden budgetten gereserveerd in de (meerjaren-)begroting. In de komende vier jaar wordt nadrukkelijk ingezet op het lerarentekort. Investerings in het opleiden van nieuwe leerkrachten en acties gericht op instroom en behoud (goed werkgeverschap) van leerkrachten staan hoog op de agenda. Het bieden van scholing (trainingen/cursussen) aan onze medewerkers via de VPR academie geeft veel waardering en hierin zullen we dan ook blijvend investeren. De onderwijskwaliteit kan onder druk komen te staan als gevolg van het lerarentekort en het 'anders organiseren' op een school. Adequate begeleiding van onervaren medewerkers heeft daarom grote prioriteit om uitstroom zo beperkt mogelijk te houden en de onderwijskwaliteit te waarborgen.

Ook op het gebied van huisvesting staan ons grote uitdagingen te wachten. Zowel duurzaamheid als het verbeteren van het binnenklimaat op een aantal scholen is van groot belang. EduMare stelt hierbij grote ambities, die verder rijken dan de minimale eisen die worden gesteld door wet- en regelgeving. EduMare is bereid tot forse investeringen om deze ambities waar te maken. Hierbij zijn wij mede afhankelijk van bijdragen vanuit de overheid en de gemeenten. In het meerjaren onderhoudsplan worden duurzaamheidsmaatregelen opgenomen om energiebesparing te bewerkstellings. Bij nieuwbouw en levensduur verlengende renovaties stellen wij ons als doel een schoolgebouw aardgasvrij te maken. Los van deze verduurzamingstrajecten houden we voor de komende jaren in onze meerjarenbegroting rekening met een forse toename van de energieprijzen.

10 Prestatie-indicatoren

11 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	Op onze school geven de leerkrachten instructie volgens EDI model.	hoog
	De verschillende onderdelen (oa. Lesson study, data analyse en actieonderzoek) binnen de leerteams zijn verder geïmplementeerd.	hoog
	De komende 4 jaar werken we toe naar een IKC met een duidelijke visie.	hoog
	Op onze school werken we vanuit onze visie op burgerschap en de methode Vreedzame school is geïmplementeerd	hoog
	Het rekenonderwijs is versterkt d.m.v. implementatieplan en concrete ambities zijn behaald.	hoog
	De samenwerking met ouders is versterkt d.m.v. verschillende activiteiten, welke zijn uitgewerkt in de jaarplannen.	hoog
Beleidsplan 2023-2027: Onderwijs: visie op leren	Iedere leerkracht kent het didactisch model dat aantoonbaar het meest effectief is en gebruikt dit in zijn/haar lessen.	hoog
Beleidsplan 2023-2027: Organisatie: visie op leren organiseren	In 2025 werkt iedere school met (een vorm van) leerteams en een breed MT op basis van de kwaliteitskaart opgesteld door DLK vakmanschap.	gemiddeld
Beleidsplan 2023-2027: Kwaliteitszorg	De school werkt opbrengstgericht volgens het 4D model en maakt gebruik van de beïnvloedbare onderwijskenmerken.	hoog
Beleidsplan 2023-2027: Samenwerken met de ouders	In 2023 heeft iedere school in het schoolplan beschreven op welke manier zij educatief partnerschap vormgeven.	gemiddeld
Beleidsplan 2023-2027: Burgerschap	Vanaf augustus 2023 heeft iedere school een dekkend aanbod voor burgerschapsonderwijs.	hoog
Beleidsplan 2023-2027: Onderwijs: visie op leren	Iedere school heeft in 2025 een beredeneerd, kansrijk en dekkend aanbod gebaseerd op de kwaliteitskaart van het DLK curriculum.	gemiddeld
	Iedere school hanteert een duidelijk beleid m.b.t. gewenst gedrag in 2027.	gemiddeld
Beleidsplan 2023-2027: Cultuur en structuur: visie op veranderen en verankeren	Besteed in het schoolplan expliciet aandacht aan HPS en de ontwikkeling daarvan in de school.	hoog
Beleidsplan 2023-2027: Gelijke kansen geven	In 2024 adviseren wij kansrijk richting het voortgezet onderwijs, met behulp van de adviesroute.	gemiddeld
	In 2023 wordt met iedere leerling die op de eindtoets basisonderwijs hoger scoort dan het advies een gesprek gevoerd waarbij het advies heroverwogen wordt.	hoog
Beleidsplan 2023-2027: Onderwijs: visie op leren	Iedere professional zet feedback effectief in zodat leerlingen tot leren komen.	hoog

Beleidsplan 2023-2027: Organisatie: visie op leren organiseren	In 2025 weten professionals van de scholen binnen het ROK elkaar te vinden.	gemiddeld
Beleidsplan 2023-2027: Identiteit en diversiteit	De school heeft de identiteit en grondslag van de school gedefinieerd (schoolplan) en draagt dit zichtbaar uit en communiceert hier zowel intern als extern actief over.	hoog
Beleidsplan 2023-2027: Samenwerken met leerlingen	Iedere school werkt met een leerlingenraad (of een vorm daarvan) en organiseert actief inspraak van leerlingen binnen de school.	gemiddeld
Kwaliteitszorg	De schoolleiding beschrijft in haar beleid hoe zij rekening houdt met de wettelijke opdracht tot bevordering van burgerschap	hoog
Leerstofaanbod	De school zorgt ervoor dat het aanbod bijdraagt aan het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties die leerlingen in staat stellen deel uit te maken en bij te dragen aan de pluriforme, democratische samenleving	hoog
Resultaten	De eindresultaten op het kernvak Rekenen voldoen aan de door de school gestelde norm(en)	hoog

12 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 12YU
Naam: Basisschool De Regenboog
Adres: Kreeft 37
Postcode: 3225 AC
Plaats: Hellevoetsluis

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: 12YU
Naam: Basisschool De Regenboog
Adres: Kreeft 37
Postcode: 3225 AC
Plaats: Hellevoetsluis

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
