



SCHOOLPLAN 2022-2026

*Meesterlijk onderwijs
vanuit liefde voor het vak*

**BERNARDUS VAN
BOCKXMEER**

R.K. basisschool



Inhoudsopgave

	pagina
1. <i>De school en haar omgeving</i>	4
2. <i>Stichting Penta</i>	6
3. <i>Ons schoolconcept</i> Missie en visie	9
4. <i>Wettelijke opdrachten</i>	10
4.1.Kwaliteit en kwaliteitsbewaking	10
4.2.Schooltijden	12
4.3.De inhoud van ons onderwijs	12
4.4.Wat hebben onze leerlingen nodig?	14
4.5.Onze leerlingenzorg	17
5. <i>Analyse van het functioneren van de school</i>	19
6. <i>Lange termijn ontwikkelingen</i>	23
Bijlagen overzicht	25

Vaststellingsdocument

Bestuurder

Schoolleider

Datum:

Datum:

Voorzitter medezeggenschapsraad

Datum

1. De school en haar omgeving

De school is een moderne katholieke basisschool met ruimte en respect voor alle levensbeschouwingen.

Gebouw

Onze school staat in wat genoemd wordt Hoorn Noord en dichtbij het centrum van de oude binnenstad. Ons gebouw heeft 9 groepslokalen en we hebben een centrale kleine hal, een speellokaal, teamkamer en 4 kleine ruimten waarin de onderwijsassistenten en de schoolleider/kwaliteitscoördinatoren hun werk kunnen uitvoeren. We maken gebruik van een buitenlokaal wat dienst doet als algemene ruimte voor de onderwijsassistent, ontvangstruimte voor vergaderingen en informatiebijeenkomsten. De groepen 3 t/m 8 krijgen gymnastiek in de sportzaal naast de school.

De krappe behuizing voldoet niet aan de eisen van eigentijds onderwijs, waarbij het zelfstandig en zelfverwerkend leren onder spanning komt te staan.

Personeel

Het team werkt nauw samen met kwaliteitscoördinatoren en heeft zorg voor alle leerlingen. Het team versterkt de kwaliteit van onderwijs door te werken met specialisten: een leescoördinator, een schoolopleider, een ICT-specialist, een gedragsspecialist en een hoogbegaafdheidsspecialist. Twee maal per week hebben de leerlingen les van de vakleerkracht gymnastiek, die tevens combinatiefunctionaris is. Het onderwijs ondersteunend personeel bestaat uit een administratief medewerkster en onderwijsassistenten.

Professionele cultuur

De schoolleider stelt veel vertrouwen in de professionals en geeft ruimte aan de professional om zelf de regie te nemen over zijn/haar ontwikkeling en het werkproces. Dit moet wel passen binnen de visie van de school. Het veranderende onderwijs vraagt vakmanschap in een lerende organisatie, waarbij ongelijkheid erkend wordt.

Populatie

Onze school wordt bezocht door (1-10-2021) 227 leerlingen. De jongste leerlingen worden opgevangen in drie kleutergroepen. De overige zes groepen hebben een gemiddelde bezetting van 30 leerlingen per groep. We werken met een aannamebeleid en daarom hebben we te maken met een wachtlijst. Het gevolg hiervan is dat we geen afspiegeling zijn van de multiculturele wijk. Om het opgroeien en het leren van elkaar in de wijk te stimuleren hebben we een Brede School samenwerking met de openbare school Het Fluitschip/SCIO groep en een combinatiefunctionaris cultuur van Stichting Netwerk.

Wij werken met een continuooster en alle leerlingen draaien minimaal 940 lesuren per schooljaar.

Hieronder volgt een beschrijving van de kenmerken van onze Emma en Youssef:

- Hun ouders zijn veelal hoger opgeleid en werken vaak beiden
- Ze zijn nieuwsgierig naar de wereld om zich heen en nemen initiatief

- Zij hebben een fijne baby/peutertijd gekend, ze hebben voldoende gespeeld en een redelijke hoeveelheid algemene kennis opgedaan
- Hun ontwikkelpotentieel ligt vooral op theoretisch niveau
- Zij worden merendeel opgevoed door 2 ouders, maar na schooltijd ook vaak door grootouders, gastgezin en/of kinderopvang
- In hun leefomstandigheden zijn weinig zorgen om geld, relatie, werk etc.
- Zij hebben regelmatig uitstapjes of vakanties met het gezin
- Zij hebben verschillende levensbeschouwingen
- Hun ouders zijn heel betrokken bij hun activiteiten, inclusief bij de activiteiten van de school.



EMMA



YOUSSEF

Perspectief

De 4-jarigen die nu starten op school stromen rond 2038 de arbeidsmarkt in en maken dan als jong volwassene deel uit van onze maatschappij. We weten niet hoe de wereld er tegen die tijd uit ziet, maar wel dat het tempo waarin de samenleving verandert intens hoog is. Nieuwe manieren van communicatie, nieuwe technieken, nieuwe inzichten op samenleven en samenwerken stellen nieuwe vragen aan Emma en Youssef. Het is een complexe uitdaging om Emma en Youssef voor te bereiden op het samenleven en samenwerken in een voor ons nog onbekende toekomst. In ons basisonderwijs zetten we daarom het leerproces en de ontwikkeling van Emma en Youssef centraal. Wij zijn ons ervan bewust dat we daar moderne, op maat gemaakte en activerende leermethoden bij moeten inzetten.

Ambities en ontwikkeldoelen

Wij zijn met het team op zoek naar hoe we zoveel mogelijk vanuit het kind ons onderwijs kunnen organiseren, gericht op een optimale ontwikkeling van ieder individu. We onderzoeken hoe we ons jaarklassensysteem dienend kunnen maken aan de ontwikkeling van alle leerlingen en waar nodig wordt groepsdoorbrekend gewerkt. Leerkrachten denken in termen van onderwijsbehoeften in plaats van tekorten. Opbrengstgegevens van de leerlingen worden gebruikt om het onderwijsproces te verbeteren zodat de leerling prestaties toenemen, daarnaast leggen de leerkrachten de relatie met leerkrachtgedrag en lesinhoud.

Wij staan voor ons motto “**leffendig onderwijs**”, een combinatie van levendig onderwijs en lef.

2. Stichting Penta

Ons schoolbestuur is Stichting Penta te Hoorn. Onder haar verantwoordelijkheid vallen 12 basisscholen, die ieder vanuit een eigen unieke levensbeschouwelijke basis werken (rooms-katholiek, protestants-christelijk, interconfessioneel en oecumenisch) en een eigen onderwijsinhoudelijke identiteit hebben (OGO, Jenaplan, dalton). Sommige scholen zijn al onderdeel van een (I)KC (Integraal Kind Centrum: onderwijs & kinderopvang samen).

Identiteit

Dat maakt de identiteit van Penta veelkleurig: we zijn niet alleen door een diversiteit aan (geloofs)overtuigingen getint maar ook staand in een samenleving die voortdurend onderhevig is aan verandering. De veelkleurigheid laat zich in het onderwijs vertalen naar scholen met een eigen profilering en gezicht - naast onderwijs op maat - aangepast aan de behoeften en mogelijkheden van de leerling.



Onze identiteit is geankerd in een christelijke grondslag, met normen en waarden uit deze traditie. Op alle Penta-scholen speelt levensbeschouwing een rol, maar die wordt vanuit de eigen schoolhistorie op verschillende manieren vormgegeven: soms door een specifiek aanbod vanuit de christelijke traditie of meer ingebed in de brede (maatschappelijke) identiteit van de school. Penta biedt derhalve 'bijzonder onderwijs met een eigen gezicht'.

Kernwaarden

Aan de interconfessionele identiteit van Penta wordt richting gegeven vanuit 4 kernwaarden:

Ontwikkelen

Een brede ontwikkeling en vorming van de gehele mens staan centraal bij Penta. Ook in moreel, levensbeschouwelijk en sociaal opzicht, naast de cognitieve ontwikkeling. Onze scholen geven bewust alle 3 gebieden een plaats in het onderwijsaanbod.

Verwonderen

Al het leren start met verwondering en met het stellen van vragen. Penta-scholen stimuleren een onderzoekende houding van de leerlingen en medewerkers.

Inspireren

Onze scholen brengen leerlingen in contact met mensen, verhalen, films, muziek, rituelen en symbolen uit de christelijke (en andere levensbeschouwelijke) tradities en andere culturen. We werken met elkaar vanuit en met ons hart en ziel. Inspiratie betekent immers ook bezieling. En dit willen we overdragen en meegeven aan onze leerlingen.

Ontmoeten

We worden wijzer door ontmoetingen en in de dialoog met anderen. Daarom organiseren onze scholen ontmoetingen met vertegenwoordigers van verschillende levensbeschouwingen en diverse achtergronden en culturen, in of buiten de school. Feesten en vieringen zijn voor ons ook belangrijke vormen van ontmoeten.

Emma en Youssef

Emma en Youssef zijn leerlingen. Zij staan symbool voor alle verschillende kinderen tussen 4-13 jaar oud. Hoe zij ook heten of wat hun afkomst is. Alle kinderen zijn uniek en hebben eigen talenten. Penta-scholen verzorgen onderwijs dat aansluit op hun mogelijkheden en een goede voorbereiding biedt op hun verdere persoonlijke, sociale en professionele leven. Dit vraagt om maatwerk, de diversiteit neemt immers steeds toe. Juist daarvoor gebruiken we de nieuwste (o.a. digitale) leermethoden die tot toepasbare kennis en vaardigheden leiden. Dat is nodig voor hun toekomst. Het gaat er om Emma en Youssef ruimte te bieden om te kunnen onderzoeken, te ontwerpen en te leren vanuit eigen interesses. Daardoor raken zij meer betrokken en kunnen zij groeien in verantwoordelijkheid. In leerprocessen staat het individuele kind centraal; de leeractiviteiten leveren een bijdrage aan de persoonlijke en sociale groei en ontwikkeling. Daarbij oefenen we met Emma en Youssef ook hoe zij kunnen bijdragen aan de maatschappij; hoe zij als volwaardige weldenkende burgers later hun plaats in de samenleving kunnen innemen.

Vakmanschap

Vakmanschap houdt voor Stichting Penta in dat - binnen de gestelde kaders - teams en schoolleiders veel eigen ruimte hebben om zich maximaal in te spannen voor Emma en Youssef. De ambitie is: werken vanuit een professionele lerende cultuur.. Binnen de stichting zijn voldoende middelen beschikbaar voor professionalisering en coaching. Deze worden doelgericht ingezet. Medewerkers gaan binnen Stichting Penta het commitment aan zich permanent te scholen en te ontwikkelen. Daarin zijn zij een voorbeeld voor de leerlingen.

Ontwikkeland veranderen

De visie op leren en ontwikkeling van kinderen is altijd aan verandering onderhevig. Stichting Penta stimuleert met name zelfsturing, eigenaarschap en samenwerkend leren. Dat betekent dat de leeromgeving anders georganiseerd en ingericht wordt. We veranderen en ontwikkelen in het onderwijs van leerstofgericht naar kindgericht en van aanbod- naar vraaggestuurd. Daarnaast blijven instructie en overdracht van benodigde kennis en vaardigheden nodig. Tegelijkertijd krijgt de leeromgeving van medewerkers steeds meer kenmerken van een lerende organisatie. Op beide niveaus spelen reflectie, interactie en dialoog een grote rol.

Ambitie en kwaliteit

‘Morgen beter dan vandaag!’ is het motto van de stichting. Via een cyclisch proces van kwaliteitsmeting, zowel formatief als normatief, ontstaat zicht op de kwaliteit van de opbrengsten van het onderwijs op haar scholen. Periodieke voortgangsgesprekken zorgen voor ‘de vinger aan de pols’ en zijn een effectief middel om bij te sturen of andere wegen in te slaan die de schoolkwaliteit ten goede komen.

Personeelsbeleid

Pijlers ten aanzien van het personeelsbeleid van de stichting zijn:

Permanente ontwikkeling

Individuele en collectieve scholing voor alle medewerkers, intervisie, collegiale visitatie, consultatie en planmatige zelfontwikkeling. Maar ook inspiratie- en gezamenlijke werksessies houden permanente ontwikkelingen gaande.

Erkende verschillen

Vanuit rechtsgelijkheid worden de verschillen tussen de professionals erkend en benut. Daarbij gaat het om de optimale afstemming van de behoeften en mogelijkheden van de stichting enerzijds en de wensen en behoeften van de medewerkers anderzijds.

Ruimte

Als professionals krijgen de medewerkers de ruimte om verantwoordelijkheid te dragen voor de invulling van hun werk, hun eigen ontwikkeling en hun eigen welzijn. Wie verantwoordelijkheid draagt, legt ook verantwoording af. En wie verantwoording aflegt, toont daarmee haar/zijn eigenaarschap en eigen verantwoordelijkheid. Dit wordt verwacht van professionals in een permanent veranderende samenleving. 'Een leven lang leren' is een houding die past bij de professionele medewerker. Omdat de omstandigheden steeds veranderen, blijven medewerkers zich continu bekwamen en ontwikkelen.

Bestuurder, Raad van Toezicht en Penta-kantoor

De bestuurder van Stichting Penta geeft leiding aan de totale organisatie op basis van een bestuursreglement. Dat is is gerelateerd aan het toezichtkader van de Raad van Toezicht en aan de statuten van de stichting. Alle bedrijfsmatige processen worden ondersteund en/of van beleidsvoornemens voorzien door het Penta-kantoor: de afdeling Onderwijs & Ontwikkeling (leren en ontwikkelen), Personeel & Organisatie (vakmanschap) en Financiën & Facilitair (innovatie en efficiency). De bestuurder wordt bijgestaan door het bestuurssecretariaat.

Het schoolbestuur en het schoolplan

Het schoolplan is voor het schoolbestuur het handvat om te zien hoe de school vorm en inhoud geeft aan het onderwijs.

Het schoolbestuur informeert o.a. de Raad van Toezicht, (P)GMR en de Inspectie over ontwikkelingen in de scholen en de opbrengsten van het onderwijs. Aan de hand van het schoolplannen zien we en volgen we hoe de scholen werken aan (de continue verbetering van) de onderwijskwaliteit.

Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de inhoud van het schoolplan en stelt het plan vast. Daarna wordt het digitaal verzonden naar de onderwijsinspectie en openbaar gemaakt.

Zakelijke informatie Stichting Penta

- Stichting Penta, Maelsonstraat 28d, 1624 NP Hoorn.
- Telefoon: 0229 - 219171
- Website: www.stichtingpenta.nl
- Openingstijden: maandag tot en met vrijdag van 08.30 tot 17.00 uur. Tijdens de reguliere vakanties is ook het Pentakantoor gesloten.

3. Ons schoolconcept

Missie

Het kind van nu vraagt toekomstbestendig onderwijs. Het over je schaduw heen stappen en effectief omgaan met kritiek vraagt lef. De Bockxmeerschool staat voor “**leffendig onderwijs**” (levendig lesgeven met lef!). Leffendig staat bij ons voor in gesprek blijven, open staan voor verandering en de focus op persoonsvorming. We blijven op zoek naar het hoe, er is overleg en de weg mag voor iedereen anders zijn.

De kwaliteit van ons onderwijs is in orde: het is onze ambitie om de resultaten gezien onze populatie ruim boven het landelijk gemiddelde te houden.

Visie

Het didactisch handelen gaat uit van vakmanschap van elke leerkracht en medewerker. Er is bewustzijn op de verschillende pedagogische houdingen die men kan inzetten in de groep. Sturend waar het sturend moet en loslaten waar het kan. We blijven op zoek naar het hoe we dit levendig kunnen blijven vormgeven. Reflectie op het handelen van de professional is een wezenlijk onderdeel van team momenten en gesprekscyclus. We benoemen elkaars talenten en we erkennen en accepteren dat er verschillen zijn.

Betrokkenheid, welbevinden en eigenaarschap zijn de kernwoorden van ons onderwijs. Bij evaluaties houden we rekening met de communicatie en interactie met ouders.

We erkennen het eigenaarschap van alle betrokkenen binnen onze organisatie en dit houdt in dat zij ook allemaal invloed hebben op ieder proces. Eigenaarschap verandert het “moeten” naar het “willen” en verhoogt de kwaliteit van ons onderwijs. In ons hele zijn willen we dit terug zien komen. Een vragende houding op elk niveau is noodzakelijk. Dit vraagt voor onze hele organisatie omdenken (van oud denken naar nieuw denken).

Eigenaarschap staat voor ons voor de mogelijkheden die een ieder binnen onze school heeft om invloed uit te oefenen op ieder proces. De motivatie van de leerlingen is nu nog gericht op het werken voor de leerkracht en we willen naar een **intrinsieke motivatie**. We verhogen de intrinsieke motivatie door de kinderen aan hun eigen leerdoelen te laten werken of het nut van een gegeven doel duidelijk te maken.

We versterken het **doelgericht** werken door gebruik te maken van methode materiaal en/of andere materialen die de leerstof betekenisvol kunnen maken. We zijn in ontwikkeling van het werken in drie standaard instructiegroepen met ruimte voor differentiatie en het stellen van persoonlijke doelen.

Vanuit de onderbouw is ingezet op het **aansluiten bij de ontwikkeling van het kind** en wordt er groepsdoorbrekend gewerkt. Dit draagt bij aan wat het onderwijs aan de kinderen van nu van ons vraagt.

4. Wettelijke opdrachten

De overheid stelt aan alle basisscholen een aantal wettelijke eisen ten aanzien van de kwaliteit en de inrichting van het onderwijs. In dit hoofdstuk wordt voor de onderwerpen kwaliteitszorg, inhoud van het onderwijs en de leerlingenzorg aangegeven hoe de Bernardus van Bockxmeerschool hieraan voldoet.

4.1 Kwaliteit en kwaliteitsbewaking

Leidinggevend, leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel van de Bockxmeerschool staan voor de uitdaging in het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs in een veranderende maatschappij.

De Bockxmeerschool stelt jaarlijks een jaarplan (bijlage 1) op waarin beschreven staat welke doelstellingen en activiteiten wij willen realiseren en welke scholing (op teamniveau of persoonlijk) daarvoor gewenst is. Over dit alles wordt jaarlijks verantwoording afgelegd in een jaarverslag (bijlage 2).

Om onze kwaliteit te bewaken stellen wij ons voortdurend de vragen: Waarin valt de kwaliteit van onze school op? Doen we de goede dingen? Wordt de nagestreefde kwaliteit gerealiseerd? Doen we dingen goed? Hoe maken we kwaliteit zichtbaar? Hoe meten we wat we willen meten? Hebben anderen hetzelfde beeld als wij?

De aanwezigheid van een professionele cultuur is in dit proces essentieel. In een professionele schoolcultuur handelen teamleden vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor zowel opbrengsten als voor processen die hierop van invloed zijn. Om deze professionele cultuur te stimuleren, stuurt de schoolleider expliciet aan op eigenaarschap, betrokkenheid, welbevinden, versterking van vakmanschap, verantwoordelijkheid en samenwerking die gericht is op kwaliteitsverbetering. Een klimaat waarin alle belanghebbenden zich positief betrokken zijn op elkaar, is in sterke mate van invloed op het verandervermogen van de school.

Wij maken gebruik van de volgende kwaliteitsinstrumenten:

- Methode gebonden toetsen
- LVS-toetsen van Cito
- IEP-eindtoets
- Toets kalender
- Ontwikkelingsperspectief
- Het handelingsgericht werken in de groepen
- Vensters vragenlijsten
- Risico Inventarisatie en Evaluatie Arbomeester
- Welzijnscheck Arbomeester
- Lesbezoeken van L11-specialisten, kwaliteitscoördinatoren en schoolleider
- Gesprekkencyclus: POP- en beoordelingsgesprekken
- Audit
- Schooljaarplan en jaarverslag

BvB specialisten onderwijskwaliteit

Er is een stuurgroep onderwijskwaliteit. Deze bestaat uit de schoolleider, de kwaliteitscoördinatoren (KC) en de L11 leerkrachten met een specialisme. De voornaamste opdracht is monitoren op kwaliteit en initiatieven ontwikkelen die ertoe leiden dat de onderwijskwaliteit planmatig wordt verbeterd.

Opbrengstgericht en handelingsgericht werken:

Onze uitgangspunten:

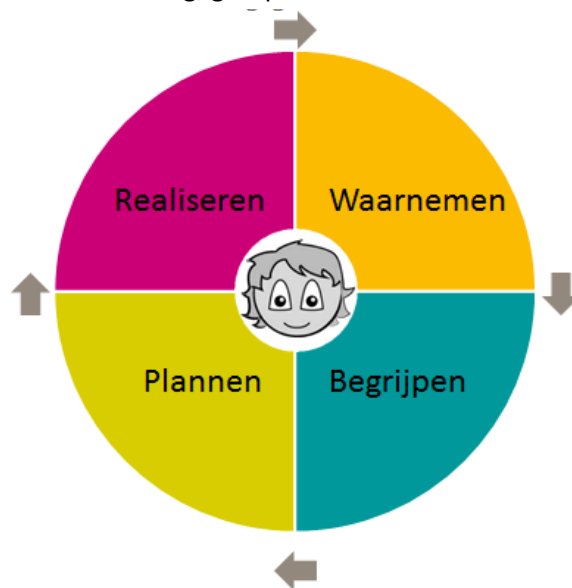
- Werken met gegevens
- Werken aan een brede ontwikkeling
- Werken vanuit visie
- Werken op drie niveaus: leerling, groep en school

Werken met een cyclus:

Leerling niveau

Groepsniveau

Schoolniveau



Op onze school werken we opbrengstgericht aan meet- en merkbare doelen.

Het proces opbrengstgericht werken heeft een vaste cyclus. Deze cyclus wordt doorlopen op leerling-, groeps- en schoolniveau.

- Stellen van (eigen) doelen ten aanzien van de leerprestaties (plannen).
- Specifiek inrichten van het onderwijsprogramma en –proces (handelen).
- Meten van de opbrengsten, merkbare en meetbare opbrengsten (evalueren).
- Verzamelen, evalueren en analyseren van de gegevens (waarnemen).
- Vaststellen van de onderwijsbehoeftes (begrijpen).
- Bijstellen van de instructie, het programma en (soms) de doelen (plannen).

Om de cyclus te kunnen doorlopen, werken we vanuit een vaste structuur. Er zijn 3 belangrijke ankerpunten: de groepsbespreking, de leerlingbespreking en de klassenconsultatie.

De inspectie van het onderwijs

In het kader van een regulier vierjaarlijkse kwaliteitsmeting was onze school toe aan een inspectiebezoek. Vanwege de corona vond er op 19 januari 2021 een online consult plaats met mevrouw Jolanda Post van de onderwijsinspectie en de schoolleider en intern begeleider. Het onderzoek betrof kwaliteitsverbetering en leerlingenpopulatie. Bestuurder Gea Koops was toehoorder en heeft de verslaglegging op zich genomen. Mevrouw Post gaf aan het een rijk en

informatief gesprek te vinden. Haar indruk was dat het een consistent verhaal over de school was. Ze komt graag (zodra dit kan) persoonlijk op bezoek.

4.2 Schooltijden

Wij hanteren het continuurooster op vier dagen van 8.45-14.30 uur, de woensdag verzorgen wij het onderwijs van 8.45-12.15 uur.

De leerkrachten hebben om 14.45 uur een half uur verplicht pauze.

Vrije dagen

In totaal wordt er in de acht jaren basisonderwijs 7520 uur les gegeven (940 per schooljaar). Jaarlijks wordt op de schoolkalender aangegeven op welke dagen er géén les wordt gegeven in verband met vakanties en studiedagen. De schoolvakanties worden vastgesteld volgens het vakantierooster, voorgesteld door het Samenwerkingsorgaan platform PO VO West-Friesland. Hierbij is rekening gehouden met regelingen vanuit het ministerie.

4.3 De inhoud van ons onderwijs

Het werken met doelen staat voorop. De (TULE) doelen die wij gebruiken halen wij van de SLO site. Daarnaast werken wij met de (doelen uit de) methodes Taal Actief, Veilig Leren Lezen KIM versie, VNL, Estafette, Nieuwsbegrip, Blitz, Groove me, Pennenstreken, Handschrift, Wereld in Getallen, Met Sprongen Vooruit, Schatkist, Topo Wereld en Wijzer door het Verkeer.

Om het thematisch onderwijs inhoudelijk vorm te geven maken we gebruik van de kerndoelen voor oriëntatie op jezelf en de wereld en kunstzinnige oriëntatie van SLO, gebruiken we bronnenboeken en maken we gebruik van o.a. de techniektorens. We stimuleren een onderzoekende houding en streven naar het stellen van onderzoeksvragen.

	Wie	Wanneer	Ambitie
Ononderbroken ontwikkelingsproces			
Toetsen (voortgang van ontwikkeling) Leerlingvolgsysteem + analyse op kind en op groepsniveau (toetsgegevens vs. de verwachtingen en aandacht voor de kinderen die onvoldoende profiteren van de het onderwijs.)	Leerkracht Leerkracht, KC, schoolleider	Methodetoetsen, kennisdoelen, sociaal-emotionele doelen, cito-toetsen, rapportfolio ParnasSys en de eindtoets. Groepsbesprekingen 3 x per jaar, leerlingenbespreking, analyses Cito-toetsen.	Toetsen zijn dienend aan de ontwikkeling van de leerling en aan ons onderwijs. Samen een breed beeld hebben van de leerling en de begeleiding voor deze leerling zo goed mogelijk afstemmen op

			zijn/haar behoefte.
Teamkennis van de kerndoelen en de referentieniveaus op taal en rekengebied.	Leerkracht, KC, schoolleider	Cruciale doelen voor rekenen, taal en spelling. Groep 8 voorbereiding op de eindtoets.	Leerkrachten kennen de doelen voor de vakgebieden en stemmen hun onderwijs daarop af.
Didactisch handelen -> differentiatie, zorgdragen voor actieve en betrokken leerlingen, structuur in lessen en opbouw, afstemming onderwijs op groep en individu (Kunnen uitleggen waarom je bepaalde keuzes in het lesgeven maakt.).	Leerkracht, KC en schoolleiding	Team Momenten en "theetjes" over leffendig onderwijs, klassenbezoeken aan elkaar, van KC en schoolleiding en van specialisten en leerkrachten.	Betrokkenheid is leidend voor ons didactisch handelen.
Afstemming onderwijsaanbod aansluitend op instroom en uitstroom	Leerkracht	Jaargroep gebonden en groepsdoorbrekend waar dit aansluit bij de ontwikkeling van de leerling.	Op weg naar meer gepersonaliseerd leren.
Actief burgerschap/ sociale integratie/ kennis hebben van en kennismaken met verschillende culturele achtergronden van leeftijdsgenoten (bijdrage aan democratische rechtsstaat).	Leerkracht	Integratie in de lessen, benoemen van verschillen, actieve participatie met externen als de Brede School, Martha Flora, ODC De Carroussel, Lindendael, Kindergemeenteraad. Zie ook Kwaliteitskader.	Actieve deelname aan de samenleving.
OPP	Leerkracht en KC	Kinderen met een langzame ontwikkeling (waarschijnlijke uitstroom onder het algemene eindniveau) zodat leerstof op maat geboden wordt.	Ieder krijgt het onderwijsaanbod dat past bij zijn/haar ontwikkeling.

Schoolklimaat			
Sociaal, fysieke en psychologische veiligheid (nadruk op pesten en incidenten).	Leerkracht, gedragsspecialist, KC en schoolleider	In de klas en tijdens schoolse activiteiten buiten de klas, aandacht voor pestgedrag, gebruik maken van “Goed gedaan”, judo, aspecten uit “ZIEN”. Gesprekken met leerlingen worden cyclisch gevoerd. Protocollen worden nageleefd. Tevredenheidsvragenlijsten (Vensters) worden cyclisch uitgezet en geïnterpreteerd.	Kinderen ontwikkelen zich optimaal. Grenzen van gedrag zijn duidelijk. Ouders/verzorgers zijn tevreden over de school.
Pedagogisch klimaat	Leerkracht alle medewerkers	In de klas en tijdens schoolse activiteiten buiten de klas worden regels opgesteld en nageleefd (normen en waarden), klassenmanagement is afgestemd op zelfstandigheid en zelfredzaamheid. In en rond de school en te allen tijde.	Kinderen willen graag naar school en verliezen op school de tijd door hun betrokkenheid. Kinderen ontwikkelen zich optimaal. Kinderen voelen zich veilig.

4.4 Wat hebben onze leerlingen nodig?

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. We proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

Aanwezig op school:

- Pestprotocol
- Gedragsprotocol
- Protocol schorsen en verwijderen (bijlage 3)
- Methode sociale opvoeding: “Goed Gedaan”
- Positief Social Media Protocol
- Protocol grenzen aan gedrag (inclusief stappenplan, bijlage 4)

Sociale Veiligheid

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

- Fysiek geweld
- Intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- Intimidatie en/of bedreiging via social media, e-mail of internet
- Pesten, treiteren en/of chantage
- Seksueel misbruik
- Seksuele intimidatie
- Discriminatie of racisme
- Vernieling
- Diefstal

De leraar registreert incidenten in Parnassys en stelt de schoolleider en de KC daarvan in kennis. Een incident wordt geregistreerd als de leraar/de schoolleider inschat dat het werkelijk een incident is of na een officiële klacht. De KC'ers analyseren jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stelt in overleg met de schoolleider op basis daarvan verbeterpunten vast.

De schoolleider registreert incidenten op leerkrachtniveau in het personeelsdossier. Een incident wordt geregistreerd als de leraar/de schoolleider inschat dat het werkelijk een incident is of na een officiële klacht. De schoolleider bespreekt de registratie met de P&O medewerker van Penta en stemt eventuele vervolgacties af.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels waaronder pleinregels. De regels zijn gedragsregels (Hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling ("Goed Gedaan"). De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Grotere incidenten worden (in eerste instantie) afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de schoolleider en/of de KC betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten. Het protocol Grenzen aan gedrag is van toepassing. Het stappenplan wordt samen met de leerkracht, de leerling en de gedragsspecialist besproken en ingevuld. De ouders en de KC en de schoolleider worden hierover ingelicht.

De school beschikt over een klachtencommissie, een interne contactpersoon (ook pestcoördinator) en een externe vertrouwenspersoon. In de schoolgids worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid.

In een driejarige cyclus worden tevredenheidsonderzoeken uitgezet onder ouders en personeel.

De veiligheidsbeleving van de leerlingen in de groepen 6,7 en 8 wordt ieder jaar gemeten m.b.v. Vensters.

Brede School activiteiten

Vanaf het schooljaar 2010-2011 worden er Brede School activiteiten georganiseerd met als doel om de sfeer in de wijk te verbeteren. Er was in de loop der jaren een vijandige sfeer ontstaan tussen de

leerlingen van basisschool Het Fluitschip en de leerlingen van de Bockxmeerschool. Door het organiseren van onderwijs ateliers voor de leerlingen van verschillende groepen van beide scholen, is het gelukt om de leerlingen op een positieve manier kennis met elkaar te laten maken. In de evaluatie van dit project en in de praktijk van de dag is het succes hiervan duidelijk naar voren gekomen.

Onze **ambities** zijn:

- De school is een veilige school.
- Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om.
- In de groepen 1 t/m 8 worden (preventieve) lessen gegeven gericht op sociaal emotionele opvoeding.
- Brede School activiteiten met leerlingen van basisschool Het Fluitschip op het gebied van sport en cultuur en omgaan met social media.
- De school ziet er verzorgd uit.

Beoordeling

De ambities worden jaarlijks beoordeeld door de schoolleider, de KC en het team en met de schoolleider van Het Fluitschip. Jaarlijks wordt er een analyse opgesteld op basis van de incidentenregistratie. Verbeterpunten worden meegenomen in het nieuwe jaarplan.

Verbeter- en actiepunten

- Het houden van thema-informatiebijeenkomsten voor ouders.
- Om te controleren of leerlingen zich echt sociaal veilig voelen, bevraagt de school leerlingen (via Vensters bijlage 5a en b en c), ouders (tevredenheidsonderzoeken Vensters bijlage 6) en leraren (Welzijnscheck bijlage 7) m.b.t. het aspect sociale veiligheid.
- Borgen van sociaal-emotionele vorming (aspecten uit "ZIEN") in het rapportfolio.
- Continueren en vormgeven van de Brede School activiteiten in samenwerking met de combinatiefunctionaris cultuur en Het Fluitschip.

ARBObeleid

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van ongevallen en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen.

De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig. Regelmatig worden er ontruimingsoefeningen gehouden (minimaal 2 x per jaar).

Op school is een Veiligheidsplan aanwezig (digitaal).

Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)

Conform de Arbocatalogus PO wordt eens in de vier jaar een nieuwe RI&E opgesteld en wordt jaarlijks het plan van aanpak geactualiseerd (bijlage 8). De schoolleider wordt hierin ondersteund door ArboRapport en de coördinatie van de bovenschoolse preventiemedewerker.

4.5 Onze leerlingenzorg

Visie op ondersteuning van de school

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien.

Visie op ondersteuning van het samenwerkingsverband

De missie passend onderwijs van het Samenwerkingsverband de Westfriese Knoop gaat over het aansluiten van het onderwijsaanbod bij de onderwijsbehoeften van alle leerlingen! Dat betekent dat iedere leerling een onderwijsaanbod krijgt dat passend is. Het Samenwerkingsverband de Westfriese Knoop speelt een ondersteunende en faciliterende rol bij het continu optimaliseren van het onderwijs.

De meeste leerlingen kunnen zich probleemloos ontwikkelen in het basisonderwijs. Leerlingen met een specifieke ondersteuningsbehoefte zijn sterker afhankelijk van de kwaliteit van het onderwijs. De mate waarin hun ondersteuningsbehoefte een belemmering vormt, hangt af van de basiskwaliteit en het niveau van de ondersteuning van het onderwijs. De leerkracht speelt dus een grote rol in het aanbieden van een passend onderwijsaanbod. Passend onderwijs vraagt een continue investering in goede didactische en pedagogische vaardigheden van leerkrachten, hoge verwachtingen en een schoolcultuur waarin resultaten op alle niveaus zichtbaar worden gemaakt (professionaliseren).

Passend onderwijs staat voor:

1. *Leerling ontplooiing!* Ieder die werkt met leerlingen gaat uit van de ontwikkelingsmogelijkheden van een leerling (en niet van de beperkingen).
2. *Doen wat werkt!* Ontwikkelingsmogelijkheden van een leerling worden vertaald in haalbare onderwijs-, scholings- en ondersteuningsdoelen met een sterk handelingsgericht karakter.
3. *Samenwerken!* Alle partners gaan voor resultaatgerichte samenwerking en leggen aan elkaar verantwoording af. Partners zijn leerlingen, ouders en professionals in het onderwijs, in de zorg en bij de gemeenten.

Basisondersteuning

De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leerkracht. De KC heeft een coördinerende taak. Indien nodig wordt externe hulp ingeroepen.

Sterke punten en grenzen aan de ondersteuning

Leerkrachten denken in termen van onderwijsbehoeften in plaats van in tekorten. Leerkrachten hebben zicht op de doelen en zijn in staat om de opbrengsten te analyseren, daarnaast leggen zij de relatie met leerkrachtgedrag en lesinhoud. Er is een structureel aanbod voor meer en hoogbegaafde leerlingen. Er is een structurele aanpak dyslexie.

Leerkrachten worden extra ondersteund door een gedragsspecialist.

Ambities en ontwikkeldoelen

Wij zijn met het team op zoek naar hoe we zoveel mogelijk vanuit het kind ons onderwijs kunnen organiseren, gericht op een optimale ontwikkeling van ieder individu. We onderzoeken hoe we ons jaarklassensysteem dienend kunnen maken aan de ontwikkeling van alle leerlingen en waar gewenst, wordt groepsdoorbrekend gewerkt.

Ondersteuningsplan

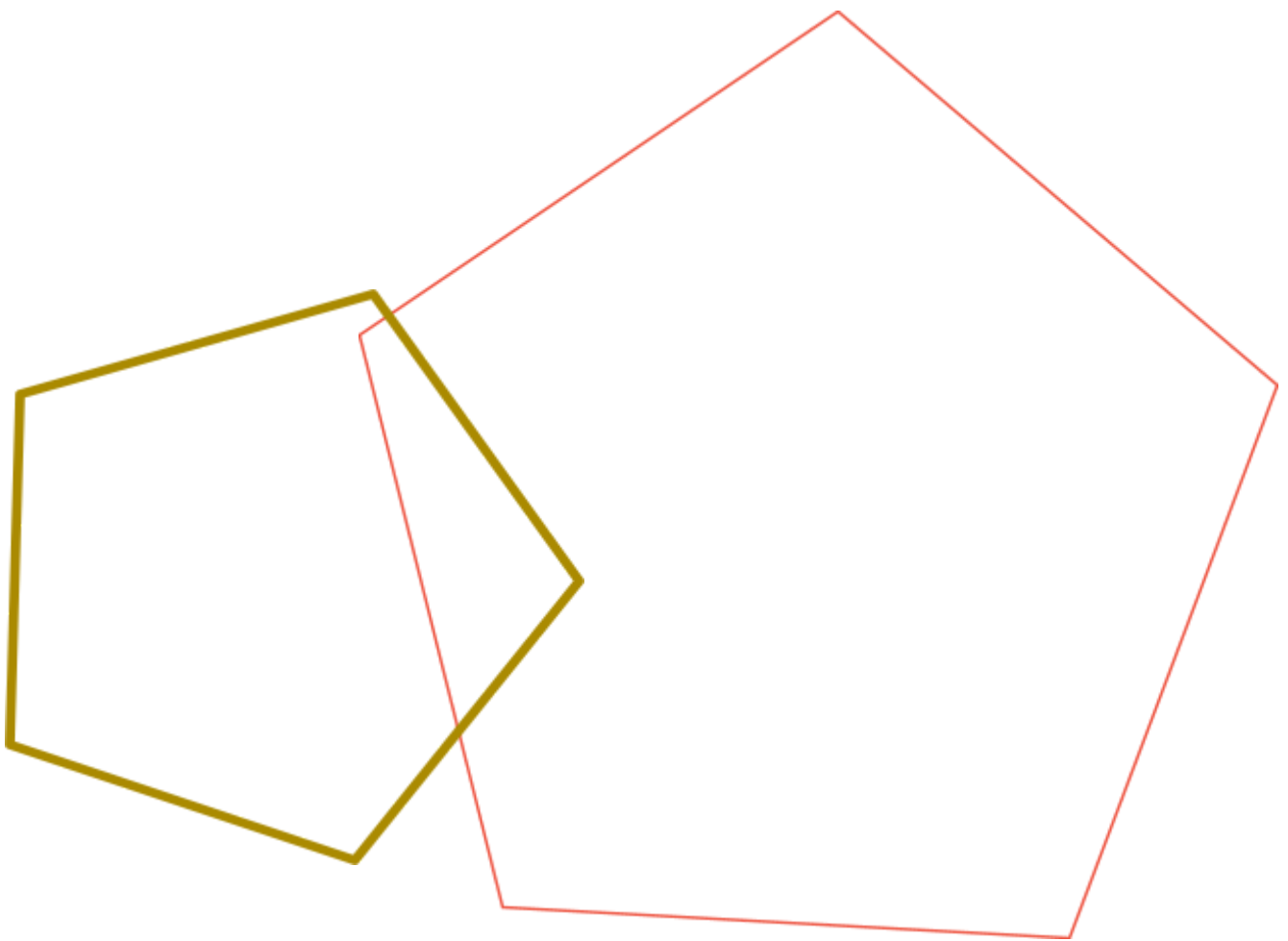
In het ondersteuningsplan (bijlage 9a) is de totale ondersteuningsstructuur van onze school beschreven.

Het ondersteuningsplan is opgesteld om inzicht te geven in onze zorg- en ondersteuningsstructuur en is er voor de leerkrachten, ouders, onderwijsinspectie, bestuurder, maar vooral ten behoeve van onze leerlingen.

Bijlage 9b is het ondersteuningsplan van Passend Onderwijs West-Friesland.

Perspectief op School

Perspectief op School geeft een overzicht met een beknopt beeld van de ondersteuning die de school de kinderen kan bieden (zie bijlage 10).



5. Analyse van het functioneren van de school

De schoolleider

De schoolleider streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie en tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur.

De professionele cultuur vraagt van de schoolleider om:

- te werken aan ontwikkeling
- het monitoren van processen
- inspireren tot het wij-denken
- vertrouwen te hebben om los te laten en ruimte te geven
- solidair te zijn (durven te dromen, verbindingen te maken en sturen op input)
- dynamisch te werken (met lef, lange termijn denken en sturen op kwaliteit)
- richten op gedrag dat weet te binden, boeien en bouwen

De schoolleider heeft vier keer in het jaar een gesprek met de bestuurder, waarvan eens in de twee jaar een beoordelingsgesprek.

De kwaliteitscoördinatoren

De kwaliteitscoördinatoren en de schoolleider bewaken samen de kwaliteit van het onderwijs.

De kwaliteitscoördinator:

- is verantwoordelijk voor de leerling ondersteuning en heeft coördinerende en begeleidende taken
- helpt leerkrachten en ouders met hulpvragen over kinderen en voert ook gesprekken met ouders, leerkracht en het kind
- is breed geïnformeerd over passend onderwijs en weet externe partijen te benaderen waar dit nodig is.

Het analyseren van toetsgegevens is standaard onderdeel ter kwaliteitsverbetering. Dit wordt geëvalueerd in de groepsbesprekingen.

De leerkracht

Naast de competenties van de leerkracht beschreven in het Integraal Personeelsbeleid van Penta hanteren wij een professionele ambitie voor de BvB leerkracht, namelijk:

“De kinderen van de eerste dag tot en met de laatste dag van het schooljaar optimaal begeleiden in hun ontwikkeling (passend onderwijs); zowel cognitief als sociaal emotioneel. Betrokkenheid en eigenaarschap zijn de basis voor onze lerende organisatie.”

Wij vragen van de leerkracht:

- **Zichtbaar planmatig werken**
- Groepsplan (overzicht in klassenmap, aanpak per niveaugroep)
- In de weekplanning (klassenmap)
- Thema's inplannen voor het hele schooljaar (kerndoelen dekkend)
- Doel- en handelingsgericht

- LEFFENDIG onderwijs bieden
- **Zicht op verschillende niveaus en daarop adequaat anticiperen**
- Aansluiten bij de ontwikkeling van de leerling richting gepersonaliseerd leren
- Vastleggen op het rapportfolio (doelen)
- **Team – samenwerken**
- Analyseren van de "toetsgegevens" op groeps- en schoolniveau om gezamenlijk het onderwijs te verbeteren
- Inzet van eigen talenten en die van collega's (gouden/gave uurtje, uitwisselen van leerlingen, groepsdoorbrekend)
- Hulp bieden/vragen aan collega's (o.a. bouwoverleg, casus bespreken)
- Out of the box en denken in kansen
- Voortzetten en uitbouwen van de geboden ondersteuning
- Evalueren en borgen in (groeps)gesprekken met de kwaliteitscoördinatoren
- **Communiceren**
- Reflecteren op eigen handelen (Vraag collega mee te kijken/denken, Waarom doe ik dit? of Hoe kan het anders?)
- Reflecteren vanuit de volwassen ego positie
- Open houding en vragen stellen
- **In ontwikkeling blijven, werken aan je competenties**
- Feedback vragen/collegiale consultatie
- Scholing
- Vakliteratuur

Deze ambities worden bij de start van het schooljaar tijdens de POP gesprekken besproken. Tijdens de POP gesprekken worden de plannen gericht op kwaliteit voor het komende schooljaar met elkaar gedeeld alsmede wat er voor nodig is om deze plannen te realiseren. Collegiale consultatie kan ingezet worden voor het in kaart brengen van persoonlijke ontwikkeling. Dit wordt vastgelegd in een verslag en hier wordt in het voorjaar op terug gekomen en de plannen worden eventueel bijgesteld. Aan het einde van het schooljaar vindt een evaluatie plaats.

In de jaaragenda worden teamscholing opgenomen en is er ruimte voor persoonlijke scholing.

Eens in de vier jaar worden er beoordelingsgesprekken gevoerd, klassenconsultatie is daar een onderdeel van en het Penta beoordelingsformulier wordt hiervoor ingevuld. De schoolleider draagt hiervoor de verantwoordelijkheid en neemt de gesprekscyclus op in de jaarplanning.

We hanteren de IPB gesprekkencyclus van Penta. Nieuwe leerkrachten worden begeleid door de schoolopleider in de school, de schoolleider en de opleidingscoördinator.

Wij verhogen de kwaliteit van ons onderwijs door o.a. te werken met L11-leerkrachten met een specialisme.

Organisatie

Ontwikkelteams hebben een mandaat om beslissingen te nemen.

De schoolleiding kan een beslissing met zwaarwegende argumenten herroepen.

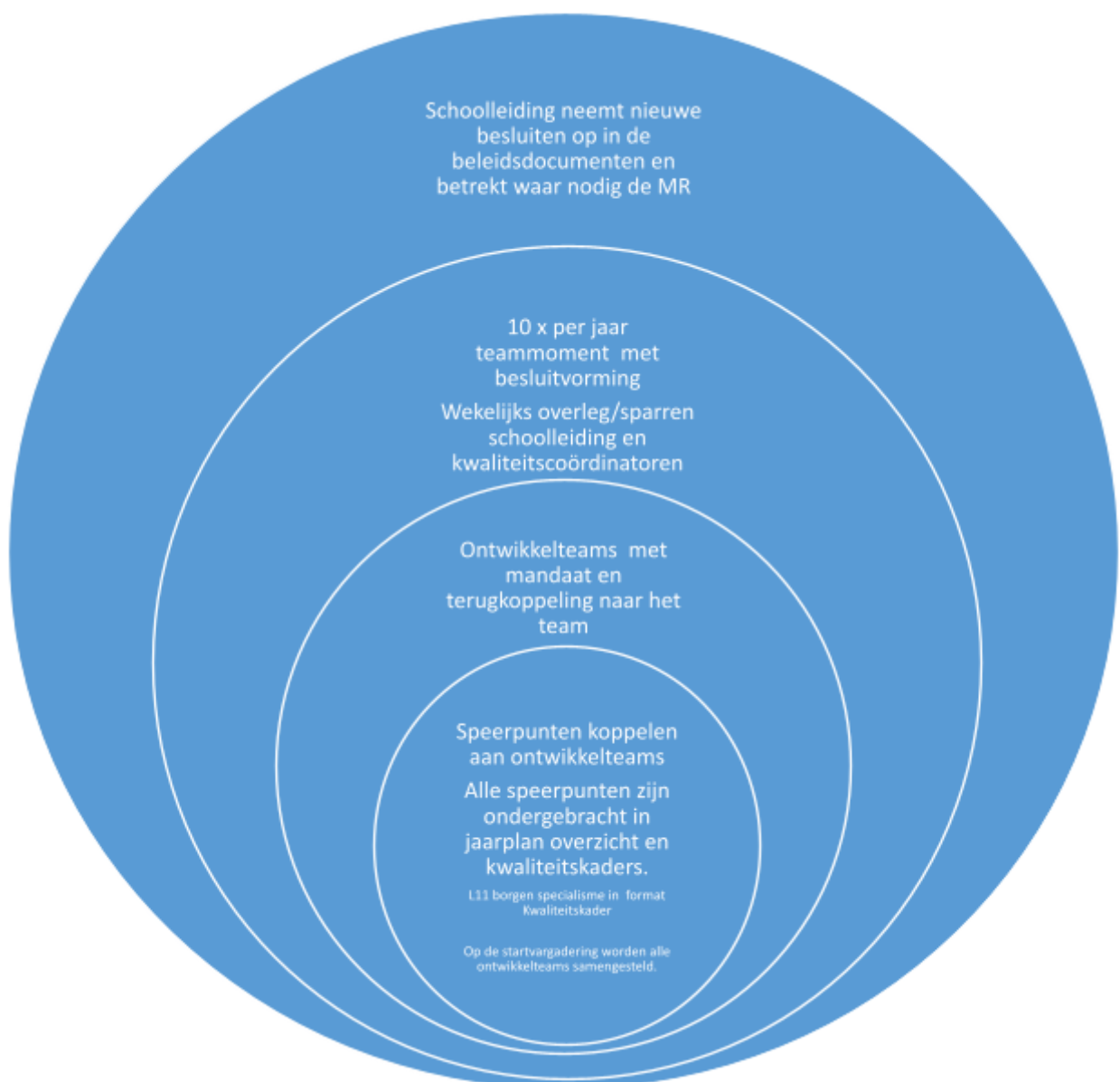
Discussies worden gevoerd in de ontwikkelteams.

Het ontwikkelteam koppelt regelmatig besproken zaken terug aan het team en schoolleiding.

Het team kan een ontwikkelteam van advies/feedback voorzien.

Het traject wordt geborgd in het format Kwaliteitskader door de schoolleiding en/of een deelnemer van het ontwikkelteam.

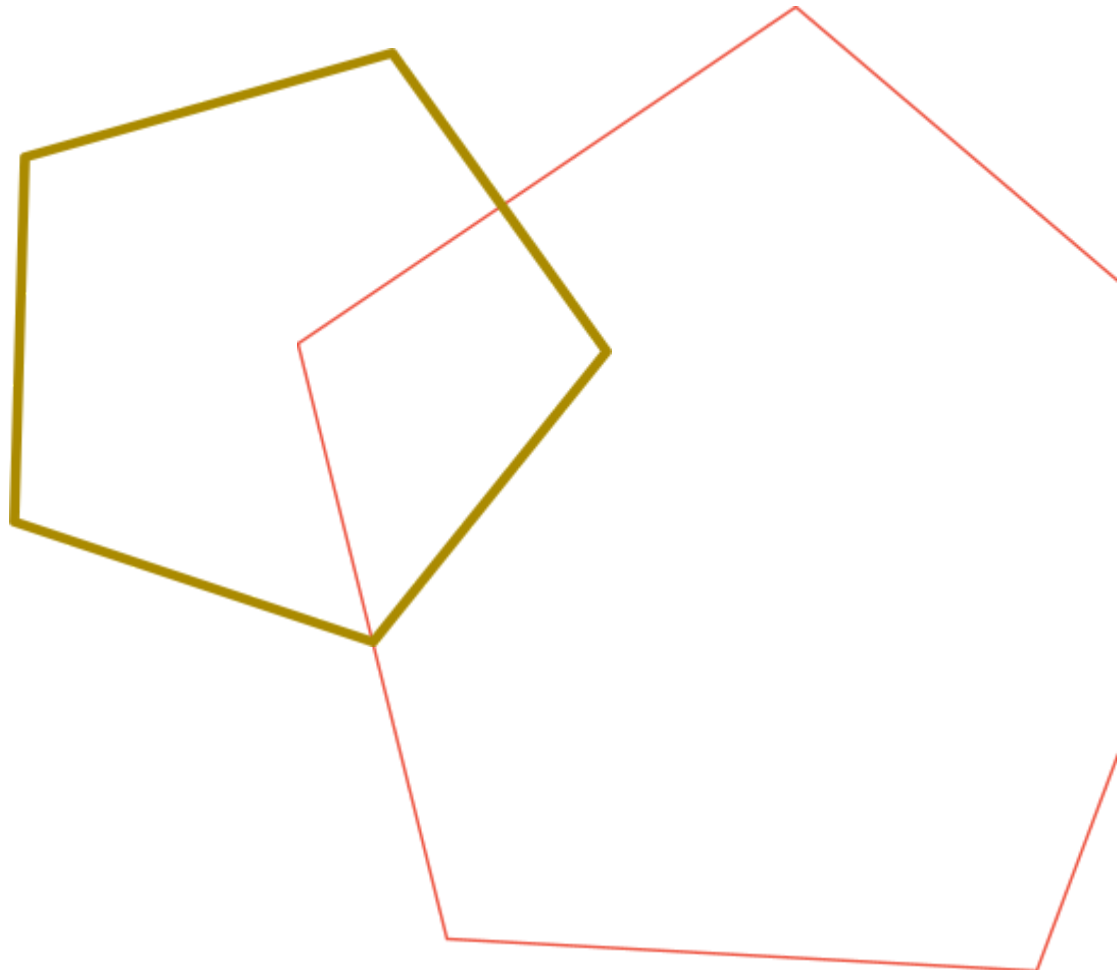
Overleg/sparren met schoolleiding en kwaliteitscoördinatoren in wekelijks overleg.



Resultaten

Opbrengstgericht werken betekent dat opbrengstgegevens van de leerlingen gebruikt worden om het onderwijsproces te verbeteren zodat de leerlingprestaties toenemen.

- We onderzoeken de opbrengsten op leerling-, groeps- en schoolniveau. Opbrengsten op groepsniveau worden geanalyseerd door de leerkracht en de kwaliteitscoördinator. Deze analyse geeft input voor het groepsplan dat voor de volgende periode opgesteld wordt door de leerkracht.
- Opbrengsten op schoolniveau worden door de kwaliteitscoördinatoren en de schoolleiding geanalyseerd en met de leerkrachten besproken. De analyses geven richting aan leerkrachtgedrag, het onderwijsaanbod en de nascholing op individueel niveau en/of teamniveau.
- De opbrengsten worden minimaal met twee leerkrachten van opeenvolgende leerjaren gedeeld, zodat er sprake is van teamleren, collegiale consultatie en men elkaar kan inspireren en/of ondersteunen.
- Het team heeft overzicht over de leerlijnen van de hoofdvakken.
- De streefdoelen per schooljaren liggen minimaal op het niveau van het landelijk gemiddelde en waar het kan hoger.
- De analyse van de opbrengsten en conclusies zijn op aanvraag ter inzage (zie bijlage 11 Schoolscan en programma NPO 2020-2021).



6. Lange termijn ontwikkelingen

Meerjarenplan

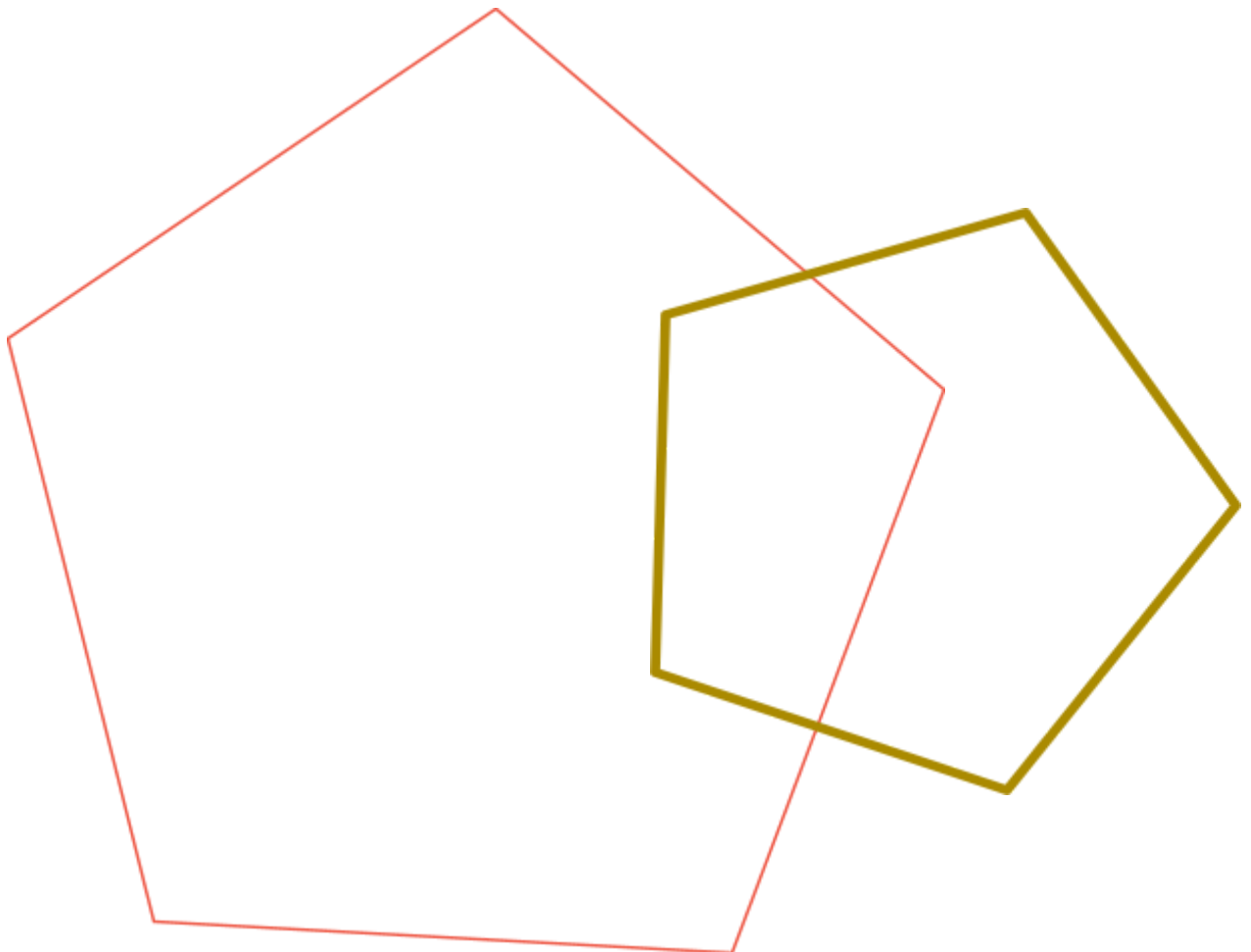
Het team heeft gedurende schooljaar 2021-2022 vanuit de visie van de school de volgende speerpunten voor de komende vier jaren in kaart gebracht. Vanuit de paraplu van **betrokkenheid** wordt er aan de verschillende kwaliteitskaders gewerkt. De kwaliteitskaders worden middels een format in beeld gebracht en jaarlijks bijgesteld door de werkgroep.

Waar toe	Hoe	Wanneer
Betrokkenheid Rekenen	Nieuwe rekenmethode Implementeren (scholing) Borgen	Onder leiding van de werkgroep, proef bezichtiging en uitproberen, besluiten en bestellen
Betrokkenheid Rapportfolio	Eigenaarschap Doelgericht werken / gesprekken Borgen Persoonlijk leren Sociaal emotioneel Administratie versimpelen	2017 gestart met een digitale versie. Wegens onvoldoende technische werkbaarheid overgestapt naar Mijnrapportfolio in 2020-2021. Jaarlijks evalueren
Betrokkenheid Leffendig onderwijs	Eigenaarschap Overleg met elkaar Doelgericht werken Professionele cultuur / visie Lees- en reken rijp Executieve vaardigheden Waarnemen en begrijpen voor ingrijpen	Tijdens team momenten visie en de professionele cultuur borgen, ieder jaar. Collegiale consultaties Klein overleg in de bouwen , theetjes etc. Teamscholing; realiseren van boeiend onderwijs in een lerende organisatie.
Betrokkenheid Thematisch werken	Eigenaarschap Coöperatieve werkvormen Doelgericht werken Vakgebieden overleg Klassenmanagement Borgen	Met elkaar thema's voorbereiden Doelen-Minaas groep Team Momenten

Kwaliteitskader

		format
Betrokkenheid	Onderwerp/doel	
	Onderzoeken	
	Organiseren	
	Uitvoeren	
	Evalueren	
	Borgen	
	Vieren	
Afspraken		

De kwaliteitskaders worden jaarlijks bijgesteld en zijn te vinden in de map Kwaliteitskaders met het overzicht per jaar (bijlage 12 Jaaplanoverzicht 2021-2022)



Bijlagen overzicht

Bijlage 01	Schooljaarplan 2021-2022
Bijlage 02	Jaarverslag 2021-2022
Bijlage 03	Protocol schorsen en verwijderen
Bijlage 04	Protocol grenzen van gedrag
Bijlage 05	a Vensters Monitoring Sociale Veiligheid 2021-2022
Bijlage 05	b en c Vensters Leerlingtevredenheidsonderzoek 2021-2022
Bijlage 06	Vensters Oudertevredenheidsonderzoek 2021-2022
Bijlage 07	Welzijnscheck 2021
Bijlage 08	RI&E Plan van Aanpak 2020
Bijlage 09	Ondersteuningsplan 2022-2026
Bijlage 10	POS rapportage 2021-2022 voor ouders
Bijlage 11	Schoolscan en programma NPO 2020-2021
Bijlage 12	Jaarplan Overzicht 2021-2022 Kwaliteitskaders