

Schoolplan 2023-2027

Katholieke Basisschool Maria **WATERINGEN**



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedures	4
1.4 Bijlagen	4
2 Strategisch beleid	5
2.1 Strategisch beleid WSKO	5
3 Schoolbeschrijving	6
3.1 Schoolgegevens	6
3.2 Kenmerken van het personeel	6
3.3 Kenmerken van de leerlingen, ouders en de omgeving	7
3.4 Sterkte-zwakteanalyse	8
3.5 Risico's	8
3.6 Landelijke ontwikkelingen	9
3.7 Actiepunten Schoolbeschrijving	9
4 Onderwijskundig beleid	10
4.1 De missie van de school	10
4.2 Onze grote verbeterdoelen	11
4.3 De visie van de school	11
4.4 Onze visie op leren	12
4.5 Onze visie op identiteit	12
4.6 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	13
4.7 Burgerschap	14
4.8 Leerstofaanbod	15
4.9 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	15
4.10 Taalleesonderwijs	16
4.11 Rekenen en wiskunde	16
4.12 Wereldoriëntatie, Kunstzinnige oriëntatie, Wetenschap en Technologie	16
4.13 ICT en digitale geletterdheid	17
4.14 Bewegingsonderwijs	18
4.15 Engelse taal - Vreemde talenonderwijs	18
4.16 Les- en leertijd	18
4.17 Pedagogisch handelen	19
4.18 Didactisch handelen	20
4.19 Actieve en zelfstandige leerhouding van de kinderen	20
4.20 Zorg, begeleiding en extra ondersteuning	20
4.21 Afstemming (differentiatie)	21
4.22 Bijdragen aan gelijke kansen	21
4.23 Passend onderwijs	22
4.24 Ononderbroken ontwikkeling	22
4.25 Resultaten	23
4.26 Toetsing en afsluiting	23
5 Personeelsbeleid	24
5.1 Integraal Personeelsbeleid	24
5.2 Professionele cultuur en professionalisering	24

5.3 Samen opleiden	27
5.4 Werving en selectie	28
5.5 Werkverdeling en taakbeleid	28
5.6 Bekwaamheid en gesprekkencyclus	28
5.7 Vitaliteit en Arbobeleid	29
5.8 Mobiliteitsbeleid	30
6 Organisatiebeleid	31
6.1 Organisatiestructuur en groeperingsvormen	31
6.2 Schoolklimaat	31
6.3 Sociale, fysieke en psychische veiligheid	31
6.4 Arbobeleid en veiligheid	32
6.5 Interne communicatie en samenwerking	33
6.6 Contacten met ouders	35
6.7 Overgang PO-VO	36
6.8 Privacybeleid	36
6.9 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	37
7 Kwaliteitsbeleid	38
7.1 Kwaliteitszorg	38
7.2 Kwaliteitskaarten en kijkwijzer	38
7.3 Kwaliteitscultuur	39
7.4 Professioneel statuut	39
7.5 Verantwoording en dialoog	39
7.6 Wet- en regelgeving	40
8 Financieel beleid	41
8.1 Uitgangspunten	41
8.2 Algemeen	41
8.3 Rapportages	42
8.4 Sponsoring	43
8.5 Begroting(en)	43
8.6 Doelsubsidies	44
8.7 Exploitatiebegroting	44
8.8 Vrije private reserve per school	44
8.9 Actiepunten Financieel beleid	46
9 Actiepunten 2023-2027	47
10 Meerjarenplanning 2023-2024	50
11 Meerjarenplanning 2024-2025	53
12 Meerjarenplanning 2025-2026	54
13 Meerjarenplanning 2026-2027	55
14 Formulier "Instemming met schoolplan"	56
15 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	57

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

In dit schoolplan beschrijven we onze intentie voor schoolontwikkeling in de komende 4 jaar. Het gaat om de grote lijnen, waarbij de stip op de horizon het uitgangspunt is. Dit schoolplan met vooral onze kernwaarden, missie en visie, zal ons sturing geven aan datgene wat we wél en ook wat we niet doen.

Dit schoolplan is tot stand gekomen in nauwe samenwerking tussen teamleden, kinderen en ouders. Er zijn gesprekken gevoerd met elkaar en ook resultaten uit kwaliteitsmetingen hebben bijgedragen aan de koers die wij willen gaan varen. De nauwe betrokkenheid van onze belangrijkste doelgroepen zorgen voor een breed draagvlak voor dit schoolplan, wat de kans op succes zal vergroten.

Aan de hand van dit schoolplan wordt er elk jaar een jaarplan geschreven, met daarin concrete doelen en activiteiten voor het betreffende jaar. Voorafgaand hieraan blikken we in een jaarverslag terug op het jaar ervoor en evalueren we onze doelen en activiteiten. Op basis van deze evaluatie stellen we nieuwe jaardoelen. Op deze manier werken we cyclisch aan plannen, uitvoeren en evalueren. In dit schoolplan wordt een 4-jaren planning gemaakt, maar dit is planning in grote lijnen. Het is zeer goed mogelijk dat door voortschrijdend inzicht plannen worden aangepast.

De indeling van dit schoolplan is afgestemd op het strategisch beleidsplan van de Westlandse Stichting voor Katholiek Onderwijs (WSKO) en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg en worden genoemd als ontwikkeldoelen in ons schoolplan. De thema's die we verder onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel.

1.2 Doelen en functie

De doelen van dit plan zijn:

- het vaststellen van onze schoolontwikkeling op onderwijskundig, personeel en kwaliteitsgebied voor de periode van augustus 2023 t/m juli 2027
- het voldoen aan de wettelijke verplichting te beschikken over een schoolplan.

De functies van ons schoolplan zijn het:

- hebben van een overzicht van de voornemens en plannen voor de periode 2023-2027.
- bieden van duidelijkheid en overzicht met betrekking tot de schoolontwikkeling aan personeel, ouders en overige bij de school betrokkenen.
- laten zien hoe we ons onderwijs en de schoolorganisatie willen verbeteren.
- hebben van uitgangspunten voor onze planning per schooljaar.
- bieden van informatie aan ouders van (potentiële) leerlingen.
- hebben van een verantwoordingsdocument naar ons bestuur en de landelijke overheid.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de doelen voor de komende vier jaar. In deze schoolplanperiode zullen we regelmatig de hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komende jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze doelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's.

1.4 Bijlagen

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. 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 WSKO

De basis voor ons schoolplan is het Strategisch Beleidsplan van WSKO 2023-2027, dat is ontwikkeld vanuit een samenwerking tussen directeuren, intern begeleiders, medewerkers van alle WSKO-scholen en de GMR. In de bijlage is dit beleidsplan opgenomen.

De bedoeling van ons onderwijs op WSKO-scholen:

Kinderen groeien in zelfstandigheid en zelfredzaamheid door het ontwikkelen van basiskennis en -vaardigheden. Kinderen leren zichzelf kennen en leren openstaan voor de ander om samen te leven in de wereld.

We hanteren daarbij 4 pijlers:

1. Welkom zijn
2. Kinderen zien
3. De wereld ontdekken
4. Levensvragen stellen

Welkom zijn

Dit betekent dat iedereen zich in onze scholen veilig voelt. Je wordt als kind, ouder/verzorger en professional, uitgenodigd in relatie te gaan met elkaar. Er wordt ruimte gegeven om autonomie en competenties te ontwikkelen.

Kinderen zien

Onderwijs is een wederkerig proces. We kijken dóór de ogen van het kind en kijken, vanuit onze kennis en ervaring, náár het kind. Zo kunnen we als professionals onze kennis en expertise inzetten om het onderwijs te ontwikkelen en te bieden wat de kinderen nodig hebben. We zijn bereid tot maatwerk binnen onze mogelijkheden en we nemen kinderen serieus.

De wereld ontdekken

Onze scholen zijn een veilige, uitdagende, leerrijke ruimte waar je de wereld binnenhaalt, zodat kinderen op een open en nieuwsgierige manier zichzelf, de ander en de wereld waar ze deel van uitmaken, leren begrijpen en hier op een duurzame manier samen vorm aan geven.

Levensvragen stellen

Kinderen stellen van nature vragen. Wie ben ik, wie zijn wij, wat is onze plek in deze wereld? Hoe kunnen wij duurzaam en vreedzaam samenleven? We willen ruimte bieden voor de levensvragen die dan bovenkomen, zonder ze eenduidig te willen beantwoorden. We stimuleren een levenshouding gericht op het zoeken naar zin en betekenis in rituelen en bij vieringen.

Bij het lezen van dit schoolplan zal duidelijk worden dat er een duidelijke congruentie is tussen de hierboven beschreven bedoeling en de pijlers van WSKO en onze schoolontwikkeling.

Bijlagen

1. Strategisch Beleidsplan WSKO

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	WSKO
Algemeen directeur:	Henriëtte Bouvé
Adres + nummer:	De Ruijtbahn 83
Postcode + plaats:	2685 RS Poeldijk
Telefoonnummer:	0174280446
E-mail adres:	info@wsko.nl
Website adres:	www.wsko.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	WSKO Mariaschool
Directeur:	Debby Haring
Adres + nummer.:	Koningsspil 47
Postcode + plaats:	2291MB Wateringen
Telefoonnummer:	0174292981
E-mail adres:	mariaschool@wsko.eu
Website adres:	www.mariaschool.wsko.nl

3.2 Kenmerken van het personeel

Directie

Op de WSKO Mariaschool wordt gewerkt met een managementteam (MT). Het MT bestaat uit de directeur, de intern begeleider en een MT-lid.

Directeur - Debby Haring

Interne begeleiding (zorg) - Jessica Luttk

MT-lid - Tessa van der Pijl

Het managementteam is verantwoordelijk voor het dagelijks werk en de ontwikkeling in de onder-, midden- of bovenbouw. Zij houden zicht op hoe er in de bouw gewerkt wordt en zijn op de hoogte van actuele en langere termijn zaken. In goed overleg met de leerkrachten bewaakt het MT de vele processen die op school plaatsvinden en de doorgaande lijnen binnen het onderwijs.

Personele invulling

Het team van de WSKO Mariaschool bestaat uit ongeveer 24 leerkrachten, inclusief directie. Het is een gemengd team qua ervaring, leeftijden en werktijdfactoren. De ervaren leerkrachten worden benut voor de begeleiding van de startende collega's of begeleiden andere leerkrachten met hun expertise. Op onze website www.mariaschool.wsko.nl is te zien welke leerkracht in welke groep werkzaam is. Verder zijn er een aantal vaste leerkrachten aanwezig als plusleerkracht. Zij zullen in eerste instantie vervangen wanneer een leerkracht ziek is. Er zijn daarnaast ook leerkrachten die ondersteuning bij werkdruk geven.

- 1 directeur (in deeltijd)
- 1 mt-lid (leerkracht)
- 6 voltijd groepsleerkrachten
- 13 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs

- 1 intern begeleider
- 1 onderwijsassistent
- 1 lerarenondersteuner
- 1 administratief medewerker
- 1 conciërge
- 1 ICT-coördinator

We hebben we de volgende specialisten op school: meer- en hoogbegaafdheid, remedial teaching, ICT, opleider in de school, taal en rekenen, gedrag.

3.3 Kenmerken van de leerlingen, ouders en de omgeving

Uit welke gemeenten en postcodegebieden komen onze leerlingen (Bron ROD schooljaar 22/23):

POSTCODEGEBIED	AANTAL LEERLINGEN	PERCENTAGE
2291	187	64,7%
2548	43	14,9%
2292	13	4,5%
2542	9	3,1%

Ons leerlingenaantal daalt de komende jaren licht. Echter, in Wateringen worden volop nieuwe woonwijken ontwikkeld die vanaf 27/28 lijken te gaan zorgen voor een groei van het leerlingenaantal. Naast leerlingen uit het postcodegebied van de school (2291/2292) komt 15% van onze leerlingen uit de randgemeente Den Haag.

In algemene zin hebben wij –op grond van de kenmerken van de leerlingen- de volgende aandachtspunten:

- extra aandacht voor taalonderwijs (NT1 en NT2)
- zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid.

Er is een toename van kinderen met een niet-Nederlandse achtergrond (NNCA), zij worden veelal 2-talig opgevoed. Dit is nu ongeveer 23% van onze huidige leerlingpopulatie en zorgt voor diversiteit in afkomst in alle groepen. Dat is iets hoger dan het landelijk gemiddelde van 19%. Het gaat daarbij vaak om hoger opgeleide ouders, veelal met een eigen bedrijf, die bewust kiezen voor de Mariaschool vanwege de goede leeropbrengsten en de rust en structuur die de school biedt. Deze ouders komen veelal uit Turkije, Marokko en Oost-Europa.

Verder zien we een toename van 4-jarigen met gedrags-, cognitieve of sociaal-emotionele problematiek. Dit heeft deels te maken met de 'onzichtbaarheid' van deze kinderen en hun opgelopen achterstand in ontwikkeling tijdens de lockdown.

Ons schoolgewicht, gemiddeld over 3 jaar, is 29,67. Ons spreidingsgetal is 6,7. Beiden zijn gestegen in de afgelopen jaren. We zien een toename van leerlingen met een specifieke ondersteuningsbehoefte; het gaat dan zowel om leerlingen die onder- of bovengemiddeld presteren. Dit vraagt een expertise in differentiatie en organisatie van de leerkrachten. Ondanks deze toename in schoolgewicht en spreiding liggen onze eindopbrengsten in de afgelopen 2 schooljaren ruim boven het landelijk gemiddelde. Ook onze tussenopbrengsten zijn op schoolniveau voldoende.

Ongeveer 19% van onze leerlingen komt uit een gezin met een laag inkomen. Dit percentage is in de afgelopen jaren gestegen. Het is ongeveer gelijk aan het landelijk gemiddelde van 20 %.

Ongeveer 19% van onze leerlingen komt een 1-oudergezin. Dat is ongeveer gelijk aan het landelijk gemiddelde van 17%.

Ongeveer 12% van onze leerlingen draagt bij aan de onderwijsachterstandenindicator (in relatie tot schoolgewicht). Dat is ongeveer gelijk aan het landelijk gemiddelde van 15%.

Onze school is een katholieke school. Wij proberen kinderen, vanuit onze Rooms Katholiek inspiratie, voor te bereiden op onze huidige dynamische samenleving, waarbij begrippen als respect, verdraagzaamheid en

hulpvaardigheid belangrijk zijn. We vieren de katholieke feesten, Advent, Kerstmis, Carnaval en Pasen en we bezoeken daarbij ook de kerk. De geloofsachtergrond van onze leerlingen is divers (katholiek, niet-belijdend katholiek, niet-gelovig, andere geloofsachtergrond).

Onze school staat in een licht-vergrijzende wijk die met doorgaande wegen afgescheiden wordt van de rest van Wateringen. Naast de Mariaschool staat OBS de Kyckert; een openbare basisschool van gelijke grootte maar met een meer gemengde populatie. De beide scholen zijn met een tussengebouw met elkaar verbonden. In dit gebouw, de Kyckmar, zijn groepen van de Mariaschool (6), de Kyckert (2), een peuterspeelzaal van Partou, een dansschool (Danscreatie) en 2 BSO's (Partou en Kwest) gevestigd.

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2022 / 2023	29,92	29-30	6,66	29,67 19/20 - 21/22	29-30 19/20 - 21/22
2021 / 2022	29,92	29-30	6,66		
2020 / 2021	29,96	29-30	6,49		

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

3.4 Sterkte-zwakteanalyse

Voor de komende vier jaren zien wij voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern).

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Pedagogisch klimaat	Gebouw (2-deling)
Zorgbeleid	PR en profilering
Kleinschalig, overzichtelijk, persoonlijk, gemoedelijk	Leerkrachtgestuurd onderwijs
Balans in on- en offline werken	Praktijkonderwijs
Opbrengsten kernvakken	Betrokkenheid ouders
Communicatie (nieuwsbrief, parro)	

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
ICT	Instroom leerlingen buiten Wateringen
Dalton onderwijs (meer aandacht voor differentiatie en zelfstandigheid)	Fluctuerend leerlingenaantal
Samenwerking met andere organisaties in de buurt van de school	Balans leerlingpopulatie (NT2)
Praktijkonderwijs	Samenwerking ouders

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.

1. Onderwijskundig beleid: Op de 3 onderwijsdomeinen Kwalificatie, Socialisatie en Persoonsvorming is er nu onvoldoende aanbod op het domein Persoonsvorming. In het beleidsplan Burgerschap staan de voorgenomen maatregelen beschreven.
2. Personeelsbeleid: In de komende jaren zullen er een aantal leerkrachten uitstromen (pensioen). Gezien het huidige lerarentekort zijn er op bestuursniveau maatregelen genomen m.b.t. opleiden zij-instromers,

samenwerking VO-scholen, beleid op aantrekken personeel.

3. Financieel beleid: Het leerlingenaantal van de school fluctueert. Er is een wisselende instroom van 1 tot 2 groepen ieder schooljaar. Daardoor fluctueert ook de bekostiging en de daarmee samenhangende mogelijkheden op het gebied van personeel en materieel.
4. Organisatorisch beleid: De diversiteit in onze leerlingenpopulatie zorgt voor een ondersteuningsbehoefte voor de beneden- en bovengemiddelde leerling. In de organisatie van ons onderwijs lopen we nu tegen grenzen aan om dit goed te organiseren. In een teamprofessionaliseringstraject op zowel proces (organisatie) als inhoud (3 onderwijsdomeinen) de omslag maken naar Dalton onderwijs.

3.6 Landelijke ontwikkelingen

Met welke trends en ontwikkelingen moeten we de komende jaren rekening houden?

- Lerarentekort
- Samenwerking 3 schoolbesturen Westland
- Passend onderwijs
- Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling en de persoonsvorming van leerlingen
- Ouders als partners van de school
- Inzet ICT in het lesprogramma
- De rol van de leerkracht (scholing, professionele ruimte)
- Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen

Van belang voor de komende jaren is de Kennisagenda voor het onderwijs (Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek). 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. Omgaan met digitale media en digitale geletterdheid
4. Burgerschap

3.7 Actiepunten Schoolbeschrijving

Actiepunt	Prioriteit
Het kind zien : Doorontwikkeling OGW 4D	hoog
Het kind zien : aandacht voor taalonderwijs expertise NT1 en NT2, vastleggen in kwaliteitskaart	gemiddeld
Levensvragen stellen en het kind zien : aandacht voor persoonsvorming	hoog
Wereld ontdekken en het kind zien : aandacht voor zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid	hoog
Welkom zijn: aandacht voor de samenwerking met ouders	gemiddeld
Het kind zien : aandacht voor differentiatie en organisatie	hoog

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

WAAR STAAN WE VOOR ?

De Mariaschool is een veilige plek, waar kinderen groeien in autonomie en competentie door het opdoen van basiskennis, het ontwikkelen van vaardigheden en het stimuleren van een open en nieuwsgierige houding.

Woordenlijst

***Autonomie:** Ik kies zelf! : Autonomie verwijst naar het gevoel onafhankelijk te zijn. Kinderen willen het gevoel hebben de dingen zélf te kunnen doen. Zélf kunnen beslissen en zelf keuzes kunnen maken. Dat kan alleen in een omgeving waarin de eigenheid van het kind gerespecteerd wordt. Een kind is er voor zichzelf, niet voor zijn ouders of voor de school. Kinderen hebben al jong de behoefte zich te onderscheiden, hun eigen keuzes te maken. Het pedagogische antwoord hierop is het bieden van veiligheid, ruimte, begeleiding, soms ondersteuning en het waarborgen van de verbondenheid met de ander. Individuele vrijheid is belangrijk en wordt gestimuleerd, maar altijd in relatie met de ander en met behoud van diens vrijheid en jouw verantwoordelijkheid daarvoor.*

***Competentie:** Ik voel dat ik het kan! : Kinderen willen laten zien wat zij kunnen en zichzelf als effectief ervaren. Dat vraagt uitdaging. Dat kan alleen als het onderwijs is afgestemd op de mogelijkheden en (basis)behoeften van het kind. Een leerkracht die de ontwikkeling van het kind serieus neemt, biedt het ruimte om passende leerdoelen voor zichzelf te formuleren en voor het kind haalbare resultaten te boeken. Een combinatie van hoge (en reële) verwachtingen en beschikbaarheid voor hulp en ondersteuning, zijn een goede basis voor het ontwikkelen van een gevoel van competentie.*

Onze kernwaarden:



Relatie, communicatie en verbinding

Iedereen heeft behoefte aan relatie. Je wilt het gevoel hebben erbij te horen, deel uit te maken van een gemeenschap. In scholen hebben volwassenen veel invloed op de kwaliteit van de relaties. Luisteren, vertrouwen bieden, optreden als het echt nodig is, uitnodigende omstandigheden creëren, het goede voorbeeld zijn, uitdagen en ondersteunen zijn belangrijke pedagogische voorwaarden voor het ontstaan van goede relaties. Daarnaast is onze communicatie effectief en erop gericht mensen samen te brengen. Het zorgt ervoor dat mensen zich gehoord en gezien voelen. Zo werken we aan verbinding met jezelf, de ander en de wereld om je heen.



Het zien van kwaliteiten en aansluiten bij onderwijsbehoeften

De leerkracht signaleert, ondersteunt en begeleidt de kwaliteiten en interesses van het kind. Want hoewel iedereen kwaliteiten heeft, zijn deze niet altijd direct zichtbaar. Dit geldt ook voor de leerkracht zelf. Wat zijn mijn kwaliteiten en die van de ander? Hoe zetten we ze effectief in? Onderwijsbehoeften zijn de voorwaarden of dingen die een kind nodig heeft om goed te kunnen leren. Ze verschillen per kind. De onderwijsbehoefte kan betrekking hebben op diverse aspecten van het onderwijs, zoals: de instructie, de leerstof, de leertijd, de feedback, de werkvormen, de motivatie of de leeromgeving. De leerkracht heeft als taak om aan te sluiten bij de individuele onderwijsbehoeften van het kind.



Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid

Zelfstandigheid is het onafhankelijk zijn van een ander. Dat gaat zowel om praktische dingen als om zelfstandig keuzes maken en je vorming als persoon. Dat wil niet zeggen dat je geen advies meer nodig hebt, maar wel dat je komt tot een zelfstandige keuze op basis van aangereikte informatie. Als een kind zelfstandig is, kan hij zonder beïnvloeding door anderen denken en handelen.

Het dragen van verantwoordelijkheid is het instaan voor het eigen denken en handelen. Verantwoordelijkheidsgevoel is het bewustzijn dat jij je plicht naar behoren moet uitvoeren. Het is van belang dat kinderen leren dat zijzelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen gedrag en ontwikkeling. Het geven van verantwoordelijkheid aan kinderen bij het leerproces zorgt voor motivatie en betrokkenheid.

De leerkracht, de ouders en het kind hebben allemaal hun eigen verantwoordelijkheid. Het dragen van verantwoordelijkheid betekent ook dat er verantwoording moet worden afgelegd.

4.2 Onze grote verbeterdoelen

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

1. Op onze school is het team geprofessionaliseerd in Daltononderwijs; een manier van leven en leren op school waardoor leerlingen gekwalificeerd raken, zich socialiseren en hun 'eigenheid', hun talenten leren ontdekken en ontwikkelen.
2. Op onze school werken we doelgericht door deze doelen met de bijbehorende activiteiten vast te leggen in kwaliteits- en ambitiekaarten.
3. Op onze school verbeteren we ons onderwijs planmatig door opbrengstgericht te werken in 4D.
4. Op onze school zijn vrijheid, gelijkheid en solidariteit de basiswaarden voor ons burgerschapsonderwijs. Leerlingen krijgen daarvoor kennis en vaardigheden aangeboden, ze worden gestimuleerd eigen opvattingen te ontwikkelen en een democratische houding te vormen.

Speerpunten	
1.	Op onze school is het team geprofessionaliseerd in Daltononderwijs; een manier van leven en leren op school waardoor leerlingen gekwalificeerd raken, zich socialiseren en hun 'eigenheid', hun talenten leren ontdekken en ontwikkelen.
2.	Op onze school werken we doelgericht door deze doelen met de bijbehorende activiteiten vast te leggen in kwaliteits- en ambitiekaarten.
3.	Op onze school verbeteren we ons onderwijs planmatig door opbrengstgericht te werken in 4D.
4.	Op onze school zijn vrijheid, gelijkheid en solidariteit de basiswaarden voor ons burgerschapsonderwijs. Leerlingen krijgen daarvoor kennis en vaardigheden aangeboden, ze worden gestimuleerd eigen opvattingen te ontwikkelen en een democratische houding te vormen.

4.3 De visie van de school

OP ONZE SCHOOL ZIE JE

- dat iedereen zich gezien en welkom voelt.
- leerkrachten die sturing geven, waar het moet en die coachen waar het kan. Ze stemmen hun lessen efficiënt af op wat een kind nodig heeft.
- een gevarieerd aanbod aan lesactiviteiten binnen en buiten de school waardoor kinderen uitgedaagd worden om het beste uit zichzelf te halen.
- kinderen en volwassenen die kunnen reflecteren op hun eigen handelen en dat van de ander en daardoor kennis en vaardigheden opdoen en groeien als mens.
- kinderen die keuzes kunnen maken, vragen stellen, samen kunnen werken, hun werk kunnen organiseren en plannen en zich daar verantwoordelijk voor voelen.

4.4 Onze visie op leren

Lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, die nauw met elkaar verweven zijn. Het is daarbij van groot belang om ons lesgeven aan te laten sluiten op de onderwijsbehoefte van kinderen. Hiervoor is het nodig dat wij goed zicht hebben op de ontwikkeling van het individuele kind.

Ten aanzien van pedagogiek zijn vooral zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, reflecterend vermogen en samenwerking belangrijk. 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

De rol van de leerkracht is essentieel, waarbij deze situationeel sturend of coachend is.

Onze visie op lesgeven is dat vooral bij kernvakken als rekenen en taal de instructie, veel voordoen (modellen) en uitgewerkte voorbeelden belangrijk zijn als kinderen iets nieuws geleerd wordt. Als kinderen de vaardigheid onder de knie hebben, kunnen we die sturing afbouwen. Het zelf kunnen, keuzes kunnen maken en verantwoordelijkheid nemen dan een belangrijke plaats in bij het leerproces. Uitgangspunt is dat kennis en vaardigheden het fundament zijn voor dieper leren. Om problemen te kunnen oplossen moet je eerst beschikken over kennis van en vaardigheden in het domein waarbinnen je een probleem moet oplossen.

Bij vakken als wereldoriëntatie past het onderzoekend leren, waarbij kinderen onderzoeksvragen stellen en zelf op zoek gaan naar antwoorden op vragen. De leerkracht heeft hierin meer een coachende en ondersteunende rol, door de kinderen de juiste vragen te stellen.

4.5 Onze visie op identiteit

Identiteit is een unieke en persoonlijke uitdrukking van wie we zijn en waar we voor staan. Identiteit wordt gevormd door vele aspecten van ons leven, waaronder onze cultuur, religie, gender, seksualiteit, achtergrond en ervaringen.

Katholieke identiteit

Als het gaat om de katholieke identiteit, is het belangrijk om te erkennen dat deze identiteit veel diversiteit heeft. Er zijn veel verschillende manieren om katholiek te zijn en elke persoon kan zijn of haar eigen unieke relatie met het geloof hebben. We staan open voor deze diversiteit en willen samenwerken om ons geloof te vieren en te beleven met kinderen, leerkrachten en ouders. Iedereen moet zich in de school en klas veilig en gerespecteerd voelen, ongeacht hun identiteit. Als we samenwerken om dit te bereiken, kunnen we een omgeving creëren waarin mensen zich vrij voelen om zichzelf te zijn en te groeien in dit proces. Het vieren is ook een belangrijk onderdeel van wie we zijn. Of het nu gaat om het vieren van onze katholieke feestdagen, ons cultureel erfgoed of onze individuele prestaties, het vieren van ons leven en onze identiteit kan ons verbinden en ons een gevoel van gemeenschap geven.

Identiteit WSKO

Onder identiteit verstaan we bij WSKO het antwoord op de vraag 'wie zijn we, waar staan we voor, waar herken je een WSKO-school aan?'. We vatten identiteit dus breed op. Waar we voor staan is terug te vinden in ons strategisch beleidsplan. We maken de vertaling van onze identiteit naar ons handelen. Onze professionals initiëren aandacht voor identiteit, maar zijn ook deelnemers aan de gesprekken en de ontwikkeling. Onze identiteit geeft onze organisatie kleur, zowel naar binnen toe (ouders, professionals, leerlingen) als naar buiten toe in samenwerkingen en partnerschappen. We zijn er trots op onze eigenheid als (katholieke) organisatie te mogen delen en uitstralen en daarmee samenwerkingen en partnerschappen te verrijken! Binnen de brede identiteit stelt WSKO zich de vraag hoe we onszelf als katholieke organisatie verstaan. Dit kunnen we in drie kernwoorden weergeven: WORTELS - SAMEN - ERVAREN.

Wortels

We hebben onze wortels in de katholieke traditie. Het is belangrijk goed geworteld te zijn en ergens bij te horen. Vanuit die grondslag staan we open voor en gaan we in dialoog met iedereen, op weg naar een zo kleurrijk mogelijke

school. We zoeken actief naar samenwerking en verbinding vanuit het bewustzijn van onze eigen kleur en de wortels daarvan. Ons zelfbewustzijn is het begin van verbinding en ontmoeting, niet van polarisatie. Dat betekent dat de verhalen en de waarden uit die traditie ons gevoed hebben en ons (mede) gemaakt hebben tot wie wij als organisatie zijn. We willen in verbinding blijven staan met de bronnen van deze traditie en deze ook meegeven aan de kinderen. Dit doen we in onze keuze voor een verhalende identiteitsbenadering. In verhalen licht op wat van waarde is. Kinderen kunnen hun eigen levenservaringen spiegelen aan gebeurtenissen uit verhalen. We zetten er actief op in kinderen in aanraking te brengen met verschillende verhalen, uit de Bijbel en uit verschillende tradities.

Samen

De wereld ontdekken doen we binnen WSKO. Wij zijn immers die wereld omdat binnen onze scholen iedereen welkom is en we een afspiegeling zijn van de samenleving. Die diversiteit willen we vieren. We maken niet alleen deel uit van het sociale weefsel in onze lokale gemeenschappen, maar nemen er ook een actieve rol in op. Daarin zijn ouders onze eerste partners. Wij zien het kind. Als (katholieke) organisatie hanteren we een positief mensbeeld. Bij ons mag je zijn wie je bent. Dat betekent dat we waardering hebben voor iedereen en voor ieders talenten, bijdragen en gaven. Iedereen is gelijkwaardig. Binnen de gemeenschap die we samen vormen, streven we ernaar dat ieder krijgt wat hij/zij nodig heeft om zich te ontwikkelen. Hierbij hoort ook dat vergeving en nieuwe kansen mogelijk zijn. Op onze scholen bieden we oefenplekken voor alles wat menselijk is: proberen, falen, vergeven, We oefenen actief met naastenliefde, verantwoordelijkheid nemen voor onszelf en elkaar, volhouden, en iedereen welkom heten. We gaan uit van verbondenheid en solidariteit, zowel binnen de eigen school, als tussen onze scholen en wereldwijd.

Ervaren

We nemen tijd voor wat belangrijk is in het leven en voor wat we willen uitdragen. Levensvragen stellen, echte ontmoeting, een gesprek voeren, verhalen vertellen maar ook vieren en rituelen horen bij onze identiteit. Daarbij hechten we er waarde aan dat we weten welk feest we vieren, en zoeken we actief naar de verschillende lagen in verhalen. Omgaan met levensvragen is een belangrijk onderdeel van het ruimte geven aan de levensbeschouwelijke dimensie van ons onderwijs. Kinderen stellen van nature vragen, met name op momenten van onderbreking: wanneer er ons in het leven iets toevallig of overkomt. We geven ruimte aan de levensvragen die dan gesteld worden, zonder ze eenduidig te willen beantwoorden. Als nieuwsgierige professionals zijn we ertoe uitgerust het gesprek te stimuleren, vanuit aanleg en interesse of door het volgen van een scholing. We herkennen kansen om het gesprek te voeren en organiseren gesprekken waarin we elkaars waarde zien en meerstemmigheid oefenen. We laten ons inspireren door de katholieke traditie, waarin verwondering over het onverklaarbare, dankbaar zijn en offers brengen, het ontwikkelen van kracht - in het bijzonder in moeilijke situaties - door de eeuwen heen voorgeleefd en doorgegeven zijn.

Actiepunt	Prioriteit
Ontwikkelen ambitiekaart identiteit en burgerschap	hoog

4.6 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de kinderen. 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 kinderen wordt gevolgd door de leerkracht en tijdens de groeps(leerling) bespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele kind besproken.

In onze burgerschapsbeleidsplan gaan we nader in op hoe we kinderen in sociaal en maatschappelijk opzicht sterker willen maken en welke opdrachten daar voor ons als school liggen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen
2.	Onze school beschikt over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling
3.	Onze school beschikt over een LOVS voor de sociaal-emotionele ontwikkeling
4.	In ons beleidsplan Burgerschap en ons veiligheidsplan en gedragsprotocol beschrijven wij ons visie en aanpak ten aanzien van sociale en maatschappelijke ontwikkeling

4.7 Burgerschap

Als we kinderen kunnen opleiden tot actieve burgers die zich niet alleen staande kunnen houden in de wereld waarin ze volwassen zullen zijn, maar daar ook een positieve bijdrage aan kunnen leveren, is ons werk geslaagd.

Burgerschap gaat voor ons over worden wie je bent. Dat is persoonsvorming, goed (voor)leven en samenleven. We zoeken naar de wij in dit ik-tijdperk. De diverse samenleving vraagt van ons dat we dit expliciet maken. We vullen dit binnen WSKO bewust op onze eigen manier in. We willen werken aan het vergroten van de bestaande diversiteit en het erkennen van de niet of minder zichtbare diversiteit binnen de organisatie en samenleving.

Burgerschap is daarnaast ook een vak waarin we leren over democratische rechtsstaat, de basiswaarden, rechten en vrijheden, oefenen met de bijbehorende competenties en houdingen. We hebben bijzondere aandacht voor het omgaan met verschillen. We zijn niet gelijk, wel gelijkwaardig. We gebruiken onze veilige en moedige ruimtes om te oefenen met het handen en voeten geven van burgerschap waarbij we geen kans willen missen om met elkaar ook spannende thema's aan te gaan.

De processen en praktijken van burgerschap vinden plaats in de 3 onderwijsdomeinen :

- Kwalificatie : kennis en vaardigheden
- Socialisatie : attitude en reflectie
- Persoonsvorming : attitude en reflectie

Actiepunt	Prioriteit
We ontwikkelen een doelgerichte, samenhangende en doorlopende leerlijn burgerschap voor groep 1 t/m 8: Ons aanbod uit de beschikbare methoden en activiteiten is nu versnipperd. Ook is er onvoldoende aanbod op het domein persoonsvorming/identiteitsontwikkeling. Het is onduidelijk hoe binnen het curriculum de burgerschapsonderwerpen aan bod komen en hoe die verspreid zijn over de leerjaren. Daardoor is ook onduidelijk welk aanbod we nog meer missen.	gemiddeld
We ontwikkelen meer zicht op de diversiteit van onze leerlingenpopulatie en vertalen onze visie op burgerschap onderwijs verder in een uitbreiding op onze schoolregels: Op onze school hebben we als team nog onvoldoende zicht op de culturele achtergrond, de gewoontes en de normen en waarden van onze leerlingen en hun ouders. We beschikken nog niet concreet genoeg over afspraken en beleid over de omgang met diversiteit. Ons pedagogisch uitgangspunt is dat verschillen er mogen zijn; we beschikken nog onvoldoende over de kennis en de vaardigheden die ons in staat stellen om rekening te houden met diversiteit. Daarbij is het ook helpend dat als wij nog beter aangeven waar we voor staan, daardoor ouders goed kunnen besluiten of ze daarvoor kiezen.	gemiddeld
We bieden structureel ruimte en stimuleren actief het voeren van open gesprekken over burgerschapsthema's, ook wanneer deze kunnen zorgen voor botsende waarden. Hierbij hebben wij aandacht voor (zelf)reflectie om een open cultuur en de dialoog te bevorderen. Op deze manier fungeert onze school als oefenplaats voor democratisch burgerschap.	gemiddeld
Bij ons op school hebben wij een plan van aanpak voor hoe wij expliciet rekening houden met de dagelijkse praktijk op school, de invloed van de actualiteit en veranderende maatschappelijke context. Daarom bieden wij leerkrachten ruimte, kennis en handvatten waaraan zij hun handelen kunnen toetsen en verder ontwikkelen om eventuele handelingsverlegenheid te verminderen.	gemiddeld

Bijlagen

1. Beleidsplan Burgerschap WSKO Mariaschool

4.8 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en persoonlijke ontwikkeling van de kinderen. 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 onderwijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften.

	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 persoonlijke ontwikkeling
4.	Ons aanbod richt zich op de ontwikkeling van (goed) burgerschap
5.	Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie
6.	Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs

Actiepunt	Prioriteit
Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor domein persoonsvorming	gemiddeld

4.9 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt vakken aan en gebruikt daarbij wetenschappelijk onderbouwde methodes en toetsen. Gelet op de kerndoelen, gaan we ervan uit, dat de methodes die we gebruiken dekkend zijn voor de kerndoelen. We gebruiken de

methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden (opplussen). Daardoor borgen we dat we de kerndoelen ook daadwerkelijk behalen. Hetzelfde geldt voor de referentieniveaus. Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren door het gebruik van onderstaande methodes en gevalideerde toetsen.

In onze schoolgids beschrijven we actuele vakken, methoden en toetsinstrumenten die we inzetten.

4.10 Taalleesonderwijs

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 en is er ook NT2-ondersteuning op school. Op basis van informatie kunnen de leraren direct aan de slag met kinderen met een taalachterstand. Daar waar nodig zetten we extra taal(les)onderwijs op het rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(les)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren).

Op basis van de beschikbare data, observaties en onderzoek stelt de taalspecialist jaarlijks een plan van aanpak op ten aanzien van een thema op taalgebied. De taalspecialist beschrijft in het taalbeleidsplan ook de doelen en activiteiten voor de komende schoolplanperiode. De belangrijkste doelen en activiteiten worden beschreven in een ambitiekaart en jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Onze school beschikt over een taalbeleidsplan
2.	Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalspecialist

4.11 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 kinderen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken de data uit ons rekenmethode en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de kinderen te volgen.

Op basis van de beschikbare data, observaties en onderzoek stelt de rekenspecialist jaarlijks een plan van aanpak op ten aanzien van een thema op rekengebied. De specialist beschrijft in het beleidsplan ook de doelen en activiteiten voor de komende schoolplanperiode. De belangrijkste doelen en activiteiten worden beschreven in een ambitiekaart en jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Er is op een school een rekenbeleidsplan
2.	Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren
3.	De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek

4.12 Wereldoriëntatie, Kunstzinnige oriëntatie, Wetenschap en Technologie

Wereldoriëntatie, kunstzinnige oriëntatie, wetenschap en technologie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze kinderen de ruimte geven om zich breed te ontwikkelen. Wereldoriëntatie en wetenschap en techniek komen bij ons op school geïntegreerd aan de orde in de methode Blink. Kunstzinnige oriëntatie staat vast op het lesprogramma met teken-, muziek-, drama- of handvaardigheidslessen. Daarnaast kunnen kinderen kiezen voor onderdelen van kunstzinnige oriëntatie tijdens groepsoverstijgend werken, crea-ochtenden, fladderuurtjes, excursies en schoolvoorstellingen.

Op basis van de beschikbare data, observaties en onderzoek stellen de coördinator Blink en Cultuur jaarlijks een plan van aanpak op. Ze beschrijven de doelen en activiteiten in een kwaliteitskaart die jaarlijks wordt geëvalueerd en bijgesteld.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We beschikken over een gecertificeerde methode voor wereldoriëntatie, wetenschap en techniek
2.	We besteden gericht aandacht aan gezond gedrag
3.	We besteden gericht aandacht aan praktisch verkeersonderwijs
4.	In onze lessen wereldoriëntatie, wetenschap en techniek zorgen we voor een transfer naar de ict-vaardigheden en de onderdelen van taal, lezen en rekenen

4.13 ICT en digitale geletterdheid

Digitale Geletterdheid

WSKO wil kinderen op een verantwoorde en creatieve manier gebruik laten maken van digitale technologieën waarmee we ze de (digitale) wereld laten ontdekken. Met de geleerde vaardigheden kunnen zij, nu en straks, optimaal participeren in de huidige samenleving en zijn zij voorbereid op de toekomst.

Op schoolniveau is de leerlijn Digitale geletterdheid geïmplementeerd met de 4 domeinen ; ict-basisvaardigheden, mediawijsheid, computational thinking en digitale informativaardigheden. Deze wordt structureel binnen het lesaanbod aangeboden, verankerd, tussentijds geëvalueerd en geborgd zodat het een vaste plek krijgt binnen de school. We blijven openstaan voor nieuwe technologieën en willen deze waar mogelijk een plek geven binnen de digitale leerlijn.

Ieder kind vanaf groep 3 beschikt over een Chromebook. Ook in de aankomende jaren willen we meer digitaal verwerken als dit past bij onze wens om tegemoet te komen aan de verschillen tussen kinderen. En wanneer dit een antwoord is op de ondersteuningsbehoefte van een kind. We kijken zorgvuldig naar de balans tussen online en offline (ver)werken. We willen kinderen op hun eigen niveau laten werken en de instructie hierop aanpassen. De adaptieve, digitale (verwerkings)software van onze reken-, spelling- en taalmethoden is hier uiterst geschikt voor.

De leerkrachtvaardigheden blijven een groot aandachtspunt voor de komende jaren. De scholing van leerkrachten staat aankomende jaren in het teken van: analyseren van digitale verwerkingssoftware, Google for Education en programmeren. Dit sluit aan op de pijlers vanuit het WSKO en waar we naartoe willen als school: adaptiviteit, verantwoordelijkheid en het opgroeien tot sociaal vaardige mensen.

Wij vinden dat kinderen niet alleen digitaal vaardig moeten zijn, maar ook digitaal wijs. Daarom staat drie keer in het schooljaar mediawijsheid centraal in de zogenaamde ICT-week. Wat er buiten school zich afspeelt op social media heeft invloed op de groep. We vinden het belangrijk om hier over met kinderen in gesprek te gaan.

Op basis van de beschikbare data, observaties en onderzoek stelt de ICT-specialist jaarlijks een plan van aanpak op ten aanzien van een thema op ICT gebied. De specialist beschrijft in het beleidsplan ook de doelen en activiteiten voor de komende schoolplanperiode. De belangrijkste doelen en activiteiten worden beschreven in een ambitiekaart en jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld. De ICT-specialist maakt daarnaast een passende (meer)jarenbegroting.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Onze school beschikt over een ICT-specialist
2.	Onze school beschikt over een ICT beleidsplan + ambitiekaart
3.	Onze school heeft een visie op digitale geletterdheid
4.	Onze school besteedt planmatig aandacht aan de ontwikkeling van ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid, computational thinking en informativaardigheden

Actiepunt	Prioriteit
De leerlijn van informatievaardigheden is verweven in het aanbod van BLINK. Elke leerkracht en leerling voert de leerlijn uit.	gemiddeld
De leerkrachten zijn zelf vaardig in de basis van computational thinking.	gemiddeld
De leerlijn van basisvaardigheden is verweven in het aanbod van STAAL en BLINK. Elke leerkracht en leerling voert de leerlijn uit.	gemiddeld
De leerlijnen evalueren en bijstellen om optimale resultaten te behalen door de leerlijnen te integreren in het lesaanbod.	gemiddeld

4.14 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan bewegingsonderwijs, onderwijs is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen.

Op basis van de beschikbare data, observaties en onderzoek stelt de coördinator Bewegingsonderwijs jaarlijks een plan van aanpak op. Het beschrijft de doelen en activiteiten in een kwaliteitskaart die jaarlijks wordt geëvalueerd en bijgesteld.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
2.	We besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding
3.	We beschikken over een vakdocent bewegingsonderwijs

Actiepunt	Prioriteit
Plan van aanpak gebruik de Vang i.s.m. de Kyckert	laag

4.15 Engelse taal - Vreemde talenonderwijs

Engels is wereldwijd de meest gebruikte en meest toegankelijke taal. Voor kinderen van deze generatie is een goede kennis van Engels steeds belangrijker voor studie en beroep. Door kinderen deze taal al vroeg te leren, geven we ze een stevige basis voor de toekomst.

Al in onze groepen ½ maken kinderen spelenderwijs kennis met de Engelse taal. De kinderen zingen veel Engelse liedjes en ze horen Engelse klanken/woordjes en zeggen ze na. Enthousiasme en plezier is hierbij belangrijk!

In de groepen 3 t/m 8 wordt gewerkt met de methode "Take it Easy". Deze maakt interactief gebruik van het digitale schoolbord en leert de kinderen Engels door middel van teksten, liedjes, filmpjes, spelletjes en verwerkingsopdrachten. Er wordt thematisch gewerkt in alle groepen.

We overleggen regelmatig per bouw met elkaar over o.a. de methode, we maken afspraken over bv. toetsen en proberen steeds onze lessen te verbeteren en te leren van elkaar.

Op onze school is er ook één leerkracht die als specialisatie Engels heeft. Zij is het aanspreekpunt voor ouders en leerkrachten en is betrokken bij Engels in alle groepen.

Op basis van de beschikbare data, observaties en onderzoek stelt de coördinator Engels jaarlijks een plan van aanpak op. Ze beschrijft de doelen en activiteiten in een kwaliteitskaart die jaarlijks wordt geëvalueerd en bijgesteld.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	In groep 1 en 2 werken we aan spreek(durf) en woordenschat d.m.v. liedjes, verhalen en digibordlessen Engels
2.	In groep 3 t/m 8 maken de kinderen gebruik van de Engelse bibliotheek

4.16 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we de volgende lestijden:

Maandag, Dinsdag, Donderdag en Vrijdag van:

08.30 uur - 14.45 uur (er is dan 30 minuten tussenschoolse opvang)

Woensdag van:

08.30 uur - 12.30 uur

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze kinderen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. De lessen starten op tijd, we spreken ouders aan als kinderen te laat komen. Ook willen we voldoende leertijd plannen, zodat de kinderen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken vanuit een urentabel en urenberekening, een weekoverzicht en een dagvoorbereiding.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leerkrachten maken een dag- en weekplanning
2.	De leerkrachten zorgen voor een effectief klassenmanagement (kijkwijzer)
3.	Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd ingepland (urentabel)
4.	De leerkrachten stemmen de hoeveelheid lestijd per vak af op de onderwijsbehoeften van de groep en leerling

4.17 Pedagogisch handelen

Op onze school vinden we het pedagogisch klimaat enorm belangrijk. We creëren een schoolomgeving, die een positieve invloed op het gedrag en welbevinden van de leerlingen en leerkrachten heeft en zo dus zorgt voor het behalen van goede leerresultaten. We zorgen op de WSKO Mariaschool voor een goede (werk)sfeer en behouden deze door er veel aandacht aan te besteden.

We hanteren de volgende schoolregels:

1. Ik accepteer dat iedereen verschillend is.
2. Ik behandel een ander zoals ik zelf behandeld wil worden.
3. Ik ben rustig op de gang.
4. Ik zorg goed voor spullen en de omgeving.
5. Ik luister naar een ander.

Deze regels gelden voor iedereen die in de school is. We verwachten eigenlijk ook dat iedereen helpt om de regels te handhaven, van leerkracht tot conciërge en van directeur tot ouder.

Naast deze vijf basisregels zijn er nog een aantal zaken waardoor we een goede sfeer in school hebben:

- Leerkrachten en leerlingen hebben een wederzijds respect voor elkaar en kunnen elkaar vertrouwen.
- Binnen de school is er structuur en discipline. Irritaties en conflicten worden niet uit de weg gegaan maar worden aangegrepen als mogelijkheden om het moreel besef verder te ontwikkelen.
- We werken in iedere groep aan sociale vaardigheden en het pedagogisch klimaat via de Heldenaanpak (Orka training).
- De regels in de klas worden met de leerlingen opgesteld en regelmatig in de groep besproken. Op deze manier vergroten we het verantwoordelijkheidsbesef en de betrokkenheid van de leerlingen.
- Oudere kinderen helpen jongere leerlingen (tutor-learning, samenwerkingsopdrachten en het groepsoverstijgend werken).
- Twee maal per jaar vullen we voor alle leerlingen het observatie instrument 'Leerling in beeld' in voor de sociaal-emotionele ontwikkeling.
- Iedere twee jaar sturen we een vragenlijst aan ouders, leerlingen en leerkrachten. Hierin komt onder andere de sociale veiligheid aan bod. De sociale veiligheid van onze leerlingen wordt jaarlijks gemonitord.
- Er is een protocol rondom gedrag en sociale veiligheid op school. Hierin staat ook het pestprotocol.
- Er is een gedragsspecialist op school.

We hebben per bouw een kijkwijzer waarin we het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkracht beschrijven. Deze kijkwijzer is de basis voor lesobservaties, collegiale consultatie of gesprekken over de eigen professionele ontwikkeling.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Kinderen, ouders en werknemers voelen zich veilig op school
2.	De leerkrachten zorgen voor een effectieve en uitdagende leeromgeving

Actiepunt	Prioriteit
Professionalisering gedragsspecialist	gemiddeld
Professionalisering team t.a.v. frequent grensoverschrijdend gedrag	gemiddeld

4.18 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de kinderen 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 het individuele kind. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Directe Instructie. Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve kinderen en ondersteuning door de leraar (in evenwicht met uitdaging).

We hebben per bouw een kijkwijzer waarin we het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkracht beschrijven. Deze kijkwijzer is de basis voor lesobservaties, collegiale consultatie of gesprekken over de eigen professionele ontwikkeling.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerkrachten geven goed les (zie kwaliteitskalender onderwijskwaliteit)
2.	De kinderen werken zelfstandig samen
3.	De leerkrachten zorgen voor differentiatie in leerstof en tempo

Actiepunt	Prioriteit
Bijstellen kijkwijzer	gemiddeld

4.19 Actieve en zelfstandige leerhouding van de kinderen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de kinderen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze kinderen te ontwikkelen. Autonomie en eigen verantwoordelijkheid betekenen niet, dat de leraren de kinderen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat "op maat": kinderen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen werken met een weektaak
2.	Opdrachten bevatten keuze-opdrachten
3.	De leerlingen werken waar mogelijk samen en ondersteunen elkaar
4.	De leerlingen kunnen doelmatig plannen

4.20 Zorg, begeleiding en extra ondersteuning

We streven ernaar, dat ieder kind zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. 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. Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen en andere data met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de kinderen extra ondersteuning. In ons zorgbeleidsplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven. Ook is er een kwaliteitskaart Klimopklas, een protocol overgang van groep 2 naar 3 en een beleidsplan meer- en hoogbegaafde kinderen. Naast het zorgbeleid beschikt onze school over een zorgkalender en schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke kinderen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van kinderen inhoudt. We volgen de ontwikkeling van kinderen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (3x per jaar, bij start en na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes en de ontwikkeling van individuele kinderen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord.

In een kwaliteitskaart beschrijven wij ons basis- en extra ondersteuning op school. In ons zorgbeleidsplan staan zorg en begeleiding beschreven

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school voert de zorg planmatig uit
2.	De school werkt met OGW 4D
3.	De intern begeleider maakt deel uit van het managementteam

Actiepunt	Prioriteit
Evalueren en bijstellen zorgbeleidsplan (2024/2025)	gemiddeld

Bijlagen

1. Zorgbeleidsplan WSKO Mariaschool

4.21 Afstemming (differentiatie)

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de kinderen. We werken handelingsgericht met een klassenplan. Alle leerkrachten beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis van observaties en toetsmomenten passen de leraren twee keer per jaar hun klassenplan aan. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de kinderen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes kinderen en kinderen individueel. Omdat “afstemming” (differentiatie) van het onderwijs op kinderen niet eenvoudig is, monitort de school voortdurend of de leraren voldoende in staat zijn om hun onderwijs af te stemmen op de groep, de subgroepjes en de individuele kinderen. Dit doen we m.b.v. de Quick Scan, WMK vragenlijsten (leraren, ouders en leerlingen), maar ook via ons personeelsbeleid.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden
2.	De leerkrachten stemmen hun onderwijs af op de behoeften van de groep of , als dat kan, de individuele leerling

4.22 Bijdragen aan gelijke kansen

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met de plaats van de kinderen aan het begin van VO-klas 3. We gebruiken daarbij de gegevens van Scholen op de kaart (resultaten – plaats in VO na 3 jaar). Op basis van een analyse (van de eindtoets) stellen we ons onderwijskundig beleid en beleid m.b.t. advisering VO –indien nodig- bij.

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

Actiepunt	Prioriteit
Analyse en plan van aanpak n.a.v. resultaten eindtoets en doorstroming na 3 jaar VO	laag

4.23 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. 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.

In het samenwerkingsverband SPOW werken 44 basisscholen (voor regulier en speciaal basisonderwijs) en twee scholen voor speciaal onderwijs samen binnen de gemeenten Westland, Midden Delfland en Hoek van Holland (deelgemeente Rotterdam). Met elkaar wordt passend onderwijs vorm gegeven. In het bestuur van het samenwerkingsverband is ook ons bestuur WSKO vertegenwoordigd.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel
2.	Onze school biedt basisondersteuning en waar mogelijk extra ondersteuning
3.	De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen

Actiepunt	Prioriteit
Jaarlijks opstellen schoolondersteuningsprofiel	gemiddeld

4.24 Ononderbroken ontwikkeling

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 of te doubleren. We hanteren de norm dat maximaal 2 % van de leerlingen een kleuterverlenging mag hebben. Binnen onze school doubleren kinderen zo weinig mogelijk. In de schoolgids, ons SOP en het zorgbeleidsplan geven we meer informatie over doubleren en de overgang van groep 1 naar groep 2 en van groep 2 naar groep 3.

De leraren zorgen tijdens hun lessen voor afstemming bij de instructie en de verwerking. Ook ten aanzien van de factor tijd. 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 Voorschool naar School
2. De overgang van PO naar VO
3. De overgang van groep naar groep (overdracht)
4. De afstemming tussen duo-collega's en in de bouw
5. De afstemming tussen school en ouders
6. Tussentijdse in- en uitstroom

Actiepunt	Prioriteit
Aanvullen protocol en beleid doublure in zorgbeleidsplan	laag

4.25 Resultaten

We achten het van belang dat kinderen 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 kinderen te monitoren (ParnasSys). We monitoren of de kinderen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de groepsbesprekingen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele kinderen.

	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 krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
5.	De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

4.26 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de kinderen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LVS ParnasSys. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de voorschriften (zie bijlage toetsprotocol). Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten en hebben in het ouderportaal van Parnassys altijd inzage in toetsresultaten. Ouders krijgen in leerjaar 7 een voorlopig VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure en evaluatie van de eindtoets hebben we beschreven in ons beleidsstuk VO adviezen.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem
2.	Onze school beschikt over een toetskalender
3.	Onze school informeert de leerlingen en ouders over de toetsresultaten
4.	Onze school neemt een eindtoets af in leerjaar 8 (Cito)
5.	Onze school geeft ouders een VO-advies conform de beschreven procedure

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Bij WSKO stimuleren we persoonlijk leiderschap in alle lagen. Daarbij zijn: voorleven, verwerven van kennis, oefenen van vaardigheden en het ontwikkelen van een onderzoekende houding kenmerkend. Ons integraal personeelsbeleid draagt bij aan een professionele cultuur, waarvan de kern gevormd wordt door cyclisch werken, eigenaarschap en reflectie. Er zijn criteria voor professionals binnen WSKO met betrekking tot kennis, gedrag, vaardigheden en professionele ontwikkeling.

WSKO is een krachtige, vitale onderwijsorganisatie die in verbinding staat met het maatschappelijk veld. WSKO kent en stimuleert een levendig en gevarieerd palet aan basisscholen, die voortdurend in beweging en in ontwikkeling zijn. WSKO investeert om deze reden in goed werkgeverschap, vitaliteit, gezondheid en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Werving en selectie is een onderdeel van het integraal personeelsbeleid en heeft raakvlakken met de HR gesprekkencyclus, functiebeschrijvingen, traject voor introductie en begeleiding en professionalisering & ontwikkeling.

WSKO bevordert interne mobiliteit. We geven voorkeur aan vrijwillige mobiliteit op grond van ontwikkeling, professionalisering, vitaliteit en veerkrachtigheid.

HRM-Beleid

De omslag naar een ambitieuze, resultaatgerichte werksituatie vereist een sterk HRM-beleid. De schoolleider speelt hierin een belangrijke rol en zal hiervoor, waar nodig, door verdere professionalisering worden toegerust. De schoolleider heeft eigenaarschap en de integrale verantwoordelijkheid van het personeelsbeleid op de school. Met HRM sturen we op de verbinding van de kwaliteitsaspecten binnen de organisatie met de professionele houding, kennis en vaardigheden van onze medewerkers. De afdeling HRM-Personeelszaken ondersteunt de schoolleiders bij de voorbereiding en uitvoering van HRM-beleid en bij de uitvoering van personeel en organisatie-gerelateerde vraagstukken. Beleidsontwikkeling komt vanuit verplichtingen, ambitie en vraag vanuit de organisatie tot stand.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We beschikken over kwaliteitsthermometer leerkracht
2.	We beschikken over een functionerende gesprekkencyclus
3.	Het personeelsbeleid is gericht op de ontwikkeling van het pedagogisch-didactisch handelen van de leerkrachten

5.2 Professionele cultuur en professionalisering

We streven ernaar onze school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarnaast wil de WSKO de verantwoordelijkheid nadrukkelijk leggen bij de onderwijsgevers, leerlingen, ouders en schoolleiding.

Professionalisering vindt plaats in:

- jaarlijkse teamstudie momenten
- individuele professionalisering
- collegiale consultatie en samenwerking
- inspiratie workshops
- WSKO studie dag
- online leren (webinars)
- bouwvergaderingen en teamvergaderingen
- leerplatform Groeikracht

Beroepshouding

Bij WSKO houden we, in alle functies, de bevordering van het onderwijsleerproces voor ogen. Op basis van kennis en kunde geven wij vorm aan het onderwijs bij WSKO. We stimuleren het leren en dragen daarmee bij aan de ontwikkelkansen en -perspectieven van leerlingen en medewerkers.

We leiden kinderen op tot actieve burgers die zich niet alleen staande kunnen houden in de wereld waarin ze volwassen zullen zijn, maar daar ook een positieve bijdrage aan kunnen leveren. Dan is ons werk geslaagd.

De leraar is verantwoordelijk voor de inhoud van het onderwijs (vakinhoudelijk bekwaam) en de manier waarop leerlingen die inhoud leren (vakdidactisch bekwaam). Daarnaast is de leerkracht verantwoordelijk voor een veilig, ondersteunend en stimulerend leerklimaat (pedagogisch bekwaam). De leraar heeft een complex beroep dat hoge eisen stelt aan het professionele niveau van zijn beroepskennis en -kunde.

In het onderwijs is professioneel werken teamwerk. Medewerkers bij WSKO tonen een onderzoekende, resultaat- en ontwikkelingsgerichte houding. Hier wil men zich blijven ontwikkelen in het werk. En we vinden het belangrijk om dat samen met onze collega's en externe partners te doen.

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. We hechten ook waarde aan een professionele instelling, aan een juiste beroepshouding. De belangrijkste kenmerken daarvan zijn:

- we handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
- we voelen ons medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
- we kunnen en willen met anderen samenwerken
- we zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
- we zijn gemotiveerd om onszelf te ontwikkelen

Professionalisering

Voor iedere medewerker is een jaarlijks bedrag beschikbaar voor professionalisering (CAO PO).

Scholing

WSKO biedt medewerkers ruimte om zich te ontwikkelen op bestuursniveau en op schoolniveau. Daarvoor worden er jaarlijks scholingsplannen gemaakt en geëvalueerd. Deze scholingsplannen zijn gebaseerd op de jaarplannen van de scholen en het bestuur.

Opleiden

WSKO is een lerende organisatie en werkt met diverse partijen samen om medewerkers professionalisering aan te bieden; zowel in groepen als individueel.

Medewerkers en teams worden in staat gesteld om zichzelf te blijven ontwikkelen als professional en daarmee toekomstgericht onderwijsaanbod te blijven ontwikkelen. Dit vereist onderwijskundige kennis, leiderschap en samenwerking binnen teams. Medewerkers krijgen de tijd om zowel binnen als buiten de school met collega's en professionals samen te werken aan een samenhangend curriculum en om kennis te delen over pedagogiek, didactiek, leerinhoud en andere expertises. WSKO schoolleiders spelen een actieve, stimulerende en faciliterende rol om innovatieve mogelijkheden te blijven benutten. Bovendien is het van groot belang om de (ICT-)professionalisering op peil te houden.

Westland Campus

WSKO Campus en WSKO WIKI waren in het verleden middelen van WSKO gericht op leren, ontwikkelen en het (digitaal) delen van kennis. Met de collega besturen primair onderwijs in Westland hebben we de krachten gebundeld en is Westland Campus ontstaan. Westland Campus is een digitaal platform waarin medewerkers in het primair onderwijs samenwerken. Binnen dit platform is een professionaliseringsomgeving en een vacaturebank opengesteld. De ambitie is om hieraan ook een lesbibliotheek toe te voegen, waardoor kennis en ervaring in Westland actief gedeeld wordt.

Het portaal WSKO WIKI in onze Google Workspace is nog steeds toegankelijk voor medewerkers van WSKO.

Interne opleiding en scholing – Groeikracht

Je professionaliseren en je verder verdiepen in je vak levert nieuwe energie en motivatie en zorgt ervoor dat je werk aantrekkelijker, uitdagender en makkelijker wordt. Een onderdeel van Westland Campus is Groeikracht! Binnen Groeikracht wordt het leren van en met elkaar georganiseerd.

Dit gebeurt doordat zowel leervragen vanuit professionals, als leeraanbod vanuit aanbieders in het portaal geplaatst worden. Iedere medewerker kan hierop reageren en/of inschrijven.

Er zijn meerdere LeerNetwerken samengesteld. De leernetwerken werken voor tenminste een jaar samen aan een kennis bij een of enkele leervragen op een specifiek taakgebied. Alle medewerkers kunnen lid worden van een LeerNetwerk. De taakgebieden zijn: bewegingsonderwijs, digitale geletterdheid, gedrag, Groep 8 (POVO) Intern Begeleiders, Kleuters, ontdekkend en onderzoekend leren, rekenen en taal/lezen.

LeerLink is een platform van Groeikracht voor alle professionals in het primair onderwijs van Westland. LeerLink biedt de mogelijkheid om te netwerken en verbinding te maken met collega's. Het is een bron van inspiratie om kennis te halen, gericht vragen te stellen en informatie te delen. Via LeerLink bundelen we onze kracht en zijn we laagdrempelig bereikbaar voor collega -professionals.

Begeleiding startende leerkracht

WSKO is een aantrekkelijke en goede werkgever voor startende leerkrachten. De startende leerkracht is een leerkracht die 3 jaar geleden of minder de bevoegdheid om les te geven in het primair onderwijs heeft behaald. Wij begeleiden en ondersteunen de startende leerkrachten actief met een starterstraject gedurende 3 jaar. Het traject voor startende leerkrachten is gericht op het ondersteunen en begeleiden op het verder ontwikkelen van competenties en vaardigheden tot onderwijsprofessional. Wij bieden onder andere een coach op de werkvloer (veelal de schoolopleider), een maatje op de werkvloer, een aantal sessies beeldcoaching, workshops en trainingen en intervisie. Onze coaches op de werkvloer zijn gecertificeerd basiscoach (Thomas More Academy). De startende leerkracht maakt met behulp van zijn coach een persoonlijk ontwikkelplan.

Daarbij draagt de HR-gesprekscyclus bij aan het monitoren van de ontwikkeling van de startende leerkracht, waarbij wij uitgaan van waardering. Over het algemeen geldt ook dat er vanuit de HR-gesprekkencyclus een normerend gesprek plaatsvindt over de ontwikkeling van de startende leerkracht ten behoeve van de vorm van het dienstverband.

Teambuilding

Op onze school werkt het team verspreidt over 2 gebouwen. Het is daarom belangrijk om actief te werken aan een gevoel van gezamenlijkheid en een eenheid te voelen als team. Die eenheid wordt versterkt in momenten van gezamenlijke nascholing, bouwoverleg en gezamenlijke voorbereiding van lesactiviteiten maar heeft ook een belangrijk informeel component. Vlak voor en na schooltijd stimuleren we collega's om gezamenlijk koffie en thee te drinken aan de bar in de aula. Er wordt ieder jaar een personeelsuitje georganiseerd en ook is er een paar keer per jaar een gezellig samenzijn.

Professionele cultuur

Goed werkgeverschap, een professionele cultuur en kwaliteit hangen met elkaar samen. Een eventueel lerarentekort vormt een bedreiging voor de professionele cultuur en de kwaliteit van onderwijs. Tegelijk is het risico op een kwalitatief en kwantitatief lerarentekort groot. WSKO kiest voor een aantal interventies, die enerzijds het risico op een lerarentekort verkleinen en anderzijds de professionele cultuur versterken. De ambitie is om hierbij de nadruk te leggen op samenwerking binnen WSKO tussen scholen en tussen de verschillende PO stichtingen in het Westland. Naast de onderstaande overkoepelende interventies, wordt ook steeds meer nagedacht over "anders organiseren" van onderwijs samen met de lerarenopleidingen. Daardoor kunnen naast leerkrachten ook onderwijsassistenten en experts worden ingezet en kunnen de "lessons learned" door corona op het terrein van ICT meer structureel een plek krijgen in het onderwijs.

Vitaliteit

WSKO is een krachtige, vitale onderwijsorganisatie die in verbinding staat met het maatschappelijk veld. WSKO kent en stimuleert een levendig en gevarieerd palet aan basisscholen, die voortdurend in beweging en in ontwikkeling zijn. WSKO investeert om deze reden in goed werkgeverschap, vitaliteit, gezondheid en duurzame inzetbaarheid van

medewerkers.

Dit bevordert de professionele cultuur waardoor de kwaliteit en de opbrengsten verhogen. Goed werkgeverschap, maar ook goed werknemerschap wordt in de organisatie gezien als gewoon-goed; van binnen naar buiten en van buiten naar binnen. Vitaal betekent energiek, krachtig → levenskracht. Medewerkers voelen zich welkom, gezien, gewaardeerd en ervaren werkplezier.

Vitaliteit is onderdeel van het personeelsbeleid en vastgelegd in een vitaliteitsplan.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid betekent dat medewerkers in hun werk zowel op dit moment als in de toekomst gezond zijn, zich vitaal voelen en beschikken over realiseerbare mogelijkheden en voorwaarden, aansluitend op levensfase, loopbaan, ambitie, ontwikkelingen, kennis en competenties.

Iedere medewerker heeft jaarlijks recht om 40 uur van de werktijd te besteden aan duurzame inzetbaarheid. Deze uren kunnen door de medewerker na overleg met de leidinggevende ingezet worden voor: peer review, studieverlof, coaching, oriëntatie op mobiliteit, niet plaats- en/of tijdgebonden werkzaamheden en in overleg aan andere doelen gericht op duurzame inzetbaarheid.

Iedere medewerker van 57 jaar en ouder heeft naast de 40 uur voor duurzame inzetbaarheid, jaarlijks recht op een bijzonder budget voor oudere medewerkers van 130 uur ten behoeve van duurzame inzetbaarheid. De medewerker kan de uren ook inzetten voor het opnemen van verlof.

Actiepunt	Prioriteit
Opzetten eigen bekwaamheidsdossier in Afas	gemiddeld

5.3 Samen opleiden

Thomas More Opleidingsschool en Stage bij WSKO

WSKO is onderdeel van de Thomas More Opleidingsschool. Het uitgangspunt is dat studenten en stagiaires een volwaardig teamlid zijn. Het opleiden van toekomstige onderwijsprofessionals is een kernactiviteit van WSKO.

Elk jaar plaatst de Thomas More Opleidingsschool gemiddeld 80 studenten op de WSKO-scholen. Deze groep bestaat uit studenten uit het 1e tot en met het 4e leerjaar. De plaatsing van deze stagiaires wordt begeleid door de bovenschoolsschoolopleider en de schoolopleiders op de verschillende locaties.

Naast de studenten zijn er ook LIO-stagiaires die jaarlijks worden geplaatst. Dit zijn 4e-jaars voltijd pabo studenten die hun opleiding afronden. Deze groep studenten wordt eveneens begeleid door de bovenschoolsschoolopleider en de schoolopleiders op de locaties.

WSKO biedt volop kansen voor studenten en LIO-stagiaires om zich te ontwikkelen en bij te dragen aan het onderwijs.

Leraren in opleiding

WSKO werkt nauw samen met leraren in opleiding, zowel vanwege de wens tot omscholing (voor een nieuw vakgebied) als doorstroom (van MBO naar HBO). Er wordt maatwerk geleverd waarbij gekeken wordt naar de persoonlijke situatie van de kandidaat in combinatie met de pabo-opleiding. Er zijn verschillende opties beschikbaar, zoals zij-instroomtrajecten, deeltijdopleidingen van 2 of 4 jaar, Level-up en voltijdopleidingen. In de basis werkt WSKO hiervoor samen met de Thomas More Hogeschool, maar indien een kandidaat elders een pabo-opleiding volgt of wil volgen, vormt dit geen belemmering.

Waar mogelijk wordt een deeltijdstudie gecombineerd met een parttime functie als onderwijsassistent en een stagedag. Scholen worden aangemoedigd om stagiaires op te nemen en we trainen leerkrachten om stagiaires en startende leerkrachten zo goed mogelijk te begeleiden in hun werk op school. Zo biedt WSKO volop mogelijkheden voor professionele ontwikkeling en groei in het onderwijsvak.

Leerafdeling MBO Mondriaan

Op onze school zijn ook veel MBO-studenten te vinden. Zij lopen een jaar lang 2 dagen stage in een groep. Op woensdag is er een lesaanbod voor de studenten in samenwerking met de docent van het Mondriaan college.

5.4 Werving en selectie

Jaarlijks wordt op basis van de onderwijsbekostiging een personele begroting opgesteld, waaruit vervolgens een bestuursformatieplan volgt. Wanneer er financiële ruimte is, kan er op basis van een analyse van de personeelsbehoefte, die afgeleid is van de toekomstige ontwikkelingen van de (school)organisatie, een vacature worden opengesteld.

De leidinggevende van de (school-)locatie is eigenaar van de vacature en tevens eindverantwoordelijk voor het vervullen van de vacature. De staf domeinen van de organisatie (onderwijskwaliteit, HRM- personeelszaken, Financiën en Huisvesting, Communicatie en PR) dienen als klankbord, faciliteren in het proces en toetsen - steekproefsgewijs- of de normen van onze afspraken worden nageleefd.

Bij het ontstaan van een vacature binnen de organisatie (op bovenschools- en schoolniveau) wordt bij interne en externe werving uitgegaan van de Sollicitatiecode, bijlage XII van de CAO PO. Hierbij wordt met meerdere kandidaten rekening gehouden.

5.5 Werkverdeling en taakbeleid

Op onze school worden taken, plannen en schoolontwikkeling voor het komende schooljaar vastgelegd in een werkverdelingsplan. Dit plan wordt door de directie opgesteld in samenwerking met het team en de medezeggenschapsraad. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal uren of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden.

De inhoud van het werkverdelingsplan:

- schoolontwikkeling
- overzicht personeel
- groepsformatie
- inzet werkdrukken
- afspraken taakbeleid
- leerlingenaantal
- coördinatoren en specialisten
- professionalisering team

Afspraken, bekwaamheid en verantwoording

Voor het vastleggen van individuele taken en professionalisering maken we gebruik van Cupella. Werknemers leggen achteraf verantwoording af voor hun taakuren duurzame inzetbaarheid en individuele professionalisering. Formeel en informeel leren wordt in Cupella geregistreerd. Eventuele diploma's of getuigschriften worden opgenomen in het personeelsdossier.

5.6 Bekwaamheid en gesprekkencyclus

Bekwaamheid - 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 professionals zijn in het bezit van de juiste diploma's voor hun functie. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe (onderwijs-)professionals van WSKO zich blijven ontwikkelen in bekwaamheid voor de (toekomstige) functie. De directeur staat ingeschreven in het

schoolleidersregister (SPO).

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf in Afas.

Gesprekkencyclus

De gesprekkencyclus draagt op een effectieve manier bij aan de ontwikkeling van de medewerkers. De gesprekken zijn onder andere gekoppeld aan de ontwikkeling die de school door wil maken om haar onderwijskwaliteit te vergroten. De focus van de gesprekken ligt op leren in de breedste zin van het woord. De gesprekkencyclus is daarmee een belangrijk onderdeel van wat WSKO verstaat onder goed werkgeverschap.

WSKO wil recht doen aan zowel de wettelijke kaders, als de diversiteit van scholen binnen onze WSKO. Daarom bevat onze gesprekkencyclus zowel normerende als waarderende gesprekken. Een normerend gesprek voeren we op het moment dat rechtspositionele gevolgen van toepassing zijn. De werkgever neemt hiervoor het initiatief. Alle overige gesprekken zijn waarderend van aard. Daarbij dragen zowel de werkgever als de werknemer verantwoordelijkheid voor het cyclische karakter van de gesprekken. Ieder jaar vindt er minimaal één gesprek uit de cyclus plaats. In het personeelsinformatiesysteem AFAS worden gesprekken gedocumenteerd in het digitale personeelsdossier en daarmee vertrouwelijk opgeslagen.

Alle gesprekken worden benaderd vanuit:

- Schoolontwikkeling

Wat is de richting waarin de school zich ontwikkelt? Welke resultaten wil de school behalen? Wat betekent dit voor de individuele medewerkers in de school? Wat gaat er voor hen veranderen en wat betekent dit voor het gedrag van de medewerkers?

- Functie

Wat is het functieprofiel? Wat zijn de gevraagde competenties voor deze functie? Is helder gedrag beschreven en bekend? Welk gedrag willen we zien in de klas? Welk gedrag willen we zien in deelname aan een team?

- Loopbaanwensen

Wat zijn de eigen wensen van de medewerker met betrekking tot zijn/haar persoonlijke ontwikkeling?

Bij ieder gesprek komen -grotendeels- dezelfde onderwerpen aan de orde, maar is het accent en de invalshoek anders en is de rol van de gespreksdeelnemers anders. WSKO heeft het beleid op het gebied van de gesprekkencyclus vastgelegd in een document gesprekkencyclus en gesprekkenmatrix.

5.7 Vitaliteit en Arbobeleid

Gezond werken

Het verzuimbeleid “gezond werken plan” geeft vorm aan het creëren van een gezonde, vitale werkomgeving. Het geeft de medewerker en leidinggevende een leidraad om op een praktische manier inhoud te geven aan het voorkomen van verzuim en hoe we bij WSKO werken bij verzuim.

Het verzuimbeleid richt zich in het eerste deel op het voorkomen van ziekteverzuim door een preventieve aanpak. In het tweede deel richt het verzuimbeleid zich op hoe directies in samenwerking met HR en externe diensten, zoals de arbodienst, op actieve wijze omgaan met verzuim en re-integratie ter bevordering van een spoedige werkhervatting in overeenstemming met vigerende wetgeving. Hierbij kun je denken aan de wetten Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), Arbowet, Wet Verbetering Poortwachter (WVP), regeling Ziekte en Arbeidsongeschiktheid Primair Onderwijs (ZAPO) en overige relevante regelgeving.

Doel van verzuimbeleid:

- Vitale organisatie en medewerkers
- Werkplezier
- Voorkomen van arbeidsongeschiktheid
- Het ziekteverzuim tot een minimum beperken
- Wetgeving naleven

Gezond werken is een gedeelde verantwoordelijkheid van medewerker, leidinggevende en werkgever vanuit een professionele cultuur. Het gezond werken plan is een onderdeel van het personeelsbeleid.

Arbobeleid

WSKO streeft naar optimale arbeidsomstandigheden voor haar personeel en leerlingen. Het arbobeleid is primair gericht op waarborging van de veiligheid en de gezondheid van de medewerkers en leerlingen. De school wordt op zodanige wijze georganiseerd dat onaanvaardbare risico's zijn uitgesloten. Verzuim door ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt zo veel mogelijk tegengegaan.

Bovenschools wordt het arbobeleid ter instemming voorgelegd aan de GMR. Op locatieniveau worden de doelstellingen vanuit de RI&E ter instemming voorgelegd aan de personeelsvertegenwoordiging van de medezeggenschapsraad (MR). De vastgestelde doelstellingen zijn onderwerp van het reguliere schooloverleg en worden opgenomen in het jaarplan. De doelstellingen worden vermeld in het plan van aanpak op basis van de RI&E (Risico-inventarisatie en –evaluatie). Wanneer in het arbobeleid zaken niet vermeld staan, volgen we de richtlijnen van de Arbocatalogus PO. Incidenteel kan hiervan afgeweken worden, wanneer de omstandigheden daar aanleiding voor geven. Directies van de aangesloten scholen zijn verantwoordelijk voor de uitvoering en zijn preventiemedewerker m.b.t de RI&E, het uitvoeren van arbo taken, het adviseren en samenwerken met de (G)MR.

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%	5,1%	3,1%	1,9%	7,7%	onbekend	onbekend
Meldingsfrequentie (MF) <i>gemiddeld aantal verzuimmeldingen</i>		1	1,3	0,9	0,5	0,6	onbekend	onbekend
De gemiddelde verzuimduur (GZD) <i>gemiddelde lengte van het verzuim in kalenderdagen</i>		21,3	7	4	26	4	onbekend	onbekend

Gegvens afkomstig van open onderwijsdata DUO

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

5.8 Mobiliteitsbeleid

WSKO stimuleert interne mobiliteit en heeft hierbij een voorkeur voor vrijwillige mobiliteit. Deze mobiliteit is gebaseerd op ontwikkeling, professionalisering, vitaliteit en veerkrachtigheid.

WSKO biedt een veelzijdige leer- en werkomgeving, waarin verschillende onderwijsvormen vertegenwoordigd zijn.

Het personeelsbeleid van WSKO is erop gericht om de capaciteiten en kwaliteiten van het personeel optimaal te benutten en de betrokkenheid te vergroten. Door interne mobiliteit worden de persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van het personeel bevorderd, wat bijdraagt aan een langdurige verbinding met de organisatie.

Onderzoek heeft aangetoond dat medewerkers die van taak, functie en/of omgeving veranderen vitaler en met meer plezier blijven werken.

Bij het plaatsen van een kandidaat op een vacature hanteert WSKO een plaatsingsvolgorde, waarbij verplichte mobiliteit, vrijwillige mobiliteit, bepaalde tijd, deeltijders, werknemers in opleiding en externe kandidaten in die volgorde worden overwogen. WSKO streeft ernaar de drempel om van school te wisselen te verlagen en de adviseur van de afdeling HRM-Personeelszaken bemiddelt waar mogelijk om de juiste leerkracht aan de juiste school te koppelen.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur en groeperingsvormen

Onze school is een van de 17 scholen van de Stichting Westlands Katholiek Onderwijs. De directie geeft –onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de WSKO- leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het uitvoeren van het beleid. De directeur wordt bijgestaan door 2 MT-leden waarvan 1 ook de intern begeleider van de school is. Daarnaast wordt het MT bijgestaan door een breed zorgteam met daarin specialisten op diverse vakgebieden. De school heeft een leerlingenraad, oudervereniging en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd, meestal is er sprake van parallelklassen. De indeling van klassen vindt plaats op basis van:

- kwaliteiten en mogelijkheden van onze leerlingen
- met wie speelt een kind graag en werkt het graag samen
- in- en zij instroom leerlingen
- continuïteit, veiligheid en rust in de groepen
- financieringsmogelijkheden

De lessen worden in de groep aangeboden aan de kinderen op 3 niveaus. Bij een aantal vakgebieden wordt er groepsdoorbroken gewerkt.

6.2 Schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de kinderen, ouders en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samen-werken is. 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.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De school ziet er verzorgd uit.
2.	De school is een veilige school, iedereen voelt zich welkom

6.3 Sociale, fysieke en psychische veiligheid

WSKO wil een sociaal veilige werk- en leeromgeving bieden voor medewerkers en leerlingen. Te allen tijde zal het bestuur, de directie en medewerkers zich inzetten om sociaal onveilig gedrag tegen te gaan. Wij vinden het belangrijk dat medewerkers zich veilig voelen binnen het team, zich gesteund voelen door de directie en zich positief verbonden voelen met de school en de organisatie. Een positieve sociale binding vormt een belangrijke voorwaarde voor een zo optimaal mogelijk werkklimaat voor onze medewerkers.

Het veiligheidsplan en gedragsprotocol richten zich voornamelijk op de sociale veiligheid die binnen of in de directe omgeving van de school kunnen voorkomen en op het treffen van adequate maatregelen om escalatie te voorkomen. Dit komt ten goede aan een positieve en veilige sfeer en cultuur van de school. Een open cultuur waarin problemen besproken worden is van belang. Een onderdeel van het veiligheidsplan heeft ook te maken met de fysieke veiligheid. Medewerkers weten wat ze moeten doen bij brand of calamiteiten en de school oefent jaarlijks het ontruimingsplan. Het arbobeleid en veiligheidsplan voldoen aan de wettelijke vereisten zoals deze zijn opgenomen in Arbowet, Arbobesluit, Arbocatalogus PO en andere relevante wet- en regelgeving.

Vanuit het bestuur wordt het arbobeleid en het veiligheidsplan aangereikt met als doel een aanzet te geven om het op locatie vorm te geven. Het veiligheidsplan is met instemming van de GMR vastgesteld. Op school wordt het beleid geïmplementeerd en verankerd op de locatie. In een veiligheidsplan op locatie, vermeldt de school welke afspraken er zijn om pestgedrag aan te pakken, wie aanspreekpunt is bij pesten, wie de vertrouwenspersoon is, hoe de klachtenregeling werkt en waar de onafhankelijke klachtencommissie te vinden is.

Het veiligheidsplan en gedragsprotocol zijn onderdelen van het personeelsbeleid.

Het bestuur van de scholen is verplicht zorg te dragen voor veilige scholen. Sinds augustus 2015 is de Wet Veiligheid op school van kracht die tot doel heeft pesten aan te pakken en de veiligheid voor leerlingen op school te vergroten en te waarborgen. De wet schrijft voor dat het bestuur moet zorgen voor het veiligheidsbeleid. Scholen moeten

beschikken over een aanspreekpunt en een coördinator voor het veiligheidsbeleid. De beleving van de veiligheid en het welbevinden van de leerlingen moet jaarlijks gemeten worden met een gevalideerd instrument. De scholen van onze stichting gebruiken daartoe een gevalideerd instrument. De scholen van de stichting nemen de meting van veiligheid zeer serieus. Het belang om 'kinderen echt te zien' en 'zich welkom te laten voelen' is alom gedeeld.

Uit de resultaten van de metingen (die worden aangeleverd bij de inspectie) blijkt dat de leerlingen op onze scholen zich voldoende veilig voelen. Een vragenlijst met betrekking tot veiligheid wordt minimaal 1x per jaar afgenomen in de groepen 6 tot en met 8. Per vragenlijst hanteren we de landelijke norm. Indien nodig/gewenst wordt een plan gemaakt ter verbetering van de veiligheidsbeleving.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen voelen zich veilig
2.	De leerkrachten voelen zich veilig
3.	De school beschikt over een veiligheidsplan
4.	De school bevraagt leerlingen, leerkrachten en ouders systematisch over aspecten m.b.t. veiligheid

Actiepunt	Prioriteit
Bijstellen veiligheidsplan	gemiddeld

Bijlagen

1. Veiligheidsplan
2. Gedragsprotocol

6.4 Arbobeleid en veiligheid

Gezond werken

Het verzuimbeleid "gezond werken plan" geeft vorm aan het creëren van een gezonde, vitale werkomgeving. Het geeft de medewerker en leidinggevende een leidraad om op een praktische manier inhoud te geven aan het voorkomen van verzuim en hoe we bij WSKO werken bij verzuim.

Het verzuimbeleid richt zich in het eerste deel op het voorkomen van ziekteverzuim door een preventieve aanpak. In het tweede deel richt het verzuimbeleid zich op hoe directies in samenwerking met HR en externe diensten, zoals de arbodienst, op actieve wijze omgaan met verzuim en re-integratie ter bevordering van een spoedige werkhervatting in overeenstemming met vigerende wetgeving. Hierbij kun je denken aan de wetten Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), Arbowet, Wet Verbetering Poortwachter (WVP), regeling Ziekte en Arbeidsongeschiktheid Primair Onderwijs (ZAPO) en overige relevante regelgeving.

Doel van verzuimbeleid:

- Vitale organisatie en medewerkers
- Werkplezier
- Voorkomen van arbeidsongeschiktheid
- Het ziekteverzuim tot een minimum beperken
- Wetgeving naleven

Gezond werken is een gedeelde verantwoordelijkheid van medewerker, leidinggevende en werkgever vanuit een professionele cultuur. Het gezond werken plan is een onderdeel van het personeelsbeleid.

Arbobeleid

WSKO streeft naar optimale arbeidsomstandigheden voor haar personeel en leerlingen. Het arbobeleid is primair gericht op waarborging van de veiligheid en de gezondheid van de medewerkers en leerlingen. De school wordt op zodanige wijze georganiseerd dat onaanvaardbare risico's zijn uitgesloten. Verzuim door ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt zo veel mogelijk tegengegaan.

Bovenschools wordt het arbobeleid ter instemming voorgelegd aan de GMR. Op locatieniveau worden de

doelstellingen vanuit de RI&E ter instemming voorgelegd aan de personeelsvertegenwoordiging van de medezeggenschapsraad (MR). De vastgestelde doelstellingen zijn onderwerp van het reguliere schooloverleg en worden opgenomen in het jaarplan. De doelstellingen worden vermeld in het plan van aanpak op basis van de RI&E (Risico-inventarisatie en –evaluatie). Wanneer in het arbobeleid zaken niet vermeld staan, volgen we de richtlijnen van de Arbocatalogus PO. Incidenteel kan hiervan afgeweken worden, wanneer de omstandigheden daar aanleiding voor geven. Directies van de aangesloten scholen zijn verantwoordelijk voor de uitvoering en zijn preventiemedewerker m.b.t de RI&E, het uitvoeren van arbo taken, het adviseren en samenwerken met de (G)MR. Het arbobeleid is een onderdeel van het personeelsbeleid.

6.5 Interne communicatie en samenwerking

Wij zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van onze medewerkers bij schoolontwikkelingen om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Bijeenkomsten worden zoveel als mogelijk vooraf aan een schooljaar vastgelegd en zijn gericht op een bottom-up inbreng, samenwerking, eigenaarschap en pro-activiteit.

Bijeenkomsten en communicatie-hulpmiddelen worden zo effectief mogelijk ingezet.

We onderscheiden twee soorten communicatie: interne en externe communicatie.

Interne communicatie

Onder interne communicatie verstaan we de communicatie gericht op medewerkers; de informatieoverdracht tussen de school/WSKO en de mensen die werkzaam zijn binnen de school/WSKO.

Als organisatie hebben we een open cultuur met korte lijnen. Ons streven is om transparant, proactief en eerlijk met elkaar te communiceren. Dit doen wij informeel tijdens de contactmomenten in de klas of na schooltijd tijdens een theemoment, maar ook formeel tijdens de maandelijkse bouw- of 2-maandelijkse teamvergaderingen, (bij-)scholingsdagen of bijeenkomsten op school- of WSKO niveau. Ook zijn er verschillende vakgroepen en leernetwerken om de expertises van leerkrachten te bundelen en uit te wisselen. Er zijn 2 x per schooljaar groepsbesprekingen onder leiding van de intern begeleider. Het MT vergadert 2-wekelijks. De directie verstuurt maandelijks een interne nieuwsbrief naar de medewerkers. Vanuit het bestuur wordt regelmatig de WSKO Update verstuurd, een interne nieuwsbrief aan alle medewerkers. Verder worden er geregeld peilingen uitgezet om feedback vanuit het team op te vragen.

Op het gebied van HRM maken we gebruik van de WSKO Gesprekkencyclus: een planmatige manier om het gesprek met elkaar aan te gaan en om ons verder te professionaliseren. We kijken welke mogelijkheden er zijn om ons verder te ontwikkelen.

De medezeggenschapsraad en oudervereniging hebben 2-maandelijks een bijeenkomst. Bij de oudervereniging schuift altijd een teamlid aan. De leden van de OV werken samen met de leraren in werkgroepen (Sinterklaas, Kerst, schoolfotograaf, enz.). De directie is altijd aanwezig bij een deel van de MR-bijeenkomst. Belangrijke ontwikkelingen worden tussentijds uitgewisseld via email. Uitgangspunt is om de leden van de medezeggenschapsraad vanaf het begin te betrekken bij school- of beleidsontwikkeling. Openheid en transparantie zijn belangrijk.

Communicatie en samenwerking hulpmiddelen zijn: postvakjes, email, Parro, Google apps (drive, documenten, presentaties, spreadsheets, classroom), Prowise, Parnassys.

De scholen van WSKO zijn 'Google Reference Schools'. We geven "digitaal toekomstgericht" onderwijs. Met behulp van Chromebooks en Google Apps geven we invulling aan nieuwe vaardigheden. Leerkrachten, onderwijsondersteunend personeel, directie en bestuur werken in een digitale Google omgeving.

Externe communicatie

Onder externe communicatie verstaan we de communicatie gericht naar buiten: de informatieoverdracht tussen de school/WSKO en leerlingen, ouders en overige stakeholders.

Als school geven we in alle communicatie het gevoel van welkom zijn. Deze communicatie is WSKO-herkenbaar. We

vertellen met elkaar het verhaal van WSKO, over de bedoeling en de pijlers.

We stemmen onze boodschap af op de doelgroep en houden rekening met het niveau van de ontvanger. We bedenken van te voren wat de boodschap is, waarbij rekening wordt gehouden met de profilering en de specifieke kenmerken en het onderwijsconcept van de school. We geven zoveel mogelijk antwoord op de vragen wie, wat, waar, wanneer, waarom en hoe. Welke kenmerken maken onze school uniek? Wat zijn onze kernwaarden, missie en visie?

Tot slot zorgen we dat we als school/WSKO dezelfde taal spreken, met het kind praten en het kind betrekken bij het organiseren van activiteiten. Daarnaast zorgen we dat de formele documenten die horen bij het PO up to date, volledig en vindbaar zijn in een systeem dat gepast toegankelijk is voor de verschillende doelgroepen.

Bij communicatie in het basisonderwijs onderscheiden we in ieder geval de volgende doelgroepen (stakeholders):

- Kinderen
- Ouders van kinderen die al op school zitten
- Nieuwe ouders
- Samenwerkende partijen (zoals gemeente, kdv, bso, bibliotheek, sportverenigingen, logopedie),
- Potentieel nieuwe medewerkers
- Pers

Voorbeeld van middelen:

- Ouder- en kindgesprekken
- Informatieavonden
- Schoolapp (Social schools of Parnassys)
- Schoolgids
- Rapporten/portfolio's
- Website (school en stichting)
- Social media kanalen (school en stichting)
- Advertenties
- Persberichten

We gebruiken het WSKO kwaliteitsboek Communicatie als leidraad voor de communicatie. Dit is de basis voor het professioneel communiceren, zowel qua inhoud als vorm.

Samenwerking

Onze school werkt veel samen met externe organisaties. Wanneer dit de zorg om een leerling betreft, zijn ouders altijd hiervan op de hoogte. Uitwisseling van gegevens gebeurt met inachtneming van de wet op privacy.

Er is een nauwe samenwerking met de medegebruikers van de Kyckmar; Dansschool Danscreatie, Kinderopvangorganisaties Partou en Kwest en de naast ons gelegen basisschool OBS de Kyckert. In een 2-maandelijkse gebruikersoverleg worden facilitaire zaken besproken alsmede gezamenlijke activiteiten.

Andere samenwerking is er op het gebied van :

Zorg - leerplichtambtenaar, samenwerkingsverband (SPOW), wijkagent, Sociaal Kernteam Westland (SKT), Schoolarts, Logopediste, RID,

Cultuur - Dansschool Danscreatie, Muziekvereniging de Phoenix, Bibliotheek Westland, Cultuurweb Westland, Gehandicaptenplatform,

Scholen en opvang - Basisscholen Wateringen, VO-scholen Westland/Rijswijk/Den Haag/Delft, Peuterspeelzalen Wateringen, Kinderopvang Wateringen

Anders - Gemeente Westland, Gemeente Den Haag, Pabo, Haagse Hogeschool, MBO Mondriaan college

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school heeft een jaarkalender waarin vergaderingen van diverse geledingen zijn vastgelegd
2.	De school gebruikt diverse vormen van informeren en communiceren
3.	De school heeft een kwaliteitskaart communicatie

Actiepunt	Prioriteit
Opstellen kwaliteitskaart communicatie	hoog

6.6 Contacten met ouders

Communicatie en ouderparticipatie

Betrokken ouders zijn cruciaal voor goed onderwijs. Zij willen het beste voor hun kind. Een goede relatie tussen ouders en school is daarvoor fundamenteel. Wanneer ouders betrokken zijn en zich ook inzetten voor de school, dragen zij met de school als partners bij aan een goede toekomst van de kinderen.

De ouders van de Mariaschool vormen een zeer diverse groep. Dat biedt onze school mooie kansen maar levert soms ook vragen op. We willen als school transparant en helder zijn als het gaat om communicatie en ouderparticipatie. Uitgangspunt daarbij is onze visie op onderwijs. Daarin zijn veiligheid, verantwoordelijkheid en samenwerken belangrijke pijlers.

Hoe informeren wij ouders:

- website
- nieuw (school)jaarsreceptie in september
- kijkmiddag of avond bij projecten
- thema avonden (VO scholen presentatie)
- kijkochtend in groep 2
- inloopuurtje in alle groepen 2 x per jaar
- nieuwsbrieven maandelijks
- parro
- schoolgids
- ouderportaal parnassys
- klassenouder
- rapporten 2 x per jaar
- prikboard aula

Hoe communiceren we met ouders:

- informatieavond start schooljaar
- intakegesprek bij inschrijving/start op school
- gespreksronde 2 x per jaar
- inloopuurtje rapporten
- pre- en adviesgesprekken VO groep 7 en 8
- thema avonden
- tevredenheidspelingen
- inloop directie
- e-mail
- Parro
- voortgangsgesprekken op initiatief van leraar of ouders

Hoe kunnen ouders participeren:

- medezeggenschapsraad
- oudervereniging
- werkgroepen (hand -en spandiensten)
- ouders doen en denken mee bij een SOT-overleg (Schoolondersteuningsteam) of HIA (handelingsgericht integraal arrangeren van zorg leerling)

- ondersteunen bij activiteiten (vervoer, helpen bij activiteit, flitsen)
- deelname in klankbordgroep (bijv. over schooltijden)

Er zijn duidelijke afspraken over informeren en communiceren bij gescheiden of apart levende ouders. Elke 2 jaar worden ouders bevestigd over hun tevredenheid middels de WMK vragenlijst.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
2.	Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind
3.	Ouders worden betrokken bij (extra)zorg en zijn gelijkwaardige gesprekspartner
4.	Ouders en hun kinderen worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs

Actiepunt	Prioriteit
afspraken over samenwerking met oudervereniging	gemiddeld

6.7 Overgang PO-VO

De kinderen van onze school stromen na groep 8 naar VO-scholen in Den Haag, het Westland, Rijswijk en Delft. We willen ervoor zorgen zij soepel instromen in de school waar zij samen met hun ouders voor gekozen hebben. In ons werkdocument advisering VO en Eindtoets beschrijven we de stappen die we maken om tot een gefundeerd eindadvies te komen. Ook de jaarlijkse analyse van de eindtoets wordt aangegrepen om aanpassingen door te voeren die recht doen aan de ontwikkeling en uitstroompotentie van onze kinderen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We hebben een procedure voor advisering vastgesteld (kwaliteitskaart)
2.	We controleren of onze adviezen effectief zijn

6.8 Privacybeleid

Onze school beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen en medewerkers. En hoelang de 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 en volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids.

De school verzamelt persoonsgegevens uitsluitend, en alleen voor zover noodzakelijk, voor de uitvoering van de wettelijke eisen, het geven van primair onderwijs, volgens de Wet Primair Onderwijs (Wpo) en de administratie van de school, voor het onderhouden van relaties.

Daarnaast gebruiken wij de verzamelde gegevens om eigen en ondersteunende schoolse activiteiten, zowel alleen als met derden, uit te voeren, om nieuwsbrieven te verzenden en om contact met u op te (kunnen) nemen of te onderhouden.

De school hanteert daarvoor ParnasSys als centraal systeem waarin gegevens van alle leerlingen en ouders worden verwerkt. Leerlingen en ouders krijgen toegang tot hun gegevens in ParnasSys via een persoonlijk account.

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

6.9 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school heeft te maken met 3 aanbieders van naschoolse opvang: Kwest, Partou en Zon. Met elke aanbieder wisselen we informatie uit over opvangdagen van kinderen om een goede en veilige overdracht te waarborgen.

Opvangorganisatie Kwest werken we nauw samen. Met deze medewerkers is regelmatig facilitair overleg en zij verzorgen ook samen met de Mariaschool de tussenschoolse opvang op school.

Tussenschoolse opvang

De school verzorgt zelf de tussenschoolse opvang tussen 11:30 en 13:15 uur. Overblijven is altijd mogelijk. Ouders kunnen zich aanmelden. De leraren eten samen met de kinderen. Daarnaast kunnen de kinderen buiten spelen, knutselen of chillen. Hierbij worden pedagogisch medewerkers van Kwest en overblijfvrijwilligers ingezet. Afspraken en werkwijze zijn vastgelegd in reglement. De medezeggenschapsraad controleert 2-jaarlijks de administratie.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school is voor- tussen- en naschoolse opvang mogelijk

7 Kwaliteitsbeleid

7.1 Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg is doen wat je belooft aan kinderen, ouders en aan elkaar!

Kwaliteitszorg is afspreken en dus ook aanspreken

Kwaliteitszorg is onderdeel van een professionele cultuur in de school

Kwaliteitszorg is een continu aansturen van een verbeterproces om zodoende aan de kwaliteitseisen van de wet en de bedoeling van de WSKO te voldoen. Het gaat daarbij steeds om de relatie tussen de eigen doelen en ambities, de borging daarvan in beleid, management en processen en de vraag hoe de resultaten zich verhouden tot de gestelde doelen. Kortom, het geheel aan maatregelen waarmee een school op systematische wijze de kwaliteit van het onderwijs in brede zin bepaalt, bewaakt en verbetert. Het regie houden op onderwijskwaliteit uit zich in systematisch en cyclisch kwaliteit definiëren, waarbij het op orde krijgen van de basiskennis en basisvaardigheden prioriteit heeft. We werken hierbij in OGW 4D.

Door kpi's op bestuurs- en schoolniveau hebben we met elkaar zicht op en werken we beredeneerd aan wat wij toetsen in verantwoording en dialoog. Binnen onze stichting is dit zichtbaar in een gedeelde kwaliteitskalender. De basis voor deze kwaliteitskalender ligt in het strategische beleidsplan waar de vier pijlers deel van uitmaken.

Kwaliteitszorg beslaat binnen de totale organisatie de managementfunctie die het kwaliteitsbeleid bepaalt en uitvoert, waarbij de organisatie zich richt op kwaliteit.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We beschikken over toetsbare doelen bij de diverse beleidsterreinen
2.	We laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leerkrachten
3.	We krijgen één keer per vier jaar een audit
4.	We werken planmatig aan verbeteringen
5.	We borgen onze kwaliteit door vastlegging in kwaliteits- en ambitiekaarten

Bijlagen

1. Kwaliteitskalender 2023-2027 WSKO Mariaschool

7.2 Kwaliteitskaarten en kijkwijzer

Op onze school ontwikkelen we kwaliteits- en ambitiekaarten. Een kwaliteitskaart beschrijft de doelen, de afspraken en activiteiten van onze school bij een bepaald thema of onderwerp. Een ambitiekaart beschrijft de visie, de doelen en daarmee samenhangende activiteiten van de kernvakken of belangrijke didactische/pedagogische deelgebieden:

- Taal/Lezen
- Rekenen
- Gedrag
- Meer- en hoogbegaafdheid
- ICT

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 kwaliteits- en ambitiekaarten worden jaarlijks beoordeeld (zelfevaluatie) of aangevuld door de verantwoordelijke die vermeld staat op de kaart.

De kwaliteitskaarten die samenhangen met het (les)gedag van de leraren en de kijkwijzer 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 en de kijkwijzer gebruiken we ook om de resultaten te verbeteren. Ze komen aan de orde bij de groepsbespreking. In een gesprek met de IB'er of directie bepaalt de leerkracht actiepunten (lesgedrag en/of aanbod) om de resultaten van de groep te verbeteren.

7.3 Kwaliteitscultuur

Het bestuur hanteert Code Goed Bestuur; wat betekent dat er een duidelijke scheiding is tussen bestuur en intern toezicht. Tevens zorgt het bestuur voor bekwaam en bevoegd personeel en biedt het personeel de mogelijkheid om hun bekwaamheid te onderhouden.

Onder kwaliteitscultuur verstaan wij een organisatiecultuur die alle belanghebbenden stimuleert om met elkaar voortdurend kritisch aan de gewenste kwaliteit te werken. Door een professionele houding, kennis en vaardigheden blijven we constructief het gesprek met elkaar voeren, wat leidt tot kwaliteitsverbeteringen.

Het stelsel van kwaliteitszorg en het onderwijskundig leiderschap moeten verankerd en herkenbaar zijn, waarbij er voortdurend verbetering van professionaliteit in de organisatie kan plaatsvinden. Het moet alle betrokkenen middels een constructieve, kritische houding zowel intern als extern stimuleren zich continu te richten op het behalen van de gewenste kwaliteit, waarbij we streven naar de daarvoor zo nodig vereiste kwaliteitsverbeteringen.

We creëren hiervoor broed- en oefenplaatsen voor onderwijsconcepten en leerlijnen, waarbij we wetenschappelijk onderbouwd te werk gaan.

7.4 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.

Bijlagen

1. Professioneel statuut WSKO Mariaschool

7.5 Verantwoording en dialoog

Op onze school betrekken we zoveel mogelijk geledingen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Dit betekent dat niet alleen teamleden, maar ook ouders (MR , OV of klankbordgroepen) , kinderen (leerlingenraad) en bovenschoolse collega's (directeuren, beleidsmedewerkers) feedback geven op onze schoolontwikkeling. Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze verbeterdoelen. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten.

Basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader de basiskwaliteit op standaarden. We hebben meten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn worden opgenomen in ons jaarplan en de ambitikaarten. We zijn voornemens om de basiskwaliteit 1 x per twee jaar te meten met behulp van het instrument basiskwaliteit WMK.

Eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten. We hebben per paragraaf steeds aangegeven wat de "kenmerken" zijn van onze school, geformuleerd als kwaliteitsindicatoren.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school werkt planmatig aan verantwoording en dialoog
2.	Onze school stelt jaarlijks een jaarplan op
3.	Onze stelt jaarlijks een jaarverslag op
4.	Onze school betreft haar stakeholders bij de kwaliteitszorg

Actiepunt	Prioriteit
afname WMK Basiskwaliteit	gemiddeld
opstellen leerlingenstatuut	laag

7.6 Wet- en regelgeving

Onze school heeft kennis genomen van de eisen van de Inspectie van het Onderwijs voor wat betreft wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het zorgplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband)
6. Het zorgplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. Wij programmeren voldoende onderwijstijd

8 Financieel beleid

8.1 Uitgangspunten

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de Stichting. 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 koersplan van de stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De algemeen directeur zorgt –in samenspraak met de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het eigen servicebureau.

Periodiek bespreken de beleidsmedewerkers en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage. Op dat moment wordt ook verslag gedaan door de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim.

8.2 Algemeen

FINANCIEEL BELEID

Beleidsvorming op financieel gebied bij onderwijsinstellingen wordt sterk beïnvloed door vele wettelijke kaders en overige richtlijnen die over de instellingen wordt uitgestort wegens de bekostiging met onder andere rijksmiddelen. Wij zien het daarbij als onze opdracht om te streven naar continuïteit op langere termijn.

Binnen die randvoorwaarden is het financieel beleid bij WSKO gericht op de realisatie van het strategisch beleidsplan. De relatie tussen het strategisch beleidsplan, de schoolplannen en de jaarplannen is essentieel om de belangrijkste onderwerpen voor het onderwijs de juiste aandacht te geven. Door de benodigde inzet en de kosten die daaruit voortvloeien tegen elkaar af te wegen, ontstaat de begroting.

WSKO streeft ernaar om dit begrotingsproces zo inzichtelijk mogelijk te maken ("beleidsrijk begroten"). Nieuw beleid of aangepast beleid wordt telkenmale getoetst aan het strategisch beleidsplan en de gevolgen ervan voor de begroting, gevoed door onder andere gesprekken met relevante stakeholders..

Hierdoor worden de kwaliteit en het draagvlak van de plannen positief beïnvloed en kan ondersteuning worden geboden aan de scholen om de gemaakte plannen en keuzes zo goed mogelijk in een begroting te verwerken. Door te kiezen voor beleidsrijk begroten kunnen financiële ruimtes direct en concreet in de begrotingen opgenomen worden. Ook de activiteiten die worden gefaciliteerd vanuit doelsubsidies, overige incidentele subsidies of overige baten zijn in de begrotingen geconcretiseerd.

Het weerstandsvermogen van WSKO - onder meer nodig om eventuele risico's in de komende jaren op te vangen en daardoor de continuïteit van het onderwijs voor de leerlingen binnen de stichting te waarborgen - als geheel is voldoende en moet gezien het streven naar continuïteit op langere termijn ook voldoende blijven. Als gevolg van de wens om het weerstandsvermogen op peil te kunnen houden, wordt als uitgangspunt gekozen voor "sluitende begrotingen" op schoolniveau.

BEGROTINGSPROCES

Het opstellen van de begroting begint met het verzamelen van gegevens met betrekking tot de baten en de lasten en het opstellen van de bestuurlijke kaders waarbinnen de begroting uitgevoerd dient te worden.

De baten bestaan uit de inkomsten vanuit het Rijk, de gemeente, de samenwerkingsverbanden, de ouderbijdragen, de rente, de verhuur van ruimtes en incidentele- of projectsubsidies.

De basisbekostiging vindt plaats op basis van de leerlingaantallen in het jaar voorafgaand aan het bekostigingsjaar. Het maken van een leerlingenprognose is daarom een belangrijke eerste stap in het begrotingsproces. Deze prognose is gebaseerd op het huidige aantal leerlingen, het aantal aanmeldingen en het te verwachten aantal aanmeldingen op grond van demografische ontwikkelingen, marktaandeel en te verwachten resultaat van wervingsactiviteiten.

De inkomsten vanuit de gemeente bestaan uit de vergoeding gymzalen volgens de huisvestingsverordening, de vergoeding van OZB en meldkamer en de vergoeding onderwijsbegeleiding volgens gemeentelijk beleid. Vanuit de baten vinden de interne overboekingen plaats op basis van het financieel beleidsplan ten behoeve van de

dekking van de algemene kosten van WSKO.

De opstelling van de lasten begint met het verzamelen van de verplichtingen aan loonkosten op basis van de aanstellingen van personeel door de afdeling personeel- en salarisadministratie. Hiermee worden de loonkosten directie, onderwijzend personeel, onderwijsondersteunend personeel en overig personeel ingeschat. De afschrijvingskosten materiële vaste activa, gebouwen en onderhoud komen voort uit de financiële administratie.

OPSTELLEN BEGROTING

Aan de hand van de bovenschoolse begroting en de schoolbegrotingen wordt de samengestelde WSKO-begroting opgesteld door de concerncontroller.

De samengestelde WSKO-begroting heeft als begrotingsperiode het kalenderjaar, lopend van 1 januari tot en met 31 december.

GOEDKEUREN BEGROTING DOOR RAAD VAN TOEZICHT

De raad van toezicht beoordeelt of de samenvattende begroting conform de financiële kaders is opgesteld. Daarnaast beoordeelt de Raad van Toezicht of de begroting een voldoende heldere relatie heeft met vastgesteld meerjarig strategisch beleid en de daaruit voortvloeiende beleidskeuzes.

De Raad van Toezicht keurt de begroting goed.

Noot: in plaats van manager bedrijfsvoering moet worden gelezen: concerncontroller

VERWERKING IN AFAS

Na vaststelling van de samengestelde begroting worden de cijfermatige overzichten verwerkt in digitale importbestanden (lees: csv-bestandsformaat).

De importbestanden dienen aan te sluiten op de begroting. De controle op de aansluiting wordt verzorgd door de concerncontroller.

Na het uitvoeren van deze controles wordt de begroting door de concerncontroller ingevoerd in de financiële administratie door middel van een importdefinitie in AFAS.

Na de invoer wordt een controleverslag afgedrukt. Op basis hiervan wordt gecontroleerd of de invoer juist is geweest door de invoer aan te sluiten met de vastgestelde begroting.

Na het uitvoeren van deze controles wordt de invoer definitief verwerkt.

8.3 Rapportages

De concerncontroller is verantwoordelijk voor het beheer van het meerjaren financieel beleidsplan zowel op schoolniveau als op bestuursniveau. Hij verzamelt, ordent en deelt informatie en faciliteert de cyclische dialoog tussen directeurs en bestuur. De concerncontroller adviseert het bestuur en geeft functionele aanwijzingen aan directeurs op basis van de realisatie van het meerjaren financieel beleidsplan.

Er wordt binnen WSKO gewerkt met maandrapportages en kwartaalrapportages. De maandrapportages hebben als doel de directeur tussentijds te informeren zodat bijtijds kan worden bijgestuurd waar nodig.

De kwartaalrapportages bestaan uit KPI's op bestuursniveau en op schoolniveau. Op bestuursniveau vormen de

KPI's onderdeel van het intern toezicht. Op schoolniveau worden de KPI's ingezet als onderdeel van "dialoog en verantwoording". Vanuit dit perspectief wordt de informatie over alle scholen gedeeld.

We werken binnen WSKO vanuit het principe "pas toe of leg uit". Dit wil zeggen dat afwijkingen tussen realisatie en begroting geduid worden door directeuren met ondersteuning van de staf.

8.4 Sponsoring

Bij sponsoring gaat het om geld, goederen of diensten die een sponsor verstrekt aan een bevoegd gezag (bestuur) of school, waarvoor de sponsor een tegenprestatie verlangt.

Zonder tegenprestatie is er geen sprake van sponsoring maar van een schenking.

Enkele voorbeelden van sponsoring zijn lesmaterialen, zoals lesboekjes, video's, folders, posters en spellen, advertenties op de site, uitdelen van producten, sponsoren van activiteiten bijv. schoolfeesten of sportdagen, sponsoren van gebouw, inrichting, computerapparatuur.

Er zijn echter wel enkele beperkende regels op dit gebied, namelijk:

- in lesmateriaal mag geen reclame voorkomen
- bij de aanschaf van computer-apparatuur mag geen sprake zijn van verplichte afname van software bij de sponsor
- bij sponsoring van bouw, inrichting of exploitatie mag de sponsor geen bemoeienis hebben met de onderwijsinhoud of de bouw, inrichting en exploitatie zelf
- sponsoring is alleen acceptabel wanneer er draagvlak is bij ouders, leerlingen en school, hierin vervult de medezeggenschapsraad een rol.

8.5 Begroting(en)

Doel van het begrotingsproces

Het begrotingsproces op basis van kaderstellingen heeft als doel om tot een inzichtelijke, volledige en voldoende betrouwbare (school)begroting te komen. Verder moeten vastgesteld beleid, doelen en prestatie-indicatoren een plek krijgen in de begrotingen.

Meerjaren financieel beleidsplan: relatie tussen beleid en begroting

Het strategisch beleidsplan is de basis voor het meerjaren financieel beleidsplan waarin staat beschreven wat de te verwachten kosten zijn, centraal en decentraal, van het in de praktijk vormgeven van beleid. Dit betekent dat de schoolplannen een financiële paragraaf bevatten waarin keuzes en plannen op hoofdlijnen staan beschreven.

Elementen van het meerjarige strategische beleidsplan (en de concretisering in de jaarlijkse kaderstellingen) moeten een plek krijgen binnen de (deel)begrotingen en in de afspraken over gewenste exploitatieresultaten en gewenste bijdragen aan vermogensvorming of liquiditeitsverbetering, gestand worden gedaan. Naast het strategisch beleidsplan en schoolplannen worden ook overige beleidszaken -doorgaans het uitvloeisel van wetgeving en/of kortlopende of incidentele doelsubsidies - en andere zaken uitgewerkt in toekomstprojecties.

Het doel is dat we binnen WSKO op schoolniveau en op bestuursniveau beleidsrijk begroten.

Kaderstellingen

Het meerjaren financieel beleidsplan geeft als beleidsrijke begroting inzicht in de continuïteit op de middellange- en lange termijn van WSKO als geheel en van alle scholen.

Bovendien geeft het meerjaren financieel beleidsplan richting aan de kaderstellingen die jaarlijks worden gesteld om de kalenderjaarbegrotingen te kunnen opmaken. Denk hierbij aan keuzes die worden gemaakt bij de inzet van experts, de opbouw van het MT, de wijze waarop teams worden samengesteld, geplande investeringen, voorzieningen groot onderhoud.

Eén van de kaderstellingen die ten grondslag ligt aan elke (school)begroting is dat het geprognosticeerde exploitatieresultaat groter of gelijk is aan € 0.

Deze specifieke kaderstelling is één van de pijlers waar het financiële beleid van WSKO op is gestoeld.

De kaderstelling wordt jaarlijks meteen na het afronden van het jaarverslag en de jaarrekening in gang gezet met de

keukentafels met als doel dat het bestuur de kaderstelling in september kan vaststellen t.b.v. de formatiegesprekken en het opstellen van de begroting. Zie hiervoor ook de P&C-cyclus.

Aanvragen buiten de kaderstelling vinden plaats op projectbasis op basis van solidariteit en / of in aansluiting met doelstellingen van het strategisch beleidsplan.

8.6 Doelsubsidies

In het primair onderwijs wordt steeds vaker gewerkt met doelsubsidies in aanvulling op de rijksbekostiging. In toenemende mate wordt verantwoordelijkheid voor het aanvragen van de doelsubsidie en voor de uitvoering van de activiteiten waarvoor de doelsubsidie is toegekend op schoolniveau belegd, maar wordt de eindverantwoordelijk bij de bestuurder gelegd.

In dat licht bezien zijn er afspraken gemaakt in het kader van:

- het aanvragen van doelsubsidies;
- het uitvoeren van de activiteiten waar de doelsubsidie voor is bedoeld;
- het afleggen van verantwoording over de besteding van de verkregen middelen uit hoofde van de doelsubsidie.

Het aanvragen van een doelsubsidie

Om gebruik te maken van een doelsubsidie wordt eerst helder en inzichtelijk gemaakt hoe de doelsubsidie past in het strategisch beleidsplan, een schoolplan of jaarplan;

Per doelsubsidie wordt het juiste aanvraagtraject bepaald, waarbij de schooldirectie in contact treedt met het servicebureau om de juiste aanvraagprocedure te volgen;

De schooldirecties leveren tijdig en volledig alle benodigde documentatie, gevraagde informatie of activiteitenplannen aan ten behoeve van de aanvraagprocedure;

aanvraag wordt ingediend en een afschrift van de aanvraag wordt verstrekt aan het College van bestuur en aan de controller.

De uitvoering van de activiteiten waarvoor de doelsubsidie is toegekend

De uitvoering vindt plaats op basis van de subsidievoorwaarden en het eventuele activiteitenplan;

de schooldirectie monitort de bereikte resultaten en stuurt waar nodig bij om de beoogde resultaten te behalen;

Na afloop van de looptijd van de subsidie wordt door de schooldirectie de vereiste verantwoording opgesteld en ter goedkeuring voorgelegd aan het College van bestuur.

De verantwoording.

de besteding van de middelen die vanuit de doelsubsidie zijn verkregen worden verantwoord op de voorgeschreven wijze zoals vastgelegd in de subsidievoorwaarden;

de verantwoording wordt tijdig en volledig ingediend door het servicebureau zoals vastgelegd in de subsidievoorwaarden.

8.7 Exploitatiebegroting

De directeur stelt jaarlijks 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 schoolplan van de school. Daarnaast stelt de directeur jaarlijks 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.

Verder wordt er jaarlijks een begroting voor zorgbeleid opgesteld, een ICT-begroting en een begroting voor het professionaliseringsplan.

8.8 Vrije private reserve per school

Op schoolniveau leeft er een sterke behoefte te kunnen beschikken over een reserve per school.

De gedachte daarbij is dat een vrije reserve ondersteunend kan zijn aan de onderwijskwaliteit op schoolniveau en

daarmee aan de onderwijskwaliteit van WSKO als geheel.

Het College van Bestuur heeft besloten de wens van de schooldirecties in te willigen en de vorming van een vrije private reserve per school te faciliteren.

De ingangsdatum voor de vorming van private reserve op schoolniveau is 01 augustus 2022, hetgeen betekent dat de verantwoording voor het eerst geschiedt in de jaarrekening over het volledige boekjaar 2022.

BEPALING VAN DE OMVANG VAN DE VRIJE PRIVATE RESERVE PER SCHOOL

De bepaling van de passende omvang van de vrije private reserve per school is niet eenvoudig en de uitkomst zal doorgaans "arbitrair" zijn.

Kijkend naar hetgeen in het onderwijsveld gezegd en geschreven wordt over de wenselijke omvang van reserves bij met publiek geld gefinancierde onderwijsinstellingen, kan het volgende gesteld worden:

minimumniveau: 0% van de baten;

maximumniveau: 5% van de baten.

Echter, kijkend naar het risicoprofiel van WSKO enerzijds en de gedeeltelijk vaste kostenstructuur anderzijds, staat tegenover het totaal aan inkomsten een massief blok van minimaal 50% aan vaste kosten, waarover nauwelijks tot geen risico wordt gelopen of waar nauwelijks tot geen beïnvloeding mogelijk is.

Die vaste structuur in ogenschouw nemend, lijkt een omvang voor de vrije private reserve per school van 2,5% van de baten een realistisch uitgangspunt.

KWALIFICERING VAN DE VRIJE PRIVATE RESERVE PER SCHOOL

De vrije reserve kwalificeert als een private reserve. Het voordeel van deze kwalificatie dat alle aanwendungen van of onttrekkingen aan de reserve mogelijk zijn. Dit laatste is niet het geval als de reserve kwalificeert als publieke reserve. Aanwendungen van of onttrekkingen aan de reserve zijn dan een relatief strikte voorwaarden gebonden.

INSTANDHOUDING VAN DE VRIJE PRIVATE RESERVE PER SCHOOL

De vrije private reserve per school dient ter dekking van onafwendbare risico's of ter overbrugging tussen verschillende tijdvakken door een mismatch tussen opbrengsten en kosten.

De vrije reserve is een instrument om de exploitatie en/of bedrijfsvoering in lijn te brengen of houden met WSKO doelstellingen en de daaruit voortvloeiende schooldoelen.

De vrije reserve is geenszins een structurele aanvulling op beschikbare budgetten en het is eveneens geen spaarpot voor later.

Aanwending van de vrije reserve per school in enig jaar zal in de jaren daarna gecompenseerd moeten worden met een positieve schoolbedrijfsresultaten.

Dat gezegd hebbende betekent dat logischerwijs, dat de omvang van de private schoolreserve aan het einde van het boekjaar - dus per 31 december van enig kalenderjaar - gemaximeerd is op EUR 165,00 per leerling x de leerlingtelling per 1 februari.

Het minimumniveau van de omvang van de private schoolreserve aan het einde van het boekjaar - dus per 31 december van enig kalenderjaar - minimaal EUR 0 bedraagt.

SPELREGELS BIJ DE AANWENDING VAN DE VRIJE PRIVATE RESERVE PER SCHOOL

Het werken met een eigen schoolreserves is nieuw voor WSKO en het zal enige tijd kosten om het verantwoord leren werken met de schoolreserve in te oefenen.

Het bepalen aan de voorkant van enige spelregels inzake de aanwending van de vrije schoolreserves lijkt raadzaam.

Hierbij moeten we ons realiseren dat een limitatieve opsomming van spelregels een onmogelijke opdracht is, maar onderstaande spelregels gelden vanaf de invoering van de schoolreserves:

- de vrije private schoolreserve is ter dekking van onafwendbare risico's of ter overbrugging tussen verschillende tijdvakken door een mismatch tussen opbrengsten en kosten;
- de onttrekkingen uit de vrije private schoolreserve mogen alleen veroorzaakt worden door rechtmatige uitgaven;
- de vrije private schoolreserve is in eerste aanleg niet bedoeld voor dekking van groei of krimp van het

- leerlingaantal tussen verschillende schooljaren;
- de schooldirecteur kan de aanwending van de vrije private schoolreserve volledig onderbouwen en verantwoorden;
- de schooldirecteur verantwoordt zich tijdens de drie-maandelijke voortgangsgesprekken over de eventuele aanwending van de vrije private schoolreserve;
- tijdens het WOD in maart wordt jaarlijks de inzet van de vrije private schoolreserve in volledige openheid besproken met elkaar in aanwezigheid van het staffid van het domein “financiën”.

8.9 Actiepunten Financieel beleid

Actiepunt	Prioriteit
Professionalisering directie t.a.v. exploitatiebegroting en meerjaren begroting	hoog

9 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	Op onze school is het team geprofessionaliseerd in Daltononderwijs; een manier van leven en leren op school waardoor leerlingen gekwalificeerd raken, zich socialiseren en hun 'eigenheid', hun talenten leren ontdekken en ontwikkelen.	hoog
	Op onze school werken we doelgericht door deze doelen met de bijbehorende activiteiten vast te leggen in kwaliteits- en ambitiekaarten.	hoog
	Op onze school verbeteren we ons onderwijs planmatig door opbrengstgericht te werken in 4D.	hoog
	Op onze school zijn vrijheid, gelijkheid en solidariteit de basiswaarden voor ons burgerschapsonderwijs. Leerlingen krijgen daarvoor kennis en vaardigheden aangeboden, ze worden gestimuleerd eigen opvattingen te ontwikkelen en een democratische houding te vormen.	hoog
Actiepunten Schoolbeschrijving	Het kind zien : Doorontwikkeling OGW 4D	hoog
	Het kind zien : aandacht voor taalonderwijs expertise NT1 en NT2, vastleggen in kwaliteitskaart	gemiddeld
	Levensvragen stellen en het kind zien : aandacht voor persoonsvorming	hoog
	Wereld ontdekken en het kind zien : aandacht voor zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid	hoog
	Welkom zijn: aandacht voor de samenwerking met ouders	gemiddeld
	Het kind zien : aandacht voor differentiatie en organisatie	hoog
Onze visie op identiteit	Ontwikkelen ambitiekaart identiteit en burgerschap	hoog
Burgerschap	We ontwikkelen een doelgerichte, samenhangende en doorlopende leerlijn burgerschap voor groep 1 t/m 8: Ons aanbod uit de beschikbare methoden en activiteiten is nu versnipperd. Ook is er onvoldoende aanbod op het domein persoonsvorming/identiteitsontwikkeling. Het is onduidelijk hoe binnen het curriculum de burgerschapsonderwerpen aan bod komen en hoe die verspreid zijn over de leerjaren. Daardoor is ook onduidelijk welk aanbod we nog meer missen.	gemiddeld
	We ontwikkelen meer zicht op de diversiteit van onze leerlingenpopulatie en vertalen onze visie op burgerschap onderwijs verder in een uitbreiding op onze schoolregels: Op onze school hebben we als team nog onvoldoende zicht op de culturele achtergrond, de gewoontes en de normen en waarden van onze leerlingen en hun ouders. We beschikken nog niet concreet genoeg over afspraken en beleid over de omgang met diversiteit. Ons pedagogisch uitgangspunt is dat verschillen er mogen zijn; we beschikken nog onvoldoende over de kennis en de vaardigheden die ons in staat stellen om rekening te houden met diversiteit. Daarbij is het ook helpend dat als wij nog beter aangeven waar we voor staan, daardoor ouders goed kunnen besluiten of ze daarvoor kiezen.	gemiddeld
	We bieden structureel ruimte en stimuleren actief het voeren van open gesprekken over burgerschapsthema's, ook wanneer deze kunnen	gemiddeld

	zorgen voor botsende waarden. Hierbij hebben wij aandacht voor (zelf)reflectie om een open cultuur en de dialoog te bevorderen. Op deze manier fungeert onze school als oefenplaats voor democratisch burgerschap.	
	Bij ons op school hebben wij een plan van aanpak voor hoe wij expliciet rekening houden met de dagelijkse praktijk op school, de invloed van de actualiteit en veranderende maatschappelijke context. Daarom bieden wij leerkrachten ruimte, kennis en handvatten waaraan zij hun handelen kunnen toetsen en verder ontwikkelen om eventuele handelingsverlegenheid te verminderen.	gemiddeld
Leerstofaanbod	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor domein persoonsvorming	gemiddeld
ICT en digitale geletterdheid	De leerlijn van informatievaardigheden is verweven in het aanbod van BLINK. Elke leerkracht en leerling voert de leerlijn uit.	gemiddeld
	De leerkrachten zijn zelf vaardig in de basis van computational thinking.	gemiddeld
	De leerlijn van basisvaardigheden is verweven in het aanbod van STAAL en BLINK. Elke leerkracht en leerling voert de leerlijn uit.	gemiddeld
	De leerlijnen evalueren en bijstellen om optimale resultaten te behalen door de leerlijnen te integreren in het lesaanbod.	gemiddeld
Bewegingsonderwijs	Plan van aanpak gebruik de Vang i.s.m. de Kyckert	laag
Pedagogisch handelen	Professionalisering gedragsspecialist	gemiddeld
	Professionalisering team t.a.v. frequent grensoverschrijdend gedrag	gemiddeld
Didactisch handelen	Bijstellen kijkwijzer	gemiddeld
Zorg, begeleiding en extra ondersteuning	Evalueren en bijstellen zorgbeleidsplan (2024/2025)	gemiddeld
Bijdragen aan gelijke kansen	Analyse en plan van aanpak n.a.v. resultaten eindtoets en doorstroming na 3 jaar VO	laag
Passend onderwijs	Jaarlijks opstellen schoolondersteuningsprofiel	gemiddeld
Ononderbroken ontwikkeling	Aanvullen protocol en beleid doublure in zorgbeleidsplan	laag
Professionele cultuur en professionalisering	Opzetten eigen bekwaamheidsdossier in Afas	gemiddeld
Sociale, fysieke en psychische veiligheid	Bijstellen veiligheidsplan	gemiddeld
Interne communicatie en samenwerking	Opstellen kwaliteitskaart communicatie	hoog
Contacten met ouders	afspraken over samenwerking met oudervereniging	gemiddeld
Verantwoording en dialoog	afname WMK Basiskwaliteit	gemiddeld
	opstellen leerlingenstatuut	laag
Actiepunten	Professionalisering directie t.a.v. exploitatiebegroting en meerjaren	hoog

Financieel beleid	begroting	
-------------------	-----------	--

10 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Op onze school is het team geprofessionaliseerd in Daltononderwijs; een manier van leven en leren op school waardoor leerlingen gekwalificeerd raken, zich socialiseren en hun 'eigenheid', hun talenten leren ontdekken en ontwikkelen.
	Op onze school werken we doelgericht door deze doelen met de bijbehorende activiteiten vast te leggen in kwaliteits- en ambitiekaarten.
	Op onze school verbeteren we ons onderwijs planmatig door opbrengstgericht te werken in 4D.
Actiepunten Schoolbeschrijving	Het kind zien : Doorontwikkeling OGW 4D
	Het kind zien : aandacht voor taalonderwijs expertise NT1 en NT2, vastleggen in kwaliteitskaart
	Levensvragen stellen en het kind zien : aandacht voor persoonsvorming
	Wereld ontdekken en het kind zien : aandacht voor zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid
	Welkom zijn: aandacht voor de samenwerking met ouders
	Het kind zien : aandacht voor differentiatie en organisatie
Burgerschap	We ontwikkelen een doelgerichte, samenhangende en doorlopende leerlijn burgerschap voor groep 1 t/m 8: Ons aanbod uit de beschikbare methoden en activiteiten is nu versnipperd. Ook is er onvoldoende aanbod op het domein persoonsvorming/identiteitsontwikkeling. Het is onduidelijk hoe binnen het curriculum de burgerschapsonderwerpen aan bod komen en hoe die verspreid zijn over de leerjaren. Daardoor is ook onduidelijk welk aanbod we nog meer missen.
	We ontwikkelen meer zicht op de diversiteit van onze leerlingenpopulatie en vertalen onze visie op burgerschap onderwijs verder in een uitbreiding op onze schoolregels: Op onze school hebben we als team nog onvoldoende zicht op de culturele achtergrond, de gewoontes en de normen en waarden van onze leerlingen en hun ouders. We beschikken nog niet concreet genoeg over afspraken en beleid over de omgang met diversiteit. Ons pedagogisch uitgangspunt is dat verschillen er mogen zijn; we beschikken nog onvoldoende over de kennis en de vaardigheden die ons in staat stellen om rekening te houden met diversiteit. Daarbij is het ook helpend dat als wij nog beter aangeven waar we voor staan, daardoor ouders goed kunnen besluiten of ze daarvoor kiezen.
Leerstofaanbod	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor domein persoonsvorming
Bewegingsonderwijs	Plan van aanpak gebruik de Vang i.s.m. de Kyckert
Pedagogisch handelen	Professionalisering gedragsspecialist
Bijdragen aan gelijke kansen	Analyse en plan van aanpak n.a.v. resultaten eindtoets en doorstroming na 3 jaar VO
Passend onderwijs	Jaarlijks opstellen schoolondersteuningsprofiel
Ononderbroken ontwikkeling	Aanvullen protocol en beleid doublure in zorgbeleidsplan
Interne communicatie en samenwerking	Opstellen kwaliteitskaart communicatie
Contacten met ouders	afspraken over samenwerking met oudervereniging
Verantwoording en dialoog	afname WMK Basiskwaliteit

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

11 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Op onze school is het team geprofessionaliseerd in Daltononderwijs; een manier van leven en leren op school waardoor leerlingen gekwalificeerd raken, zich socialiseren en hun 'eigenheid', hun talenten leren ontdekken en ontwikkelen.
	Op onze school werken we doelgericht door deze doelen met de bijbehorende activiteiten vast te leggen in kwaliteits- en ambitiekaarten.
	Op onze school verbeteren we ons onderwijs planmatig door opbrengstgericht te werken in 4D.
Actiepunten Schoolbeschrijving	Het kind zien : aandacht voor taalonderwijs expertise NT1 en NT2, vastleggen in kwaliteitskaart
	Levensvragen stellen en het kind zien : aandacht voor persoonsvorming
	Wereld ontdekken en het kind zien : aandacht voor zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid
	Welkom zijn: aandacht voor de samenwerking met ouders
	Het kind zien : aandacht voor differentiatie en organisatie
Burgerschap	We bieden structureel ruimte en stimuleren actief het voeren van open gesprekken over burgerschapsthema's, ook wanneer deze kunnen zorgen voor botsende waarden. Hierbij hebben wij aandacht voor (zelf)reflectie om een open cultuur en de dialoog te bevorderen. Op deze manier fungeert onze school als oefenplaats voor democratisch burgerschap.
ICT en digitale geletterdheid	De leerlijn van informatievaardigheden is verweven in het aanbod van BLINK. Elke leerkracht en leerling voert de leerlijn uit.
	De leerkrachten zijn zelf vaardig in de basis van computational thinking.
	De leerlijn van basisvaardigheden is verweven in het aanbod van STAAL en BLINK. Elke leerkracht en leerling voert de leerlijn uit.
Pedagogisch handelen	Professionalisering team t.a.v. frequent grensoverschrijdend gedrag
Didactisch handelen	Bijstellen kijkwijzer
Zorg, begeleiding en extra ondersteuning	Evalueren en bijstellen zorgbeleidsplan (2024/2025)
Bijdragen aan gelijke kansen	Analyse en plan van aanpak n.a.v. resultaten eindtoets en doorstroming na 3 jaar VO
Passend onderwijs	Jaarlijks opstellen schoolondersteuningsprofiel
Professionele cultuur en professionalisering	Opzetten eigen bekwaamheidsdossier in Afas

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

12 Meerjarenplanning 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Op onze school is het team geprofessionaliseerd in Daltononderwijs; een manier van leven en leren op school waardoor leerlingen gekwalificeerd raken, zich socialiseren en hun 'eigenheid', hun talenten leren ontdekken en ontwikkelen.
	Op onze school werken we doelgericht door deze doelen met de bijbehorende activiteiten vast te leggen in kwaliteits- en ambitiekaarten.
	Op onze school verbeteren we ons onderwijs planmatig door opbrengstgericht te werken in 4D.
Actiepunten Schoolbeschrijving	Welkom zijn: aandacht voor de samenwerking met ouders
Burgerschap	Bij ons op school hebben wij een plan van aanpak voor hoe wij expliciet rekening houden met de dagelijkse praktijk op school, de invloed van de actualiteit en veranderende maatschappelijke context. Daarom bieden wij leerkrachten ruimte, kennis en handvatten waaraan zij hun handelen kunnen toetsen en verder ontwikkelen om eventuele handelingsverlegenheid te verminderen.
ICT en digitale geletterdheid	De leerlijnen evalueren en bijstellen om optimale resultaten te behalen door de leerlijnen te integreren in het lesaanbod.
Bijdragen aan gelijke kansen	Analyse en plan van aanpak n.a.v. resultaten eindtoets en doorstroming na 3 jaar VO
Passend onderwijs	Jaarlijks opstellen schoolondersteuningsprofiel
Sociale, fysieke en psychische veiligheid	Bijstellen veiligheidsplan
Verantwoording en dialoog	afname WMK Basiskwaliteit

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

13 Meerjarenplanning 2026-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Op onze school is het team geprofessionaliseerd in Daltononderwijs; een manier van leven en leren op school waardoor leerlingen gekwalificeerd raken, zich socialiseren en hun 'eigenheid', hun talenten leren ontdekken en ontwikkelen.
	Op onze school werken we doelgericht door deze doelen met de bijbehorende activiteiten vast te leggen in kwaliteits- en ambitiekaarten.
	Op onze school verbeteren we ons onderwijs planmatig door opbrengstgericht te werken in 4D.
Actiepunten Schoolbeschrijving	Welkom zijn: aandacht voor de samenwerking met ouders
Bijdragen aan gelijke kansen	Analyse en plan van aanpak n.a.v. resultaten eindtoets en doorstroming na 3 jaar VO
Passend onderwijs	Jaarlijks opstellen schoolondersteuningsprofiel

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

14 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 20DJ
Naam: Katholieke Basisschool Maria
Adres: Koningsspil 47
Postcode: 2291 MB
Plaats: WATERINGEN

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

15 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 20DJ
Naam: Katholieke Basisschool Maria
Adres: Koningsspil 47
Postcode: 2291 MB
Plaats: WATERINGEN

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
