

# Schoolplan 2023-2027

## **Basisschool Groen van Prinsterer** KAMPEN



**Groen van Prinstererschool**  
SCHOOL VOOR REFORMATORISCH BASISONDERWIJS

---

Datum: 10 juli 2023

# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2 Strategisch beleid</b>	<b>3</b>
<b>3 Schoolbeschrijving</b>	<b>4</b>
<b>4 Sterkte-zwakteanalyse</b>	<b>5</b>
<b>5 De missie van de school</b>	<b>5</b>
<b>6 Onze parels</b>	<b>7</b>
<b>7 Onze grote verbeterdoelen</b>	<b>7</b>
<b>8 Identiteit &amp; vorming</b>	<b>8</b>
<b>9 Onderwijs</b>	<b>9</b>
<b>10 Zorg &amp; veiligheid</b>	<b>14</b>
<b>11 Personeel</b>	<b>15</b>
<b>12 Organisatie</b>	<b>17</b>
<b>13 Financieel beleid</b>	<b>21</b>
<b>14 Communicatie &amp; imago</b>	<b>22</b>
<b>15 Digitale technologie</b>	<b>23</b>
<b>16 Kwaliteitsbeleid</b>	<b>24</b>
<b>17 Onze prestatie-indicatoren</b>	<b>27</b>
<b>18 Actiepunten 2023-2027</b>	<b>30</b>
<b>19 Meerjarenplanning 2023-2027</b>	<b>31</b>
<b>20 Formulier "Instemming met schoolplan"</b>	<b>32</b>
<b>21 Formulier "Vaststelling van schoolplan"</b>	<b>33</b>

## 1 Inleiding

### 1.1 Inleiding

Het schoolplan verhoudt zich tot het strategisch plan als een vaarplan tot een waterkaart. We hebben een duidelijk plan over waar we naartoe willen en welke route we daarbij nemen. Op de waterkaart zien we welke waterwegen zijn afgesloten, waar het ondiep is en waar we op moeten letten.

Het schoolplan bevat dus concrete plannen voor de jaren 2023-2027. Het schoolplan is niet een los document dat we nou eenmaal moeten hebben, maar we streven ernaar de zaken die we erin opschrijven ook daadwerkelijk uit te voeren.

Het plan bevat enerzijds de uitwerking van een richting die we gaandeweg de vorige schoolplanperiode hebben gekozen, anderzijds zijn er ook zaken opgenomen die collega's op de schoolplandag hebben aangedragen. Daarnaast hebben alle betrokkenen de concepten kunnen lezen en hun opmerkingen kunnen maken.

Plannenmakerij bepaalt ons steeds opnieuw bij het voorbehoud van Jacobus: zo de Heere wil en wij leven. Het is immers niet vanzelfsprekend dat alles wat we ons voornemen daadwerkelijk zo gaat. Wij mensen zijn klein en breekbaar in Gods hand. Wat kan er niet al tussenbeide komen in een schooljaar, laat staan over een periode van vier jaar.

Desalniettemin is het goed om een plan te hebben, zodat alle betrokkenen (bestuur, schoolleiding en personeel) aan dezelfde doelen werken. Dit alles doen we biddend, in het vaste vertrouwen dat God Zijn werk nooit laat varen.

## 2 Strategisch beleid

### 2.1 Strategisch beleid

Het strategisch beleidsplan is door het bestuur (uitvoerend en toezichhoudend) opgesteld en goedgekeurd. Het bevat de strategische koers voor de school, maar geeft nauwelijks concrete aanwijzingen voor het dagelijks handelen. Om in termen van de 'Golden circle' te spreken: het *why* en het *how* staan in het strategisch beleidsplan, het *what* staat in dit schoolplan.

In het strategisch plan is gekozen voor een indeling in een aantal domeinen: identiteit en vorming, onderwijs, zorg en veiligheid, personeel en organisatie, bestuurlijk handelen en kwaliteitszorg, financieel beheer en huisvesting, communicatie en imago en als laatste digitale technologie.

Om beide documenten goed op elkaar te laten aansluiten, is zoveel mogelijk in dezelfde domeinen gewerkt. Hier en daar zijn domeinen opgesplitst vanwege de omvang.

### 3 Schoolbeschrijving

#### 3.1 Algemeen

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Schoolvereniging uitgaande van de Gereformeerde Gemeente Kampen
Algemeen directeur:	Jan Jaap Karsten
Adres + nr.:	Akelei 5
Postcode + plaats:	8265 KA
Telefoonnummer:	0383317424
E-mail adres:	info@gvpschoolkampen.nl
Website adres:	www.gvpschoolkampen.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Groen van Prinstererschool
Directeur:	Jan Jaap Karsten
Adres + nr.:	Akelei 5
Postcode + plaats:	8265 KA
Telefoonnummer:	0383317424
E-mail adres:	dir@gvpschoolkampen.nl
Website adres:	www.gvpschoolkampen.nl

#### 3.2 Schoolweging

De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we beschreven in het Schoolondersteuningsplan (zie bijlage), dat jaarlijks wordt bijgewerkt. In het schooljaar 2022-2023 bezoeken 275 leerlingen onze school. Onze school ontvangt een publiek die net iets boven het landelijk gemiddelde scoort.

De schoolweging voor onze school is:

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging 3 schooljaren	Gem. categorie 3 schooljaren
2022 / 2023	27,95	27-28	5,43	<b>28,06</b> 19/20 - 21/22	<b>28-29</b> 19/20 - 21/22
2021 / 2022	27,95	27-28	5,43		
2020 / 2021	28,11	28-29	5,45		

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

#### Bijlagen

1. Schoolondersteuningsplan 2022-2023

#### 3.3 Onze school, een IKC?

Onze school is een zogenoemde éénpitter. Dat maakt dat we soms qua aanpalende faciliteiten niet altijd kunnen bieden wat scholen die onderdeel zijn van een federatie. De school zelf zal niet snel ervoor kiezen om een peuterspeelzaal of een buitenschoolse opvang te starten en zo een zelfstandige IKC te worden.

Toch kunnen we, door slim samen te werken met externe partijen, bovengenoemde faciliteiten wel in de periferie van de school realiseren en invloed uitoefenen op de doorgaande lijn die zo ontstaat.

Voor de peuterspeelzaal hebben we een samenwerking met Prokino. Bij Prokino is het verzoek neergelegd om ook een BSO op onze locatie te starten. Prokino heeft dit onderzocht en aangegeven hier niet in te kunnen voorzien. Bij nader onderzoek naar een andere partner voor BSO bleek al snel dat in deze samenwerking PSZ en BSO het best als één pakket kunnen worden gezien.

De gesprekken over hoe één en ander het best kan worden aangepakt, zijn in volle gang. Onveranderd blijft de ambitie van het bestuur de school te verrijken met een BSO.

## 4 Sterkte-zwakteanalyse

### 4.1 Sterkte-zwakteanalyse

Onze school kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen. In schema:

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
<ul style="list-style-type: none"> <li>* een herkenbare identiteit</li> <li>* een hecht team</li> <li>* rust in school (netheid en sfeer)</li> <li>* gemotiveerde collega's</li> <li>* opbrengstgerichtheid</li> <li>* hoge leeropbrengsten</li> <li>* heldere organisatiestructuur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* rust en tijd om alles te doen wat we willen</li> <li>* aanbod voor doeners</li> <li>* een goede geografische ligging voor onze doelgroep</li> <li>* mogelijkheden in ons gebouw</li> <li>* dynamiek in de lessen / geactiveerde leerlingen</li> <li>* een duidelijke en breed gedragen (onderwijs)visie</li> <li>* het benutten van expertise van ouders</li> </ul>
KANSEN	BEDREIGINGEN
<ul style="list-style-type: none"> <li>* prioriteit die de overheid aan het onderwijs geeft</li> <li>* vernieuwingen in de school uitproberen</li> <li>* PSZ Oranje meer promoten</li> <li>* een BSO starten</li> <li>* een goede visie formuleren</li> <li>* inspelen op groei inwoneraantal van Kampen</li> <li>* gebruikmaken van veranderbereidheid onder leerkrachten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* ouders kiezen niet meer vanzelfsprekend voor de GvP</li> <li>* regelgeving van de overheid tast identiteit aan</li> <li>* hoog verloop onder jonge collega's</li> <li>* verzwakking van de relatie met het SWV door personele problemen bij het SWV</li> </ul>

## 5 De missie van de school

### 5.1 De missie van de school

De Groen van Prinstererschool gaat uit van de Schoolvereniging uitgaande van de Gereformeerde Gemeente in Kampen. De school bestaat sinds 1932 en heeft sinds die tijd de volgende elementen vastgelegd in zijn statuten:

1. Het doel van de vereniging is het verstrekken van primair onderwijs op de in artikel 3 genoemde grondslag.
2. De vereniging probeert dit doel te bereiken door het stichten en in stand houden van één of meer scholen en door andere wettige middelen, die het doel van de vereniging kunnen bevorderen.
3. De vereniging is gegrond op de onveranderlijke waarheden in Gods Woord geopenbaard, overeenkomstig de verklaring daarvan in de onverkorte Drie Formulieren van Enigheid, vastgesteld door de Nationale Synode van Dordrecht in de jaren zestienhonderd achttien en zestienhonderd negentien.

Het maakt duidelijk dat de vereniging verwacht dat de Groen van Prinstererschool onderwijs verstrekt op grond van Gods Woord, geïnterpreteerd op de wijze zoals beschreven in de drie formulieren van enigheid. Het is een boodschap van genade in een gebroken wereld. Dat is enerzijds glasheldere taal, anderzijds laat dat nog erg veel ruimte voor invulling naar de hedendaagse actualiteit. In het strategisch beleid voor 2022-2026 hebben we onze missie als volgt verder aangescherpt:

De Groen van Prinstererschool en zijn leerkrachten bieden dagelijks kwalitatief hoogstaand en inhoudelijk breed georiënteerd onderwijs aan kinderen die allen uniek zijn in hun mogelijkheden en karakter. Sinds de zondeval weten we dat van de mens niets goeds valt te verwachten en dat het paradijs, een volmaakte wereld, voor de mens

onbereikbaar is. Toch vraagt God van ons om ons in te spannen zijn geboden te houden. Niet uit werkeiligheid, maar 'om die te doen uit dankbaarheid'.

Het onderwijs op de Groen van Prinstererschool steekt er - in alle gebrek dat er is - op in om leerlingen, schepselen van God met een ziel voor de eeuwigheid, te laten opgroeien tot betrokken christenen met een evenwichtig zelfbewustzijn, een stevig deel parate kennis en de sociale, cognitieve en executieve vaardigheden om zelfstandig hun plek in de maatschappij in te nemen en te bewaren. Het onderwijs is actueel en weloverwogen, gaat uit van vertrouwen en is Coram Deo: voor het aangezicht van God.

We hechten als school aan beelden uit de schepping. De schoonheid van de schepping, het ritme van de seizoenen, het zaaien, groeien en bloeien: het zijn allemaal beelden die in de Bijbel volop gebruikt worden en waaraan dankbaar inspiratie is ontleend voor het formuleren van een kernzin die weergeeft waar we als school voor staan.

In Jesaja 58:11 lezen we: 'En de HEERE zal u geduriglijk leiden, en Hij zal uw ziel verzadigen in grote droogten, en uw beenderen vaardig maken; en gij zult zijn als een gewaterde hof, en als een springader der wateren, welke wateren niet ontbreken.' Het is een belofte die God doet aan Zijn volk, die volgt op een oproep tot een leven tot Zijn eer.

Dit citaat geeft prachtig weer hoe God de bron van alle leven en groei is. Het werken op een school is als het werken in Gods tuin: we spitten, we schoffelen, we bemesten en we snoeien om al die verschillende bloemen tot hun recht te laten komen. De metafoor is ook schitterend uitgewerkt in een kunstwerk in de hal. Alle leerlingen hebben op hun eigen wijze een bloem geschilderd. Al die bloemen samen zijn een prachtig boeket geworden.

### Onze slogan

Samen groeien en bloeien. Gods tuin, onze opdracht.

### Onze kernwaarden:



#### Christenzijn

We geloven dat hemel en aarde en alles wat daarop leeft geschapen zijn door God tot zijn eer en dat God daarom recht heeft op ons hart en leven. In alle gebrek is het ons dagelijks streven tot Gods eer te leven en laten we deze grondgedachte ons leven bepalen.



#### Vreugde

We zijn dankbaar voor wat God ons geeft in elkaar en de school. Deze dankbaarheid brengen we tot uiting in het dankgebed, maar ook in het streven naar en uitstralen van arbeidsvreugde, onderlinge bemoediging en positieve benadering van alle betrokkenen bij school.



#### Kwaliteit

Wat we doen, doen we goed. We maken weloverwogen keuzes in ons aanbod en de didactiek ervan en brengen vernieuwingen op een zorgvuldige manier de school in. Ook ten aanzien van ons werk (voorbereiding, nawerk en verantwoording intern en extern) betrachten we zorgvuldigheid.



#### Vertrouwen

Hoewel we weten dat vertrouwen in alle gebrek gaat, is het werken vanuit vertrouwen een belangrijke kernwaarde. We geven collega's en leerlingen het vertrouwen dat ze iets kunnen en het ook doen.



#### Eigenheid

De leerkracht heeft oog voor en geeft ruimte aan de eigenheid van elk kind. Elk kind brengt zijn eigen kwaliteiten mee en daar zoekt de leerkracht aansluiting bij.











### Maatschappelijk betrokken

Onze school maakt andere keuzes dan veel collega-scholen. Toch willen we ons daarmee niet afzonderen en willen we leerlingen ook voorbereiden op volwaardige deelname aan de maatschappij.

## 6 Onze parels

### 6.1 Onze parels

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

Parel	Standaard
 De school heeft een bijbelgetrouwe en herkenbare identiteit	SKA1 - Visie, ambities en doelen
 Dagelijks en bij vieringen van de christelijke feesten in het bijzonder geven we God de eer die Hem toekomt	SKA1 - Visie, ambities en doelen
 De school voert zorgvuldig het integraal personeelsbeleid uit	SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur
 Er is eenheid in het team dat uit zoveel verschillende mensen bestaat	VS1 - Veiligheid
 De school voert een zorgvuldig dyslexiebeleid	OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding
 Door slimme keuzes is er een plezierig klimaat ontstaan in de pauzes op het plein	VS1 - Veiligheid
 Er is een heldere organisatiestructuur binnen school	SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur
 Er wordt in breed gedragen werkgroepen gebouwd aan onderwijsvernieuwing	SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog

## 7 Onze grote verbeterdoelen

### 7.1 Grote verbeterdoelen

Onze school heeft voor de komende vier jaar (2023-2027) de onderstaande grote verbeterdoelen vastgesteld. Ze vormen de focus voor ons handelen in de periode 2023-2027.

Speerpunten
1. We willen stapsgewijs toegroeien naar een situatie waarin de leerbehoefte van de leerling centraal komt te staan. Dat wil niet zeggen dat de leerling de baas wordt over wat en wanneer er geleerd moet worden, maar wel dat we op meer individueel niveau gaan onderzoeken welk onderwijs past bij de leerbehoefte van de leerling.
2. We willen de kwaliteit van onze klassikale instructies verbeteren en bezien of ze efficiënter, korter en meer op maat voor de verschillende leerlingen in de klas kunnen worden gegeven.
3. We willen het werken aan executieve functies een vaste plek in ons onderwijs geven, volgens een zorgvuldig opgezette leerlijn.
4. We willen de leerlijn Burgerschap een vaste plek in het curriculum en de dagelijkse onderwijspraktijk geven.
5. We willen de school naar buiten toe zichtbaarder maken en zo onze missionaire taak in de maatschappij oppakken.
6. We willen de methode Da Vinci introduceren om de zaakvakken aardrijkskunde, geschiedenis en natuur&techniek geïntegreerd en thematisch aan te bieden.

## **8 Identiteit & vorming**

### **8.1 Identiteit & vorming**

De identiteit van onze school is ons bestaansrecht. Als we ons daarin niet meer onderscheiden van andere scholen, dan heeft het voeren van het predicaat reformatorisch geen enkele betekenis. Maar meer nog dan het anders zijn dan andere scholen, is het van belang om de leerlingen op een eerlijke manier voor te gaan en de weg van ellende, verlossing en dankbaarheid te wijzen, die leidt tot vergeving van zonden en persoonlijke verzoening in Christus.

Het uitdragen van deze boodschap, zowel expliciet als impliciet is een blijvend aandachtspunt voor onze school.

Een concreet punt dat we ten aanzien van dit onderwerp willen oppakken is dat we meer aandacht willen schenken aan het memoriseren van Bijbelgedeelten. Het idee is dat we een selectie van Bijbelgedeelten willen maken die de leerlingen gedurende hun schoolloopbaan uit hun hoofd dienen te leren.



## 9 Onderwijs

### 9.1 Burgerschap

Vanuit onze eigen overtuigingen en identiteit zijn we ervan overtuigd dat we qua burgerschap op het goede spoor zitten. Het is onze innerlijke drijfveer dat we onze leerlingen voorhouden hoe ze vanuit Bijbels perspectief in het leven mogen staan en hoe ze zich daarin kunnen verhouden tot hun naasten, die er wellicht andere ideeën en overtuigingen op na houden dan zij zelf.

Aantonen dat we structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen geven, is echter een punt dat nog aandacht verdient. Vanuit onze visie hebben we de doelen van het SLO voor burgerschap bekeken en vervolgens hebben we een curriculum (een samenhangend programma) vastgesteld en afspraken gemaakt ten aanzien van de evaluatie. Daarin zijn nog verschillende 'witte plekken' te ontdekken, die door de werkgroep Burgerschapsonderwijs worden ingevuld.

We maken nu gebruik van de leerlijn burgerschap van SLRO, die een goede structuur biedt om ons bestaande onderwijs ten aanzien van burgerschap in beeld te brengen. Vanwege de genoemde 'witte vlekken' hebben we naast deze module ook nog de leerlijn Burgerschap van Kwink in gebruik, die ervoor zorgt dat alle doelen van Burgerschap gehaald worden.

### 9.2 Aanbod

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

### 9.3 Vakken en methodes

Momenteel bieden wij op school de onderstaande vakken met behulp van de genoemde methodes aan.

Vakgebied	Methode	Groep
Godsdienst	Hoor het Woord	1-8
Rekenen	Wereld in Getallen 5	3-8
Technisch lezen	Lijn 3	3
Nederlandse taal	Taal actief 4	4-8
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	4-8
Engelse taal	Holmwoods / Tweens	5-8
Schrijven	Lijn 3 / Handschrift	3 / 4-6
Aardrijkskunde / Geschiedenis / Biologie	Da Vinci	5-8
Sova	Kwink	1-8
Seksuele vorming	Wonderlijk gemaakt	1-8
Bewegingsonderwijs	-	1-8
Tekenen / handvaardigheid	-	3-8
Verkeer	-	3-8
Muziek	Meer met Muziek / Luisterland	3-8

### 9.4 Taalleesonderwijs

Taal en (Begrijpend) lezen zijn belangrijke vaardigheden die onze kinderen moeten beheersen bij een vervolgstudie in de toekomstige maatschappij. Een goede methode met een doorgaande lijn is onontbeerlijk bij het aanleren van deze vaardigheid.

Voor aanvankelijk lezen maken we gebruik van Lijn 3. Deze methode is in de komende schoolplanperiode aan

vervanging toe.

Ook de methode Taalactief (groep 4 – 8) is in de komende schoolplanperiode aan vervanging toe. We volgen de ontwikkelingen omtrent de christelijke versie van Taalactief 5. We hopen dat we gebruik kunnen maken van deze christelijke methode.

Voor Begrijpend lezen gebruiken we Nieuwsbegrip (goud). We bespreken ieder jaar met de leerkrachten hoe we deze lessen vormgeven. We zorgen zo dat er een goede doorgaande lijn ontstaat. Ook nemen we de toetsen van Nieuwsbegrip af (teksttoets en inferentietoets). De resultaten hiervan komen op het rapport.

De leerkrachten van de groepen 4 tot en met 8 geven vier keer per week een dictee waarbij 5 woorden opgeschreven moeten worden. De leerlingen moeten aangeven welke spellingcategorie bij deze woorden hoort. Zo zorgen we ervoor dat naast de gewone spellinglessen geoefend wordt met de spellingregels. Op deze manier slijpen de regels beter in.

We zijn bezig met de Bieb op School (dBOS). We zien dit als een kans om ervoor te zorgen dat de leerlingen een goed aanbod krijgen van aantrekkelijke boeken. De collectie wordt regelmatig aangevuld en vervangen. We hopen dat hierdoor het leesplezier onder de leerlingen nog meer wordt. We hopen in het schooljaar 2023-2024 hiermee te kunnen starten.

## 9.5 Rekenen en wiskunde

Rekenen is en blijft een belangrijk vak in de komende schoolplanperiode. Er wordt in onze maatschappij op allerlei manieren eren beroep gedaan op rekenvaardigheid, getalbegrip en inzicht in het metriek stelsel. Hoe meer een leerling hiervan snapt, hoe meer hij van de 'wereld' snapt.

Voor de nieuwe schoolplanperiode zijn een aantal zaken van belang.

We zien landelijk en op school een neergaande trend in de rekenresultaten. Is er wat te doen om het 'tj te keren' en zo ja, wat?

Signalering van leerlingen met achterstanden in groep 2 en 3 is belangrijk. Zonder goede signalering komen we niet tot extra aandacht voor deze leerlingen. Hoe doen we dat en doen we dat goed en kan er iets verbeterd worden?

Met behulp van de rekenmuur kunnen we leerlingen vanaf groep 3 helpen om achterstanden in te lopen. We doen dat al en willen dat ook blijven doen.

Met de huidige rekenmethode werken we nog maar twee jaar. Leerkrachten zijn inmiddels gewend aan de aanpak en ook leerlingen kennen inmiddels alle begrippen die nieuw zijn in deze methode. De methode hoeft niet vervangen te worden.

Omdat er vragen zijn over de methode van tafels aanbieden in groep 4 gaan we daar kritisch naar kijken; hoe kunnen we er voor zorgen dat zo veel mogelijk leerlingen de tafels leren kennen?

We gaan in de bovenbouw kijken of de manier van digitaal gebruik maken van WIG bevalt en of dat eventueel beperkt dan wel uitgebreid kan worden. We kunnen ook denken aan digitaal toetsen.

De leerkracht is heel belangrijk in de rekenles. In de komende periode beseft de leerkracht dat hij vakkennis moet bezitten maar ook motivatie en zelfvertrouwen bij leerlingen kan stimuleren.

Door gerichte observaties te doen kunnen we wellicht informatie opdoen die ons kan helpen om het rekenonderwijs te verbeteren. Voor het schooljaar 2023-2024 laten we rekendocent Wilma Veldhoen (of iemand anders) komen om twee dagen rekenlessen mee te maken en na te bespreken.

Het dyscalculieprotocol is in de vorige periode ingevoerd. Verschillende leerlingen krijgen al meerdere malen per week extra hulp. Waarschijnlijk zal het in deze periode ook nog op tafel komen om te kijken of we ook dyscalculie-onderzoeken moeten laten afnemen om tot een dyscalculieverklaring te komen. We zullen dan zien of het protocol volledig genoeg is.

## 9.6 Wereldoriëntatie

In onze missie staat dat we alle leerlingen willen bedienen en op hun eigen wijze tot bloei willen brengen. Ook in de kernwaarde 'Eigenheid' komt het verlangen naar voren om elke leerling te bedienen op zijn of haar eigen niveau en leervraag.

Het onderwijs op de Groen van Prinstererschool is over het algemeen prima in orde, maar met enige regelmaat geven ouders aan dat ze vinden dat hun kind onvoldoende bediend wordt in de klas. Het gaat dan om leerlingen die een bijzondere leerbehoefte (extra of plus) hebben, maar wel in het regulier onderwijs thuishoren. Ook zijn er ouders die hun kind in Dronten naar school doen, terwijl ze het kind qua identiteit liever hier hadden gelaten. Daarnaast beoordelen leerlingen de mate waarin ze geactiveerd worden en zelfstandig zijn relatief laag. Ook de inspectie liet zich bij het laatste bezoek ontvallen dat ze de leerlingen niet bijzonder actief vonden.

Kortom: er is ruimte om te verbeteren als het gaat om het activeren van leerlingen en het optimaal inspelen op hun leerbehoefte. Bij wereldoriëntatie zien we de kans om hier een stap in te zetten.

Strategische kaders voor een oplossing:

- We nemen de leerlingbehoefte van elk kind apart meer als uitgangspunt
- We willen de motivatie van alle leerlingen vergroten
- We willen meer differentiatie op alle fronten: niveau, interesse, tijd, etc.
- We willen meer aandacht voor executieve functies: de leerling moet leren hoe hij zijn taak het best aan kan pakken
- We willen meer kansen creëren voor meer- en minderbegaafde leerlingen
- We willen bezig zijn met schoolontwikkeling om van te leren en ervaringsgewijs te ontdekken wat we willen en niet willen op onze school
- We willen laten merken dat we iets doen met input van ouders
- We zorgen voor een optimale aansluiting tussen groep 1 en 2 enerzijds en groep 3 tot en met 8 anderzijds.

We denken een stap te kunnen zetten bij wereldoriëntatie, omdat we de basisvaardigheden taal en rekenen momenteel goed op orde hebben. Het lijkt niet wijs om te gaan 'experimenteren' op een heel belangrijk onderdeel dat goed draait. Wereldoriëntatie is ook een belangrijk onderdeel van het curriculum, maar het weegt niet mee voor de schoolresultaten. Het lijkt ons daarom een veilig en afgebakend domein om ervaring te gaan opdoen met een andere benadering van onderwijs, waarbij er meer projectmatig wordt gewerkt en waarin we meer kansen creëren om te werken aan de hierboven genoemde strategische kaders.

Concreet betekent dat dat er een andere methode voor wereldoriëntatie wordt gezocht. Voor de hand ligt om de vakken aardrijkskunde, geschiedenis en natuur&techniek geïntegreerd op te pakken om te zorgen voor voldoende schaalgrootte voor een projectmatige aanpak.

Bij de start van het schooljaar 2023-2024 moet er een methode zijn geselecteerd en gaan we er een eerste jaar mee werken.

## 9.7 Kunstzinnige vorming

Kunstzinnige vorming valt bij ons op school uiteen in handvaardigheid en muziek.

Muziek wordt gegeven aan de hand van de methode Meer met muziek en dat loopt verder prima.

Ten aanzien van handvaardigheid ligt er de wens om lijn aan te brengen in de activiteiten die worden aangeboden. Een goede leerlijn zorgt ervoor dat er daadwerkelijk kan worden gebouwd aan een bepaalde vaardigheid. Daarnaast helpt het om bepaalde uitgaven te verantwoorden, omdat aantoonbaar is gemaakt dat de uitgave ten goede komt aan het lesprogramma. Op de langere termijn is het een overweging om muziek te integreren in Da Vinci.

## 9.8 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, opvoeding 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.

Van oudsher kregen onze leerkrachten op de PABO automatisch de bevoegdheid om bewegingsonderwijs te geven. Dit automatisme is er niet meer. Leerkrachten moeten een speciale master bewegingsonderwijs volgen en als ze dat niet doen of hebben gedaan, moeten ze naderhand een vervolgopleiding doen om bevoegd te raken.

Doordat deze regeling is aangepast en niet alle leerkrachten staan te springen om het volgen van een opleiding voor bewegingsonderwijs, loopt het aantal leerkrachten met een bevoegdheid langzaam terug. Dit valt nog steeds op te lossen, maar er moet wel een plan B worden gemaakt voor als we door de ondergrens heen zakken. Daarbij kan worden gedacht aan het opleiden van leerkrachten, of het inhuren van een vakleerkracht.

## 9.9 Engels

De beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat we zien dat leerlingen steeds vaker in aanraking komen met anderstaligen. Het is dan belangrijk om je goed te kunnen uitdrukken, zeker ook ten aanzien van je eigen

identiteit.

Daarnaast is het zo dat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media.

Door inzet van de methode Holmwoods / Tweens hebben we dit domein afgedekt. Wel moeten we kritisch blijven op de communicatieve vaardigheden die leerlingen ontwikkelen, omdat Holmwoods / Tweens zich voor een belangrijk deel online afspeelt.

Binnen de federatie IJsselland is een netwerkgroep Engels in oprichting. Het verdient aanbeveling daar een collega naartoe af te vaardigen.

### **9.10 Leertijd**

Op onze school willen we de leertijd effectief en efficiënt besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook plannen we weloverwogen voldoende leertijd voor de verschillende vakken, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken.

Het is echter wel zo dat wanneer we alle vakken serieus nemen en voldoende ruimte nemen voor bijkomende activiteiten, zoals kleine uitstapjes, het vieren van verjaardagen, leesbevorderingsactiviteiten en wat er verder nog langskomt in een schooljaar, we behoorlijk klem komen te zitten.

Het is de vraag of het MT moet voorzien in een aanpak, of dat leerkrachten zelf de keuzes dienen te maken ten aanzien van het besteden van de leertijd. Hoe dan ook moet dit thema blijvend onderwerp van gesprek blijven.

### **9.11 Pedagogisch-didactisch handelen**

Het pedagogisch handelen van het team wordt in de eerste plaats gevoed vanuit een Bijbelse mensvisie: elk mens is geneigd tot alle kwaad. Het kwaad verdient nooit goedkeuring, maar een mens die zijn fouten belijdt, vraagt nooit tevergeefs om vergeving. Dit vertaalt zich in het dagelijks leven naar onder andere de voorbeeldfunctie van leerkrachten, duidelijke afspraken over wat we wel en niet willen hebben en ook het achter ons kunnen laten van zaken die in het verleden mis zijn gegaan.

De cijfers ten aanzien van de beleving van veiligheid op de Groen van Prinstererschool geven reden tot dankbaarheid. Dit is echter een goede tijd om ook ten aanzien van het pedagogisch klimaat vaste grond onder de voeten te krijgen. Dat betekent dat het enerzijds helder geformuleerd op papier moet komen te staan en anderzijds daadwerkelijk door collega's nageleefd moet worden.

De formulering van het sociaal-veiligheidsbeleid is nog in ontwikkeling. Het is zaak om een doordenking van onze praktijk neer te leggen in een document, alsmede heldere afspraken over de pedagogische aanpak in de klas en daarbuiten. De praktische uitwerking, het tussen de oren krijgen van de afspraken en het gezamenlijk nastreven van de bepaalde doelen volgt daarna.

### **9.12 Afstemming (differentiëren)**

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met resultaten en de individuele kenmerken van hun leerlingen, en de bevorderende en belemmerende factoren. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, de meergroep (verdiept arrangement) en de weergroep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken en het niveau van de leerlingen in een groep. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Directe Instructie. Dit instructiemodel is veelal de basis onder veel instructies in de gebruikte methoden en is opgebouwd in de fasen Introductie en terugblik, Instructie van nieuwe begrippen en vaardigheden, Begeleide oefening van het aangeleerde, Zelfstandig toepassen van het geleerde, Periodieke terugblik en de Terugkoppeling (gedurende elke lesfase).

### **9.13 Ononderbroken ontwikkeling**

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het

LOVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en het LOVS Zien (sociale ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven (zie bijlage). In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) [zie bijlage] staat beschreven welke basisondersteuning we kunnen leveren en welke extra ondersteuning. Om de ononderbroken ontwikkeling te waarborgen, hanteren we normen voor verlengen (12%), zittenblijven (3%) en OPP / TLV's (5%). Als de normen overschreden worden, stellen we, na nader onderzoek, interventies vast.

Het verdient aandacht om beleid te ontwikkelen ten aanzien van integraal arrangeren, waarbij over de grenzen van de school heen wordt nagedacht over de mogelijkheden voor leerlingen.

### **9.14 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 extra ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

### **9.15 De zorgstructuur**

We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de leerlingbesprekingen (4x per jaar). Tijdens de leerlingbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De leerlingbesprekingen worden gevoerd aan de hand van een agenda en geleid door de IB'er. Met betrekking tot de individuele leerlingen wordt besproken waar de ontwikkeling (waarom) stagneert en wat de interventies (kunnen) zijn om de achterstand te verhelpen. Zie verder het zorgplan en de zorgroute van de school.

### **9.16 Bieden van gelijke kansen**

Elk kind heeft recht op gelijke kansen op de Groen van Prinstererschool. Het is daarom belangrijk dat we vroegtijdig signaleren welk kind extra ondersteuning nodig heeft om dezelfde kansen te krijgen. Vanaf groep 1 wordt er voortdurend gekeken naar de leerlingen met als insteek: komt dit kind voldoende tot zijn recht in ons onderwijs? Als er vermoedens zijn dat dit niet zo is, dan wordt dit gesignaleerd door de groepsleerkracht en besproken in de leerlingbespreking. De IB'er kan het vervolgens ter informatie inbrengen in het MT/IB overleg. Daarna worden eventueel gepaste acties uitgevoerd.

### **9.17 Toetsing**

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. methodegebonden toetsen en het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LOVS ParnasSys. Voor een toetsoverzicht: zie bijlage (toetsprotocol). De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften, vast gelegd in het toetsprotocol). Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (IEP). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids en op de website.

Het is een overweging om ten aanzien van de doorstroomtoets een andere keuze te gaan maken. We maken nu gebruik van IEP, maar wellicht sluit CITO in de nieuwe vorm weer beter aan bij onze tussentoetsen.

### **9.18 Resultaten**

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Lezen, Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school werken we resultaatgericht: we beschikken over normen voor de eindtoets, de tussentoetsen en de sociale resultaten. Op basis van een analyse van de resultaten stellen we interventies vast. Twee keer per jaar ontwerpen we een overzicht van normen en toetsuitslagen in de module schoolrapportage van ParnasSys.

## 10 Zorg & veiligheid

### 10.1 Onze visie op lesgeven

De visie op zorg en veiligheid op onze school is vastgelegd in het document Ondersteuningsbeleid (zie bijlage). Daarnaast zijn in het strategisch beleid ook kaders en beleidsindicatoren opgesteld waarbinnen dit schoolplan opgesteld is.

Concreet willen we de volgende zaken oppakken in deze schoolplanperiode:

We willen komen tot een samenhangende en evenwichtige omschrijving van het pedagogisch klimaat. Het is daarbij belangrijk dat collega's met behoud van hun eigen stijl aansluiting vinden bij gemeenschappelijke, door de breedte van het team gedragen waarden die richtinggevend zijn voor hun aanpak in de klas. Belangrijk hierbij zijn regels, afspraken over belonen en straffen en een positief klimaat.

Bij veiligheid hoort ook het thema opruimen. Een rommelige werkplek zorgt ervoor rommelig gedrag bij leerlingen en dat moet worden voorkomen. Daarom moeten er duidelijke afspraken over opruimen zijn, maar ook voldoende gelegenheid om goed te kunnen opruimen.

Ten aanzien van de tools om de sociale veiligheid te meten die we in gebruik hebben, moet er een keuze gemaakt worden tussen het systeem Zien! (dat nu in gebruik is, van aanbieder ParnasSys), Kindbegrip (ook van ParnasSys) of Leerling in beeld van Cito. Het is verplicht om de sociale veiligheid van leerlingen in kaart te brengen, maar alle drie de systemen hebben zo hun eigen voordelen en nadelen.

We willen ook een proces opzetten waarmee we de banden met Veilig Thuis verder aanhalen. Het onderwerp moet regelmatig aandacht krijgen, leerkrachten kunnen verder voorgelicht en getraind worden en de drempel om voorkomende gevallen aanhangig te maken moet zo laag mogelijk zijn.

Inmiddels is in de school een 'stilt huisje' geplaatst. Het is een plek waar leerlingen naartoe kunnen gaan als ze merken dat ze over- of onderprikkeld raken. Het benutten van deze huisjes kan nog een stuk beter en verdient daarom nog de nodige aandacht.

Als laatste noemen we de opzet van het SOT (School Ondersteunings Team). We streven naar een optimale samenwerking tussen school en externe partijen. Het zou ook mooi zijn om voor de leerling zelf een rol weg te leggen in de gesprekken rond het SOT.

### Bijlagen

1. Ondersteuningsbeleid

## 11 Personeel

### 11.1 Integraal personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school, en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten, zijn overgenomen van de VGS. Er zijn 6 competentiegebieden.

#### 1. Reflectie en ontwikkeling

De leerkracht onderschrijft zijn verantwoordelijkheid voor zijn eigen professionele ontwikkeling. Hij onderzoekt, expliciteert en ontwikkelt zijn opvattingen over het leraarschap en zijn bekwaamheid als leraar.

#### 2. Pedagogisch competent

De leerkracht realiseert een veilig, ondersteunend en stimulerend leerklimaat voor zijn leerlingen. Hij volgt de ontwikkeling van zijn leerlingen in hun leren en gedrag en stemt zijn handelen daarop af. Hij draagt daardoor bij aan de sociaal-emotionele en morele ontwikkeling van zijn leerlingen. Ook in pedagogische zin blijft zijn onderwijs actueel. Hij doet dit professioneel en planmatig.

#### 3 Vakinhoudelijk en didactisch competent

De leerkracht 'staat boven' de lesstof en maakt de vakinhoud leerbaar voor zijn leerlingen. Hij doet dit in afstemming met zijn collega's en passend bij het onderwijskundige beleid van zijn school. Hij weet die vakinhoud te vertalen in leerplannen of leertrajecten. Hij doet dit met een professionele en ontwikkelingsgerichte werkwijze.

#### 4. Samenwerken met de omgeving

De leerkracht onderschrijft zijn verantwoordelijkheid in het samenwerken met de omgeving van de school. Hij heeft voldoende kennis en vaardigheid om goed samen te werken met mensen en instellingen die betrokken zijn bij de zorg voor de kinderen en bij zijn school.

#### 5. Samenwerken met collega's

De leerkracht onderschrijft zijn verantwoordelijkheid in het samenwerken met collega's. Hij heeft voldoende kennis en vaardigheden om een professionele bijdrage te leveren aan een goed pedagogisch en didactisch klimaat op zijn school, aan goede werkverhoudingen en een goede schoolorganisatie.

#### 6. Competent de levensbeschouwelijke identiteit van de school uit te dragen.

De leerkracht is zich ervan bewust dat hijzelf identiteitsdrager en rolmodel is voor de leerlingen, ouders en collega's en past zijn gedrag daarop aan. Hij heeft het vocabulaire om het geloof voor kinderen op gepaste wijze bespreekbaar te maken, corrigeert uitingen en gedrag die op Bijbelse gronden ontoelaatbaar zijn en heeft de juiste antennes om met verschillen op dit punt om te gaan.

### 11.2 De gesprekkencyclus

De gesprekkencyclus loopt gelijk aan de schoolplanperiode. In deze cyclus komen drie soorten gesprekken voor: het startgesprek, het voortgangsgesprek en het beoordelingsgesprek. Het beoordelingsgesprek wordt door de directeur gevoerd; de overige gesprekken worden door de teamleiders gevoerd met hun eigen teamleden. Elk gesprek kent een eigen inhoud. In het onderstaande overzicht wordt de gesprekkencyclus geplaatst in een tijdspad en wordt de inhoud gespecificeerd.

#### Start- en POP-gesprek

Voor de herfstvakantie in schooljaar 1 krijgen alle personeelsleden een startgesprek met de hiërarchisch leider (teamleider en/of directeur). Dit startgesprek zal worden gevoerd a.d.h.v. het FG-formulier. Belangrijk item in dit gesprek is wat de collega zelf wil leren in de komende periode. Daarnaast zullen taken vanuit het jaarplan worden toebedeeld.

Onderdeel van het startgesprek is het POP-gesprek. Iedere medewerker krijgt een POP gesprek waarin afspraken worden gemaakt over de te op te bouwen kennis en de weg die daarvoor moet worden bewandeld. We hebben afgesproken om de verantwoordelijkheid voor het POP bij de medewerker zelf te leggen.

#### Functionerings- en voortgangsgesprek

Het gesprek wordt gehouden door de hiërarchische leidinggevende (teamleider en/of directeur). Dit gesprek vindt plaats in de maand juni/juli/augustus van schooljaar 1. Voorafgaand zal (voor zover van toepassing) één of meerdere lesbezoeken plaatsvinden. Dit is afhankelijk van de kennis en kwaliteiten van de collega. Startende leerkrachten krijgen extra bezoek. In dit gesprek wordt tevens gekeken voor het nieuwe schooljaar (schooljaar 2) en worden afspraken gemaakt over eventuele verbeterpunten en te volgen opleidingen.

#### Beoordelingsgesprek

In mei van schooljaar 2 wordt een beoordelingsgesprek gevoerd met de medewerker. Het gesprek wordt gehouden door de teamleider en de directeur. Centraal zal het functioneren over de afgelopen periode staan. De collega zal een beoordeling ontvangen die kan bestaan uit onvoldoende, matig, voldoende, goed of zeer goed. Deze beoordeling wordt schriftelijk vastgesteld en toegelicht in een mondeling gesprek. De beoordeling is eenzijdig en wordt daarom alleen door de directeur/teamleider ondertekend. De werknemer ondertekent wel voor ontvangst. Onderdeel van dit gesprek is tevens een vooruitblik naar het nieuwe schooljaar. Een nieuwe werknemer krijgt drie maanden voor het aflopen van de tijdelijke benoeming een beoordelingsgesprek, waarin de directeur/teamleider zal aangeven of hij wel of geen vaste benoeming zal adviseren aan het bestuur.

### 11.3 Professionele cultuur

Onze school hecht veel belang aan een professionele cultuur, aan het samen leren en samen werken. Daarom werken we met zogenaamde professionele leergemeenschappen en met werkgroepen. Op deze wijze is geborgd dat de leraren betrokken zijn bij het ontwikkelen van het (onderwijskundig) beleid van de school.

Daarnaast is er een werkgroep professionele cultuur, die zich doorlopend bezig houdt met de vraag hoe de professionele cultuur op school verbeterd kan worden. Dat leidt soms tot trainingen of andere vormen van professionalisering.

### 11.4 Bekwaamheid

Onze school stelt in principe alleen leraren aan die bevoegd zijn, en start bij nieuwe leraren per direct met de ontwikkeling van de bekwaamheid. De leraren houden hun eigen ontwikkeling bij in de professionaliseringsmodule van Cupella. De schoolleider is geregistreerd schoolleider. Wij hebben een aantal medewerkers met een bepaalde functie. Deze medewerkers hebben specifieke scholing gevolgd om de functie effectief te kunnen vervullen.

### 11.5 Begeleiding

Nieuwe leerkrachten worden in principe ingewerkt door hun teamleider. Deze hanteert een protocol startende leerkrachten, wat voorziet in een aantal gesprekken en lesbezoeken, maar ook wordt een maatje aangewezen voor de startende leerkracht.

Het is een overweging om de schoolopleider meer te betrekken bij de inwerkprocedure.

### 11.6 Taakbeleid

Op onze school overleggen we jaarlijks met elkaar over de taakverdeling. Iedereen krijgt dan taken toebedeeld op basis van wensen, talenten en beschikbaarheid. Vóór de zomervakantie wordt de formatie rondgemaakt, waarbij duidelijk wordt hoeveel uur een collega wordt ingezet, hoeveel voor- en nawerk daarbij hoort en hoeveel tijd er dan nog overblijft om in het algemeen belang van de school in te zetten.

Het vullen van Cupella stelt ons voor het maken van keuzes: wat noteer je wel en niet, hoe waardeer je een bepaalde taak in tijd, wat vinden we belangrijk om in uren uit te drukken? Om transparant te zijn over hoe we als schoolleiding omgaan met de werkverdeling, zetten we graag onze overwegingen op een rij. We hopen daarmee duidelijk te maken hoe we tot onze afwegingen komen en willen daar ook op aanspreekbaar zijn.

1. Het primaire doel van het systeem is te komen tot een eerlijke werkverdeling. Er wordt inzichtelijk gemaakt welke taken er te verdelen zijn en hoe die verdeling eruit komt te zien.
2. Taken toekennen op basis van belangstelling voor de taak valt verreweg te prefereren boven toekennen op basis van tijd.
3. Het totale takenpakket wordt (zoveel mogelijk) vooraf helder gemaakt. Het kan dus niet zo zijn dat het team instemt met een bepaalde werkverdeling en dat het MT naderhand nog met een flink takenpakket om de hoek komt dat ook



nog ergens ingepropt moet worden. Als zich incidenten of voortschrijdend inzicht voordoen, dan zal de schoolleiding dit voorleggen aan het team.

4. De schoolleiding heeft er alle vertrouwen in dat het team zich optimaal inzet voor de school. Er is dus geen enkele doelstelling om collega's vol te stoppen met werk of om gaatjes in Cupella te vullen. Als er om inzet van collega's wordt gevraagd, dan heeft dat een duidelijk doel en een redelijk belang.

5. Taken en uren worden 'gebudgetteerd'. Soms krijg je een taak die erg meevalt en ben je met minder uren klaar dan er voor staan. Soms valt een taak tegen en moet je wat langer door. Het is onwenselijk om voor deze afwijkingen te gaan corrigeren, tenzij het onevenredig grote vormen aanneemt.

6. We willen op school geen 'rekencultuur'. Alle betrokkenen bij de school voelen als het goed is verantwoordelijkheid voor de school als geheel, genieten ook de voordelen van een school die goed draait en dragen dan ook proportioneel bij aan het totale proces van de school.

7. Vele kleine taakjes vullen de week. Het is echter onbegonnen werk om alle kleine taken te registreren. In de eerste plaats omdat het onduidelijk is wat je dan wel en niet registreert, maar daarnaast ook omdat het onevenredig veel tijd kost.

## 11.7 Scholing

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de speerpunten en de actiepunten van de school, de competentieset en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team twee keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering. Daarnaast hebben we beschikking over de online lesmodules van E-wise. Jaarlijks stellen we twee modules verplicht en kunnen collega's maximaal 8 uur professionalisering verantwoorden met E-wisecertificaten.

## 11.8 Werkdruk

We merken af en toe dat er pieken in een schooljaar voorkomen ten aanzien van werkdruk. Het aanhoudend beleven van hoge werkdruk is onwenselijk en moet worden voorkomen. De schoolleiding staat open voor signalen die hierop wijzen en probeert in zijn keuzes rekening te houden met deze signalen. Dit gezegd hebbende zijn er nog enkele overwegingen die we graag meegeven:

1. Persoonlijke efficiëntie kan een belangrijk verschil maken in het beleven van werkdruk ten aanzien van een specifieke taak. Er zijn mensen die een bepaalde taak snel en kundig kunnen uitvoeren, waar anderen langer over doen. Dit is onmogelijk objectief in een systeem te vangen en we gaan er vanuit dat iedereen zaken heeft waar hij/zij goed in is of juist langer over doet. Het streven is om collega's taken op te laten nemen waar men goed in is, in plaats van taken toe te kennen waar men niet goed in is.
2. Tijd die men besteedt aan sociale interactie terwijl je op school bent, is nuttig, zelfs onmisbaar. Wat voor school zouden we zijn als er geen menselijke belangstelling tussen collega's zou zijn? Het meeleven met elkaar, de koffiemomenten en het sparren over van alles en nog wat is de lijm die de school bij elkaar houdt. Het is echter niet meetbaar te maken. Men doet het ook niet alleen voor de school, maar ook voor zichzelf: een fijne werkomgeving is goed voor iedereen. Het is echter wel tijd die in de dag gaat zitten en dat kan maken dat men meer werkdruk ervaart. We zien het als de vaardigheid van een professional om daar goede keuzes in te maken.
3. Werkdruk kan ook toenemen doordat men bepaalde keuzes maakt. Bijvoorbeeld: iemand heeft een superleuk lesonderdeel gevonden en steekt erg veel tijd het voorbereiden ervan. Zoveel, dat een andere taak erdoor in het gedrang raakt. Het is dan belangrijk om eerlijk naar de tijdsbesteding te blijven kijken en niet die andere taak ter discussie te stellen.

## 12 Organisatie

### 12.1 De schoolleiding

Onze school is zogeheten éénpitter. Sinds 2022 is de directeur toegetreden tot het bestuur en is er sprake van een directeur-bestuurder die het dagelijks bestuur voert en een toezichthoudend bestuur waar de directeur-bestuurder verantwoording aan aflegt.

De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk, maar werkt in een matrix-model samen met de teamleiders en de

coördinatoren. De drie teamleiders zijn hiërarchisch verantwoordelijk voor hun bouw en het uitvoeren van het integraal personeelsbeleid. Daarnaast worden beslissingen die de hele school aangaan genomen in het MT, waarin directeur en teamleiders samen komen. De coördinatoren zijn functioneel verantwoordelijk voor hun domein (zorg, taal en rekenen). MT en IB'ers (coördinatoren zorg) ontmoeten elkaar maandelijks in het MT/IB, waar beslissingen worden genomen over onderwijskwaliteit en zorg. MT en alle coördinatoren ontmoeten elkaar halfjaarlijks in de 'brede vergadering' waarbij de uitslagen van de CITO's worden geanalyseerd.

Onafhankelijk van de schoolse hiërarchie is er een medezeggenschapsraad ingesteld die bestaat uit 3 ouders en 3 leerkrachten.

## 12.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarclassensysteem. De huidige grootte van de school maakt dat er van elke groep een basisklas (1 t/m 8) en een combigroep (1/2, 3/4, 5/6 en 7/8) is (en zo nodig wordt er in de loop van het schooljaar een instroomgroep gestart). De indeling van klassen vindt dan plaats op basis van een input van de leerkrachten in groep 1 en 2. De school plaatst de leerlingen dus tactisch. Daarna worden de klassen zoveel mogelijk ongemoeid gelaten, om bestaande vriendschappen niet te verstoren. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij hoge uitzondering wordt het groepsverband verbroken om gericht aanbod te kunnen verzorgen.

## 12.3 Lestijden

De lestijden zijn als volgt:

Maandag	08:45-12:00	12:45-15:00
Dinsdag	08:45-12:00	12:45-15:00
Woensdag	08:45-12:30	
Donderdag	08:45-12:00	12:45-15:00
Vrijdag	08:45-12:00	12:45-15:00

Groep 1 heeft op maandag- en vrijdagmiddag geen les. Groep 2 en 3 hebben op vrijdagmiddag geen les.

## 12.4 Schoolklimaat

Het klimaat op school dient veilig en positief te zijn. Veiligheid is een basisvoorwaarde voor heel veel zaken, maar zeker ook om te kunnen komen tot leren. Als een school voor een leerling onveilig is, dan is de opdracht van de school om elk kind tot groei te doen komen bij voorbaat gedoemd om te mislukken. Het is daarom belangrijk dat de Groen van Prinstererschool zich inspant om van de school een veilige plek voor elk kind te maken. Dat begint bij het op orde brengen van het gebouw, het plein en de lokalen. Daarnaast dienen de collega's zich te allen tijde respectvol te gedragen naar leerlingen en hun ouders. Als laatste dienen leerlingen en ouders zich respectvol te gedragen, zowel onderling als naar het personeel.

## 12.5 Veiligheid

Veiligheid in Bijbels perspectief is een opdracht die God ons in Zijn Woord geeft. Bij monde van Jezus wordt ons duidelijk gemaakt dat God van ons verwacht dat we goed voor onze naaste zorgen. Als iedereen zich aan die stelregel zou houden, dan zou de aarde een vredige plek zijn waar nooit een onvertogen woord zou vallen. Helaas weten we dat mensen niet volmaakt zijn en dat een volmaakt leven in dat opzicht een utopie is. Het is daarom voor ons als school de dure opdracht om de veiligheid op school te bewaken en te bevorderen.

## 12.6 Registraties

De school registreert ongevallen en incidenten.

Ten aanzien van ongelukken en EHBO-gevallen registreert de preventiemedewerker voorkomende gevallen. Een incident of een ongeval wordt geregistreerd wanneer de preventiemedewerker inschat dat het werkelijk een incident/ongeval is, of na een officiële klacht. De preventiemedewerker analyseert jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en doet op basis daarvan voorstellen aan het MT.

Ten aanzien van pesten is er een aandachtsfunctionaris, die drie keer per jaar bij alle groepsleerkrachten uitvraagt of er incidenten zijn geweest ten aanzien van pesten. Zo ja, dan worden deze centraal geregistreerd, zodat er een schoolloopbaan lang op gelet kan worden.

Ten aanzien van klachten is er voor collega's en ouders een klachtenprocedure en een klachtenfunctionaris. Voor leerlingen zijn er twee vertrouwenspersonen aangesteld. Deze rapporteren jaarlijks aan het bestuur over incidenten.

### **12.7 Preventie**

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed en passend gedrag. In het leerlingvolgsysteem Zien! houden we de resultaten bij. Zien! loopt helaas op z'n eind: we kiezen binnenkort een opvolger.

### **12.8 Monitoring**

De school bevraagt de leerlingen jaarlijks op de veiligheidsbeleving met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst die valide en betrouwbaar is. De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie. Ouders en leraren worden één keer per twee jaar bevraagd op veiligheid. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van actiepunten.

### **12.9 Samenwerking**

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn.

Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school).

Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband Berséba en met zorgpartners als Driestar Educatief, CJG, het expertisecentrum Zwolle en Intraverte.

De school is aangesloten bij de federatie IJsselland, een samenwerking tussen 14 scholen in de regio. Er vindt uitwisseling plaats, waar mogelijk wordt samengewerkt en er zijn diverse netwerken voor collega's opgezet.

Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

### **12.10 Educatief partnerschap**

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

### **12.11 Uitstroom naar VO**

Op onze school hanteren wij een zorgvuldige adviesprocedure PO-VO en een procedure voor de heroverweging. Deze procedure (die uitgaat van het principe 'kansrijk adviseren') is opgenomen in de schoolgids. We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren. Ieder jaar stellen we -met behulp van Scholen op de kaart en de NRO-rapportage- ons vervolgsucces vast (zijn onze adviezen uitgekomen gelet op de plaats in VO-3?) en bepalen we of er acties nodig zijn.

### **12.12 Privacy**

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, medewerkers en ouders en hoelang deze gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids.

### **12.13 Voorschoolse voorzieningen**

Onze school werkt nauw samen met de peuterspeelzaal die in een unit op het plein van onze school is ondergebracht. Er is regelmatig overleg over praktische zaken, maar de wens om ook inhoudelijk meer van elkaars

aanwezigheid te profiteren is er ook.

### **12.14 Opvang op school**

De school beschikt nog niet over faciliteiten ten aanzien van buitenschoolse opvang. Er zijn gesprekken gaande met een partij die deze diensten in de context van de school wil aanbieden en we hopen dat een en ander in 2023 gestalte krijgt.

## **13 Financieel beleid**

### **13.1 Algemeen**

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

De school heeft de administratie uitbesteed aan de VGS en laat zich op financiële en personele zaken door de VGS adviseren. Zo stelt de VGS jaarlijks de begroting op (aan de hand van de door school gegeven input) en stelt de VGS jaarlijks het financieel jaarverslag samen.

### **13.2 Rapportages**

Eens per kwartaal bespreken het toezichthoudend bestuur en de directeur-bestuurder de financiële positie van de school via de kwartaalrapportage, die door de VGS wordt opgesteld en aangeleverd.

### **13.3 Begroting(en)**

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

## **14 Communicatie & imago**

### **14.1 Communicatie & imago**

De Groen van Prinstererschool heeft geen (grote) terugval in het leerlingaantal. Er is dus wat dat betreft geen noodzaak om wervend naar buiten te treden. Veel belangrijker vinden we het om als reformatorische school positief zichtbaar te zijn. Per slot van rekening is ons gedrag als het goed is een bevestiging van wat we leren. We hebben daarom een werkgroep geïnstalleerd die zich buigt over de vraag hoe we als school naar buiten moeten treden, hoe we onze herkenbaarheid vergroten en het gevoel van trots bij alle betrokkenen versterken.

## **15 Digitale technologie**

### **15.1 Digitale technologie**

Het beleid van de school ten aanzien van ICT en media is vastgelegd in een beleidsstuk. We voegen het als bijlage toe.

#### **Bijlagen**

1. ICT-beleid

## 16 Kwaliteitsbeleid

### 16.1 Kwaliteitszorg

Onze school pleegt kwaliteitszorg aan de hand van de zogenaamde PDCA-cirkel.

Plannen maken doen we doorlopend. Input daarvoor komt op vanuit de werkvloer, vanuit ouders, vanuit de overheid, vanuit kennisinstituten enzovoort. Het kan zijn dat resultaten beter kunnen of dat het proces beter kan. Plannen staan altijd in verhouding tot de kwaliteit van de school: hoe kan het (nog) beter?

Doen is waar we elke dag mee bezig zijn. We voeren onze plannen uit, maken afspraken, bespreken hoe en wat met elkaar. Kortom: we doen ervaringen op. Plannen worden SMART opgesteld, wat inhoudt dat ze uitvoerbaar en meetbaar zijn. Met andere woorden: er is vooraf een heldere verwachting van proces en product en

Checken gebeurt doorlopend ad hoc en gepland op gezette tijden. Als er iets niet lekker loopt, maakt een collega daar een opmerking over en als het om een kleine aanpassing gaat, wordt dat in de wandelgangen al geïmplementeerd. Als het om een grotere aanpassing gaat, komt het op tafel bij het MT, dat uiteindelijk de beslissing neemt. Tenminste eens in de twee jaar meten we de tevredenheid onder leerlingen, ouders en leerkrachten. Ook tussentijds meten we zaken die we willen weten. Zo loopt er een longitudinaal onderzoek naar de werkdrukbeleving van de collega's.

Acteren doen we dus soms al heel snel in het klein, maar soms ook door afstand te nemen en de school te beschouwen en te bedenken wat de volgende stap is die de school nodig heeft. Dat komt in een school- of jaarplan terecht, die door MR, intern toezicht en andere stakeholders worden bekeken.

### 16.2 Kwaliteitskaarten

Het is een overweging om de kwaliteitskaarten een plek te geven in de school. Dit zou gedurende de schoolplanperiode gestalte kunnen krijgen.

### 16.3 Kwaliteitscultuur

Op onze school werken de medewerkers samen in een professionele kwaliteitscultuur. De directie van de school zorgt voor een cultuur waarin de medewerkers samenwerken. We gaan uit van de idee dat de schoolleiding de architect is van een leeromgeving waarin medewerkers met en van elkaar leren.

Er is een werkgroep ingesteld die regelmatig nadenkt over de vraag of en hoe de professionele cultuur op school kan worden verbeterd. Met name de aanspreekcultuur, waarbij collega's op een goede manier elkaar van feedback voorzien, krijgt blijvend aandacht.

### 16.4 Inspectie

Onze school heeft in maart 2022 een schoolbezoek gehad van de inspectie. We beschikken over een rapport met de bevindingen. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende).

### 16.5 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor Medewerkers (ParnasSys WMK-PO) is afgenomen in januari 2022. De vragenlijst is gescoord door vrijwel alle onderwijzend personeel (n=21). De medewerkers zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddelde score: 8,0

#### Beoordeling

De vragenlijst (tevredenheid) voor leraren wordt 1x per twee jaar afgenomen (versie Zeer Compact) conform de meerjarenplanning.



Omschrijving	Resultaat
Tevredenheid leerkrachten 2021-2022 - Kwaliteitszorg	3,28
Tevredenheid leerkrachten 2021-2022 - Leerstofaanbod	3,2
Tevredenheid leerkrachten 2021-2022 - Leertijd	3,54
Tevredenheid leerkrachten 2021-2022 - Pedagogisch Handelen	3,44
Tevredenheid leerkrachten 2021-2022 - Didactisch Handelen	3,37
Tevredenheid leerkrachten 2021-2022 - Afstemming	3,37
Tevredenheid leerkrachten 2021-2022 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,24
Tevredenheid leerkrachten 2021-2022 - Schoolklimaat	3,29
Tevredenheid leerkrachten 2021-2022 - Ondersteuning leerlingen	3,46
Tevredenheid leerkrachten 2021-2022 - Opbrengsten	2,38
Tevredenheid leerkrachten 2021-2022 - Integraal Personeelsbeleid	3,46
Tevredenheid leerkrachten 2021-2022 - Sociale veiligheid	3,55
Tevredenheid leerkrachten 2021-2022 - Incidenten	3,83

## 16.6 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen (ParnasSys WMK-PO) is afgenomen in mei 2022. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 5, 6, 7 en 8 (n=136). Het responspercentage was 94%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school. Gemiddelde score: 8,5.

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Leerlingtevredenheid - Kwaliteitszorg	2,94
Leerlingtevredenheid - Leerstofaanbod	3,38
Leerlingtevredenheid - Leertijd	3,04
Leerlingtevredenheid - Pedagogisch Handelen	3,48
Leerlingtevredenheid - Didactisch Handelen	3,47
Leerlingtevredenheid - Afstemming	3,35
Leerlingtevredenheid - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	2,81
Leerlingtevredenheid - Schoolklimaat	3
Leerlingtevredenheid - Ondersteuning leerlingen	3,39
Leerlingtevredenheid - Opbrengsten	2,63
Leerlingtevredenheid - Sociale veiligheid	3,59
Leerlingtevredenheid - Incidenten	3,6

## 16.7 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (ParnasSys WMK-PO) is afgenomen in december 2021. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school (n=88). Het responspercentage was 53%. De ouders zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school: score 7,8. De ouders zijn ook betrokken bij de kwaliteitszorg van de school via de ouderraad en de MR; daarnaast beschikt onze school over een resonansgroep met ouders.

### Beoordeling

De vragenlijst voor ouders (tevredenheid) wordt 1x per tweejaar afgenomen (versie Zeer Compact) conform de

meerjarenplanning.

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst ouders - Kwaliteitszorg	3,03
Vragenlijst ouders - Leerstofaanbod	3,13
Vragenlijst ouders - Leertijd	3,44
Vragenlijst ouders - Pedagogisch Handelen	3,4
Vragenlijst ouders - Didactisch Handelen	3,47
Vragenlijst ouders - Afstemming	3,49
Vragenlijst ouders - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,37
Vragenlijst ouders - Schoolklimaat	3,13
Vragenlijst ouders - Zorg en begeleiding	3,16
Vragenlijst ouders - Opbrengsten	3,19
Vragenlijst ouders - Sociale veiligheid	3,31
Vragenlijst ouders - Incidenten	3,26

## 17 Onze prestatie-indicatoren

### 17.1 Onze prestatie-indicatoren

#### Onderwijs

Prestatie-indicator
O1. Er is dagelijks aandacht voor Gods Woord
O2. We vieren christelijke feesten met leerlingen, leerkrachten en waar mogelijk met ouders
O3. De school rust leerlingen toe om op basis van christelijke waarden deel te nemen aan de maatschappij
O4. De identiteit werkt zichtbaar en merkbaar door in de vakken en de leermiddelen/methoden.
O5. Er worden actuele en passende methoden voor Bijbelse en kerkgeschiedenis gebruikt.
O6. De activiteiten en aan de leefregels verbonden thema's worden uitgevoerd.
O7. De school heeft op basis van de grondslag van de school een aan de wet voldoende aanbod op het gebied van burgerschap en mediawijsheid.
O8. Het handelen van de leerkrachten en het lesaanbod zijn doortrokken van de kernwaarden/leefregels van de school.
O9. De eindtoetsopbrengsten / referentieniveaus liggen minimaal boven de door de Inspectie gehanteerde ondergrens en de door onszelf gestelde doelen.
O10. Kennisoverdracht heeft een duidelijke plaats, in elke groep wordt minimaal vier keer per week een (Bijbel)verhaal verteld.
O11. De lesinstructie vindt in alle groepen plaats volgens een instructiemodel en met gevarieerde werkvormen.
O12. De school heeft kwalitatief goede en actuele methoden, bij voorkeur christelijke of aangepaste versies.
O13. Er is goede afstemming met VO en SO door een georganiseerde overdracht en formele contacten.

#### Leerlingen

Prestatie-indicator
L1. De identiteitsverklaring is leidend voor toelating en handhaving van leerlingen.
L2. De school heeft zicht op de kerkelijke herkomst van leerlingen
L3. Het onderwijs komt in haar aanbod tegemoet aan talenten die het 'hoofd, hart en de handen' van de leerlingen raken (cognitief, sociaal emotioneel, expressie, fysiek)
L4. Er is een goede en betrokken omgang met (en tussen) de leerlingen waarin respectvol gedrag centraal staat.
L5. Het didactisch en pedagogisch handelen is in overeenstemming met de onderwijsbehoeften van de individuele leerlingen.
L6. Het leren samenwerken heeft een duidelijke plaats in het onderwijsaanbod.
L7. Leerlingen krijgen vaardigheden aangeleerd om te werken met de meest voorkomende software

**Medewerkers**

<b>Prestatie-indicator</b>
M1. Jaarlijks organiseren we bezinningsmomenten waarin de identiteit van de school centraal staat, onder andere op studiedagen (team) en bij de jaarlijkse bezinningsbijeenkomst (bestuur, MR en het team).
M2. Er is een helder benoemings- en aannamebeleid m.b.t. het personeel.
M3. Alle medewerkers onderschrijven de identiteitsdoelen en maken dit zichtbaar en merkbaar in hun handelen.
M4. De school heeft zicht op de kerkelijke herkomst van het personeel
M5. Alle medewerkers onderschrijven de identiteitsdoelen en maken dit zichtbaar en merkbaar in hun handelen.
M6. De selectie- en benoemingsprocedure verloopt kwalitatief en procedureel goed, zodat het te benoemen personeel passend is.
M7. Het nemen van eigen verantwoordelijkheid is merkbaar binnen de school, o.a. in de leerteams en de uitvoering van het taakbeleid.
M8. Alle personeelsleden maken deel uit van de professionele leergemeenschap en handelen dienovereenkomstig op een professionele houding en benutten daarbij de professie van elkaar.
M9. Er is een actueel scholings-, starters- en (persoonlijk) ontwikkelingsbeleid. Startende leerkrachten nemen deel aan de werkplaats Startende leerkrachten (intern) en benutten waar mogelijk/nodig beeldcoaching.
M10. Het personeelsbeleid is op alle aspecten in lijn gebracht met de geldende CAO en de huidige wetgeving.
M11. De samenwerking binnen de school wordt als constructief ervaren (tweejaarlijks te meten met de leerkrachttevredenheidsenquête)
M12. Wij streven naar een organisatie waarin effectief wordt gewerkt. De organisatiestructuur is daarom gericht op korte lijnen en een doelgerichte overlegstructuur. De taakbelasting is daarbij evenwichtig verdeeld (taakbeleid).
M13. Wij willen de verantwoordelijkheid laag neerleggen in de organisatie, besluitvorming vindt daarom zo mogelijk en wenselijk binnen het team plaats. Bijbelse gezagsverhoudingen worden daarin altijd erkent.
M14. Wij willen de rust zoveel mogelijk stimuleren in de school, om pedagogische en onderwijskundige redenen staan er daarom maximaal twee leerkrachten voor een groep.
M15. Leerkrachten beheersen de kennis en vaardigheden om kwalitatief goed onderwijs te geven, passend bij de onderwijsbehoeften van de groep.
M16. De school werkt actief aan de tevredenheid van de buurtbewoners
M17. Alle communicatie-uitingen zijn in een consistente huisstijl, aantrekkelijker en eenvoudig te raadplegen.
M18. De samenwerking met alle interne en externe belanghebbenden verloopt effectief.
M19. Leerkrachten zijn vaardig om te werken met de meest voorkomende software

**Leiding**

<b>Prestatie-indicator</b>
D1. Het managementteam voert jaarlijks personeelsgesprekken met alle medewerkers zoals vastgelegd in het personeelsbeleid.
D2. Het managementteam heeft zicht op de kwaliteiten van de medewerkers (gerelateerd aan de bekwaamheidseisen PO) en zet deze in.
D3. Wij zien het managementteam als een belangrijk dienend, stimulerend, inspirerend en faciliterend orgaan binnen de organisatie.
D4. Professionaliteit van de leidinggevenden is één van de voorwaarden voor een ontwikkelingsgerichte cultuur. We willen daarom jaarlijks werken aan de professionele ontwikkeling van het managementteam.

**Ouders/Verzorgers**

<b>Prestatie-indicator</b>
OV1. Kerst-, paas- en pinkstervieringen stimuleren het gemeenschapsgevoel.
OV2. De school functioneert als een 'betrokken' gemeenschap.
OV3. De school draagt haar identiteit actief uit naar de omgeving en maakt zich herkenbaar zichtbaar
OV4. De oudertevredenheid m.b.t. communicatie, toegankelijkheid, onderwijs en in het algemeen is minimaal een 3.0 (schaal Parnassys).
OV5. De school kent een hoge ouderbetrokkenheid, waarbij minimaal 40% van de ouders actief participeert bij schoolactiviteiten.

**Voorwaarden**

<b>Prestatie-indicator</b>
V1. De instroom, uitstroom en doorstroom voldoet aan de wettelijke norm.
V2. De onderwijstijd voldoet aan de wettelijke norm.
V3. De school waarborgt de veiligheid van alle direct bij haar betrokkenen. Er wordt rekening gehouden met elkaar en er is begrip voor elkaar.
V4. Er is beleid voor zowel algemene als sociale veiligheid.
V5. De zorgstructuur binnen de school is efficiënt ingericht en draagt bij aan kwalitatief hoge(re) zorg en onderwijsresultaten.
V6. Het pedagogisch handelen leidt tot een veilige omgeving voor de kinderen en sluit volledig aan bij de visie en de missie van de school. De uitkomsten van de leerlingzelfevaluatie leidt tot minimaal 90% op de onderdelen welbevinden en veiligheidsbeleving.
V7. De werkdrukbeleving van het personeel wordt elke vier jaar onderzocht.
V8. Bij de teamzelfevaluatie worden geen afwijkingen van meer dan 20% geconstateerd. Is dit wel het geval, dan wordt actie ondernomen.
V9. Minimaal 80% van het personeel is tevreden over het welbevinden en de organisatie volgens personeelstevredenheidspelling.
V10. Er is een actueel RI&E inclusief plan van aanpak.
V11. Het ziekteverzuim is maximaal 5% per kalenderjaar.
V12. De werknemers werken in veilige omstandigheden en voelen zich fysiek en emotioneel veilig.
V13. Het systeem van kwaliteitszorg is helder uitgewerkt in een integraal kwaliteitszorgdocument en bekend bij de medewerkers.
V14. Kwaliteitszorg is een cyclisch proces, waarin de PDCA-cyclus in de praktijk zichtbaar wordt.
V15. Er is verbinding tussen de kwaliteitszorg op niveau van bestuur en toezicht en op schoolniveau.

## 18 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	We willen stapsgewijs toegroeien naar een situatie waarin de leerbehoefte van de leerling centraal komt te staan. Dat wil niet zeggen dat de leerling de baas wordt over wat en wanneer er geleerd moet worden, maar wel dat we op meer individueel niveau gaan onderzoeken welk onderwijs past bij de leerbehoefte van de leerling.	hoog
	We willen de kwaliteit van onze klassikale instructies verbeteren en bezien of ze efficiënter, korter en meer op maat voor de verschillende leerlingen in de klas kunnen worden gegeven.	hoog
	We willen het werken aan executieve functies een vaste plek in ons onderwijs geven, volgens een zorgvuldig opgezette leerlijn.	hoog
	We willen de leerlijn Burgerschap een vaste plek in het curriculum en de dagelijkse onderwijspraktijk geven.	hoog
	We willen de school naar buiten toe zichtbaarder maken en zo onze missionaire taak in de maatschappij oppakken.	hoog
	We willen de methode Da Vinci introduceren om de zaakvakken aardrijkskunde, geschiedenis en natuur&techniek geïntegreerd en thematisch aan te bieden.	hoog
PCA Basiskwaliteit	Heroverweging aanbieder doorstroomtoets	hoog
	Memoriseren van Bijbelteksten een vaste plek geven in het onderwijs.	gemiddeld
	Invullen 'witte plekken' burgerschap	hoog
	Introduceren Da Vinci	hoog
	Opstellen leerlijn handvaardigheid	gemiddeld
	Opstellen plan B bewegingsonderwijs	laag
	Een collega afvaardigen naar de netwerkgroep Engels van de federatie IJsselland.	gemiddeld
	Sociaal-veiligheidsbeleid opleveren <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kader voor pedagogisch klimaat vaststellen.</li> <li>• Keuze maken voor monitortool sociale veiligheid</li> <li>• Banden met Veilig Thuis verder aanhalen</li> </ul>	hoog
	Beleid ontwikkelen ten aanzien van integraal arrangeren	gemiddeld
	Schoolopleider inzetten bij inwerk- en verbetertrajecten	gemiddeld
	BSO opstarten	hoog
	Kwaliteitskaarten introduceren	gemiddeld
	Opstarten de Bibliotheek op School	gemiddeld

## 19 Meerjarenplanning 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	'23-'24	'24-'25	'25-'26	'26-'27
Speerpunt	We willen stapsgewijs toegroeien naar een situatie waarin de leerbehoefte van de leerling centraal komt te staan. Dat wil niet zeggen dat de leerling de baas wordt over wat en wanneer er geleerd moet worden, maar wel dat we op meer individueel niveau gaan onderzoeken welk onderwijs past bij de leerbehoefte van de leerling.				
	We willen de kwaliteit van onze klassikale instructies verbeteren en bezien of ze efficiënter, korter en meer op maat voor de verschillende leerlingen in de klas kunnen worden gegeven.				
	We willen het werken aan executieve functies een vaste plek in ons onderwijs geven, volgens een zorgvuldig opgezette leerlijn.				
	We willen de leerlijn Burgerschap een vaste plek in het curriculum en de dagelijkse onderwijspraktijk geven.				
	We willen de school naar buiten toe zichtbaarder maken en zo onze missionaire taak in de maatschappij oppakken.				
	We willen de methode Da Vinci introduceren om de zaakvakken aardrijkskunde, geschiedenis en natuur&techniek geïntegreerd en thematisch aan te bieden.				
PCA Basiskwaliteit	Heroverweging aanbieder doorstroomtoets				
	Memoriseren van Bijbelteksten een vaste plek geven in het onderwijs.				
	Invullen 'witte plekken' burgerschap				
	Introduceren Da Vinci				
	Opstellen leerlijn handvaardigheid				
	Opstellen plan B bewegingsonderwijs				
	Een collega afvaardigen naar de netwerkgroep Engels van de federatie IJsselland.				
	Sociaal-veiligheidsbeleid opleveren <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kader voor pedagogisch klimaat vaststellen.</li> <li>• Keuze maken voor monitortool sociale veiligheid</li> <li>• Banden met Veilig Thuis verder aanhalen</li> </ul>				
	Beleid ontwikkelen ten aanzien van integraal arrangeren				
	Schoolopleider inzetten bij inwerk- en verbetertrajecten				
	BSO opstarten				
	Kwaliteitskaarten introduceren				
	Opstarten de Bibliotheek op School				

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.

## 20 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 04UB  
**Naam:** Basisschool Groen van Prinsterer  
**Adres:** Akelei  
**Postcode:** 8265 KA  
**Plaats:** KAMPEN

---

### 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*

\_\_\_\_\_



## 21 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 04UB  
**Naam:** Basisschool Groen van Prinsterer  
**Adres:** Akelei  
**Postcode:** 8265 KA  
**Plaats:** KAMPEN

---

### 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*

\_\_\_\_\_