

Schoolplan CBS de Haven



2023 – 2027

Inhoudsopgave

1. Inleiding
 - 1.1 Voorwoord
 - 1.2 Procedures
2. Strategisch beleid
 - 2.1 De strategische thema's van GelderVeste
3. Schoolbeschrijving
 - 3.1 Schoolgegevens
 - 3.2 Kenmerken van onze populatie
 - 3.3 Sterkte-zwakte analyse
4. Onderwijskundig beleid
 - 4.1 Mission Statement CBS de Haven
 - 4.2 Onze parels
 - 4.3 Onze grote ontwikkelthema's
 - 4.4 Onze visie op goed en excellent lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)
 - 4.5 Levensbeschouwelijke identiteit
 - 4.6 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling
 - 4.7 Burgerschap
 - 4.8 Ons aanbod – vakken, methodes en toetsinstrumenten
 - 4.9 Taal- en leesonderwijs
 - 4.10 Rekenen en wiskunde
 - 4.11 Pedagogisch handelen
 - 4.12 Didactisch handelen
 - 4.13 Zorg en begeleiding
 - 4.14 Ondersteuning en begeleiding
 - 4.15 Bijdrage aan gelijke kansen en passend onderwijs
 - 4.16 Resultaten
5. Personeelsbeleid
 - 5.1 Integraal Personeelsbeleid
 - 5.2 Ontwikkelcyclus
 - 5.3 Organisatorische doelen
 - 5.4 Schoolleiding
 - 5.5 Professionele cultuur
 - 5.6 Beleid met betrekking tot stagiaires
 - 5.7 Werving en selectie
 - 5.8 Introductie en begeleiding
 - 5.9 Taakbeleid
 - 5.10 Collegiale consultatie
 - 5.11 Klassenbezoek
 - 5.12 Bekwaamheidsdossier
 - 5.13 Professionalisering
 - 5.14 Verzuimbeleid
 - 5.15 Mobiliteitsbeleid
6. Organisatiebeleid
 - 6.1 Organisatiestructuur
 - 6.2 Sociale, fysieke en psychische veiligheid

- 6.3 Arbobeleid
- 6.4 Samenwerking
- 6.5 Overgang PO-VO
- 6.6 Privacy beleid
- 6.7 Voor- en naschoolseopvang
- 7. Kwaliteitsbeleid
 - 7.1 Kwaliteitszorg
 - 7.2 Professioneel statuut
 - 7.3 Verantwoording en dialoog
 - 7.4 Het meten van de basis- en stelselkwaliteit
 - 7.5 Tevredenheidspeilingen
- 8. Financieel beleid
 - 8.1 Uitgangspunten
 - 8.2 Algemeen
 - 8.3 Rapportages
 - 8.4 Sponsoring
 - 8.5 Bergroting
- 9. Actiepunten 2023 – 2027
- 10. Jaarplanningen
- 11. Formulier ‘instemming met schoolplan’
- 12. Formulier ‘vaststelling van schoolplan’

1. Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2023-2027 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van onze stichting GelderVeste en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het waarderingskader 2021.

Op CBS de Haven hebben we veel mooie plannen voor de komende vier jaar. Onze school blijft zich ontwikkelen en daar zijn we trots op! We focussen ons naast de schoolontwikkeling ook op de ontwikkeling van onze medewerkers en onze resultaten. In het hoofdstuk Onderwijskundig beleid gaan we in op de ontwikkeling van onze opbrengsten (resultaten).

Vanuit onze 3 pijlers: ik ben..., ik leer..., ik doe... hebben wij voor de komende vier jaar ons schoolplan gemaakt en we laten graag zien waar wij de focus op willen leggen en hoe we willen werken aan de voor ons belangrijkste speerpunten.

Op sommige punten in het schoolplan zal er worden verwezen naar de kwaliteitskaarten van onze school over een bepaald onderwerp of naar het beleid van GelderVeste.

1.2 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de Mission Statement van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen met het team vaststellen. Ieder jaar kijken we samen met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

2. Strategisch beleid

2.1 De strategische thema's van GelderVeste

Het Koersplan GelderVeste (Groeien met plezier) vormde het antwoord op de turbulente periode daarvoor. Het verschafte de scholen de ruimte om de eigen onderwijskundige ontwikkeling centraal te stellen en tegelijkertijd de onderwijskwaliteit te borgen. Volgend jaar zal, onder leiding van Liesbeth Nap, een nieuw strategisch beleidsplan 23 – 26 worden ontwikkeld.

Met dit werkplan wordt beoogd de actuele stand van zaken m.b.t. kwaliteitszorg, onderwijsopbrengsten, school- en organisatieontwikkeling inzichtelijk te maken. De bedoeling is om de in gang gezette ontwikkelingen te kunnen continueren en ruimte te bieden voor de afzonderlijke scholen de volgende passende fase van ontwikkeling in te gaan.

Op basis van het geldende Koersplan en de actuele ontwikkelingen in de sector, onderscheiden we de volgende strategische thema's voor GelderVeste.

A: Onderwijskwaliteit: leren ontdekken, leren ontwikkelen, leren te leren, leren en veranderen, herontwerp primair proces

VERRIJKEND

Gedegen kwaliteitsaanpak: duidelijke kwaliteitsaanpak vanuit gedeelde visie, stevig fundament voor het verbeteren en behouden van de onderwijskwaliteit, ambitieuze doelen, uitdagend leerklimaat, innovatief/toekomstbestendig onderwijs van hoge kwaliteit, een voortdurend proces van doelen stellen, uitvoeren, evalueren en bijstellen met een cyclisch karakter (PDCA), zicht op ontwikkeling, duurzame borging van (nieuwe) kennis

B: Professionals: vakkundig, ambitieus, ondernemend, onderzoekend, samenwerkend

VAKKUNDIG

Sterke kwaliteitscultuur: effectief leiderschap, vakmanschap, kwaliteitsbewustzijn, kwaliteit gedreven denkwijzen en gedrag, verbeteringsgericht, doordacht aanname- en professionaliseringsbeleid, professionals met autonomie, vakbekwaamheid en doorlopende professionalisering, goed kunnen functioneren binnen een team, hoogopgeleid, beschikken over voldoende pedagogische en vakdidactische kennis en vaardigheden, differentiëren, bekend met diverse onderwijsmiddelen, metacognitief gedrag, lerende organisatie

C: Maatschappelijke context: ruimte biedend, diversiteit, wederzijds respect, onderscheidend,

VERBONDEN

Positieve maatschappelijke impact: het onderwijs is relevant voor de samenleving, werken aan kritische wereldburgers met probleemoplossend vermogen, brede maatschappelijke verantwoordelijkheid, balans tussen kwalificatie- en socialisatiefunctie, afgebakend speelveld, handelingsgericht: systematisch, planmatig en transparant

Initiatie beleidsgroepen

De schooldirecteuren vormen samen met de bestuurder (Liesbeth Nap) het directiebestuur. Het functioneren van het directiebestuur wordt in het managementstatuut nader beschreven. In de besturingsvisie van GelderVeste verwoordt de stichting haar visie op medewerker en leidinggevende. De samenhang van de stichting komt tot uitdrukking in de collectieve ambitie van GelderVeste.

Met name de schooldirecteuren moeten in de positie zijn hun bijdrage te leveren aan het voorbereiden van (onderwijs-) beleid en het vaststellen van dat beleid. Daarmee wordt samenhang en draagvlak bewerkstelligd. Daartoe functioneren binnen GelderVeste een tweetal beleidsgroepen, t.w. 'onderwijs en innovatie' en 'personeel'. Daarnaast zijn er een tweetal regelkringen actief m.b.t. het functioneren van de ondersteuning aan kinderen, leerkrachten en ouders. Deze regelkringen zijn gevormd per samenwerkingsverband en bestaan uit de directeuren, ondersteuningscoaches en de beleidsadviseur onderwijs en kwaliteit, tevens coördinator van het ondersteuningsplatform.

2.2 Belangrijke actiepunten uit het beleidsplan

- Verbeteren basisvaardigheden
- Afstemming op ieder kind
- Een passend aanbod voor ieder kind
- Versterken professionele cultuur

3. Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Gelderveste
Algemeen directeur:	Liesbeth Nap
Adres + nummer:	Decanijeweg 3
Postcode + plaats:	7251 BP Vorden
Telefoonnummer:	0575-462573
E-mail adres:	directie@gelderveste.nl
Website adres:	www.gelderveste.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	CBS de Haven
Directeur:	Marcia Liebrand
Adres + nummer.:	Ds. van Dijkweg 49
Postcode + plaats:	7001 CT Doetinchem
Telefoonnummer:	0314-364709
E-mail adres:	m.liebrand@gelderveste.nl
Website adres:	www.gelderveste.nl/scholen/cbs-de-haven

3.2 Kenmerken van onze populatie

CBS de Haven is een christelijke basisschool in Doetinchem. We zijn een grote school met rond de 260 leerlingen. De school heeft een schoolweging van 28,9 met een spreidingsgetal van 7,5. Onze schoolbevolking is een afspiegeling van onze maatschappij. Onze kinderen leven in een pluriforme (multiculturele) samenleving. Dat wil zeggen dat ze geconfronteerd worden met vele groepen in onze samenleving die zich onderscheiden in hun waarden- en normenstelsel, godsdienst, enz. en als gevolg daarvan in hun levensstijl en – beschouwelijke identiteit. De kinderen moeten leren, dat de samenleving waarin ze leven, gevormd wordt door verschillende groepen, elk met hun eigen cultuur (normen, waarden, levens- en wereldbeschouwing, taal, kennis en schoonheidsopvattingen).

3.3 Sterkte-zwakte analyse

Waar zijn we goed in op CBS de Haven (ambitie)?

- Signaleren
- Genieten van dat wat goed gaat
- Oog hebben voor elkaar
- Samenwerken
- Doorgaande lijn op papier
- Veilig klimaat

Waar willen we (nog) beter in worden op CBS de Haven?

- Betrokkenheid van de ouders
- Nut in zien van wat we doen
- Uitvoering in de praktijk
- Doorpakken en borgen
- De vier rollen van ons onderwijsconcept 'Schip Ahoy' (onze leerlingen nog verder helpen hun eigen kwaliteiten en vaardigheden te ontwikkelen)
- Mindset
- Pedagogisch tact

Wat is onze hoogste ambitie?

- Beter handelen naar de behoefte van het kind op pedagogisch én didactisch vlak

4. Onderwijskundig beleid

4.1 Mission Statement CBS de Haven

Samen oefenen voor jouw leven

Samen

Bij ons sta je er nooit alleen voor. Samen kom je verder. Samen is met je juf of meester en je ouders. Jij kent jezelf misschien het beste, maar je leerkracht en je ouders kennen jou ook heel goed. Dat betekent dat je je veilig voelt. Je weet dat er mensen naar je omkijken. Je leert anders dan je klasgenoten. Hebt andere ondersteuning nodig. Daarom zoeken we samen uit wat je nodig hebt. Soms leer je makkelijker door iets te doen of te ervaren. Je krijgt van ons de ruimte om het op jouw manier en jouw tempo te doen. Dat betekent dat wij naast een duidelijke aanpak altijd flexibel blijven. Want niemand is hetzelfde.

Oefenen

Uiteindelijk leren we jou het zelf te doen. Want dat is 'oefenen voor het leven'. Die kans krijg je bij ons volop. Zo leren we jou zelf een oplossing te bedenken voor een probleem. Niet altijd makkelijk maar je leert er veel van. Bij ons op De Haven gaat leren ook over het werken aan heldere doelen. Weten wat je aan de kennis hebt. Zo ontwikkel je bij ons niet alleen een sterke basiskennis, maar voel je je ook verantwoordelijk voor je eigen leren. Hoe doe je dat? Je stelt je eigen doelen en stuurt je eigen leerproces aan. Wat wil je precies bereiken? En wat heb je nodig om je doel te bereiken? Hoe mooi is het als je dat zelf kan. Bij ons op De Haven word je daar elke dag beter in.

Voor jouw leven

Er valt dus zoveel te leren. Welke stappen heb jij gezet? Nog belangrijker is de vraag: Waar word je blij van? Waarschijnlijk van dingen waar je goed in bent of waarin je nog beter in wilt worden. We geven je de kans om je talenten te ontdekken. Daar heb je de rest van je leven wat aan.

We zien jou.

Onze slogan op CBS de Haven

Jou elke dag zien!

De kernwaarden op CBS de Haven

Respect

Bij ons laat je elkaar in je waarde. Je krijgt de ruimte om te zijn wie je bent. En om dat te laten zien. We volgen de Kanjertraining omdat we op een respectvolle manier met elkaar om willen gaan. Ouders, kinderen en collega's staan naast elkaar. Spreken elkaars taal. We zorgen voor elkaar en we zijn zuinig op onze omgeving. De Christelijke normen en waarden zijn bij ons de basis voor het dagelijkse handelen.

Eigenaar

Bij ons krijg je de ruimte om verantwoordelijkheid te nemen en eigen initiatief te tonen. Je kunt voor jezelf kiezen. Wat heb ik nodig? Hoe kom ik verder? Belangrijk is dat je je eigen grenzen durft aan te geven. Je kijkt kritisch naar jezelf en je reflecteert op je eigen doen en laten. Je weet waar je talenten liggen en wat je ontwikkelpunten zijn. Mooi dat je uit je comfortzone durft te komen.

Ontdekken

Als je nieuwsgierig bent is elke dag een feest. Want dan ben je nooit uitgeleerd. Je ontdekt telkens nieuwe dingen. Want wat valt er veel om je heen te ontdekken. Je komt er achter dat je omgeving je op allerlei manieren uitdaagt. We hebben het over de wereld en we halen de wereld in school. Wat mooi dat je later vol zelfvertrouwen die wereld in stapt.

4.2 Onze parels

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

Waarin willen wij bijzonder zijn naar ouders en leerlingen (grondhouding) op CBS de Haven?

- 'Ik zie jou elke dag!'
- Alle talenten en mogelijkheden van het kind zien en benutten
- Kinderen enthousiasmeren
- Dat ze hier graag zijn!
- Helpen groeien met haalbare doelen
- Bewust worden van het eigenaarschap: weekplan, kindgesprekken = kapiteinsrol
- Respect
- Veilig klimaat = gedragsprotocol
- Het leren van grenzen aangeven
- Passend aanbod voor elk kind: kijken naar de ambitie van elk kind. Kijkend naar de analyse, met alle plussen en minnen
- Ieder kind wordt gezien: pedagogisch en didactisch. Wel binnen het klassikale systeem
- In balans zijn vanuit gelijkwaardigheid in diversiteit
- De benadering van de kinderen is divers door de diversiteit binnen het team
- Omgaan met elkaar
- Warm welkom, iedereen hoort erbij
- Driehoeksverhouding. Samen het kind laten groeien
- Partner zijn met ouders

Waarom hebben wij die positieve houding op CBS de Haven?

- Wat je aandacht geeft groeit binnen de kaders
- Vanuit veiligheid kom je tot zelfontplooiing

Wat is het waardevolle aan die houding?

- Open blik; realistisch helpen zorgt voor groeien
- Jezelf leren kennen en waarderen

Leerlingbeloftes

Wij beloven jou dat je bij ons op school....

- Bij ons mag je zijn wie je bent en sta je er nooit alleen voor
- Bij ons weet je wat je gaat leren en waarom je dat leert. Je leert je eigen keuzes maken
- Bij ons leer jij jezelf en de wereld kennen

4.3 Onze grote ontwikkelthema's

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

Pijler 1: Leven - Pedagogisch tact - Ik ben

Zicht op leven

Op onze school hebben we pedagogisch sterke leerkrachten. We zorgen samen voor een veilige haven.

Ik weet waarvoor ik het doe. Welke doelen ik al beheers en waar ik nog aan ga werken. We vertrouwen elkaar, we helpen elkaar, we werken samen, we hebben plezier en we doen mee. De leerkracht ziet wat een kind nodig heeft en handelt hier naar.

Pijler 2: Leren - Basisvaardigheden - Ik leer

Zicht op leren

Op onze school hebben we zicht op de ontwikkeling van elk kind. Door het stellen van ambities voor de school, de groep en het kind willen we het beste halen uit elk kind.

Ik voel me veilig, wij voelen ons veilig. Ons onderwijs is erop gericht om ieder kind zich optimaal te laten ontwikkelen. Samen met ouders en kind bepalen we de juiste koers. We houden rekening met verschillen van kinderen. Door te kijken wat elk kind nodig heeft, kunnen we haalbare doelen stellen.

Pijler 3: Later - Executieve functies - Ik doe

Zicht op later

Op onze school werken we doelgericht aan de 21-eeuwse vaardigheden en kennis. Door middel van de vier rollen zijn kinderen hier dagelijks mee bezig.

Ik weet waar ik blij van word, waar mijn talenten liggen en hoe ik mezelf kan aansturen.

1. De vier rollen van ons onderwijsconcept 'Schip Ahoy' helpen onze leerlingen hun eigen kwaliteiten en vaardigheden te ontwikkelen. Zo leren ze hoe ze later hun talenten kunnen inzetten in de maatschappij.

2. Ons onderwijsaanbod stimuleert leerlingen om met een open blik de wereld in te kijken en kritisch te zijn op de informatie die tot hen komt (burgerschap en mediawijsheid).

4.4 Onze visie op goed en excellent lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (bijvoorbeeld door bewegend leren)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen (EDI)
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

We stellen voor alle leerlingen van CBS de Haven passende ambities. Zodat we goed zicht hebben op de ontwikkeling en talenten van alle leerlingen. Vanuit deze ambities wordt het onderwijs vormgegeven. Samen met de leerkrachten, leerlingen en ouders stellen wij hoge doelen en werken wij effectief aan deze doelen. We gebruiken hiervoor onder andere gegevens uit Focus PO en zetten de komende jaren in op vakspecialisten voor Begrijpend Lezen, Rekenen en Taalverzorging. Deze vakspecialisten zijn gespecialiseerd in hun vak en denken mee over passend onderwijs en interventies voor de leerlingen en groepen van onze school.

De afgelopen jaren is er veel ingezet op EDI op CBS de Haven. Dit blijft ook de komende jaren op de agenda staan om dit goed te borgen. Door middel van lesbezoeken door zowel directie als de vakspecialisten van Begrijpend lezen/luisteren, Taalverzorging en Rekenen kunnen we hier goed zicht op houden en gerichte feedback op blijven geven.

Op onze school willen we gericht aandacht besteden aan de 21st century skills. Deze zijn ondergebracht onder de vier rollen:

- Kapitein (eigenaar)
- Scheepsmaatje (samenwerker)
- Ontdekkingsreiziger (wereldburger)
- Schatzoeker (creatieve denker)

Op deze manier zijn zowel de leerkrachten, de leerlingen en de ouders zich bewust van deze vaardigheden en kan hier doelgericht aan worden gewerkt. Op deze wijze verzorgen wij op CBS de Haven goed en excellent onderwijs.

4.5 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een Christelijke basisschool en we vinden de Christelijke normen en waarden erg belangrijk. De opgestelde richtlijnen van GelderVeste worden op CBS de Haven gevolgd. Daarnaast zijn we een school met leerlingen en ouders van verschillende culturen en is iedereen welkom bij ons op school. Op onze kwaliteitskaart Burgerschap is meer te lezen over het aanbod rondom de identiteit van onze school. De komende jaren willen we gebruiken om onze visie op de identiteit van de school onder de loep te nemen en te kijken of deze nog passend is bij CBS de Haven.

4.6 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps- en leerlingbespreking besproken (leerkracht, directie en ondersteuningscoach). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken.

Op CBS de Haven zijn wij een Kanjerschool. Kanjertraining gaat over het bevorderen van onderling vertrouwen in groepen. Dit is de basis voor het creëren van rust in de klas en zo ook een goede basis voor het komen tot leren. Op deze manier werken wij aan een prettig schoolklimaat. Daarnaast hebben we met elkaar duidelijke regels en afspraken opgesteld waar wij schoolbreed met de kinderen mee werken. Zo spreekt iedereen dezelfde taal en zijn de regels en afspraken voor iedereen gelijk.

Voor meer informatie verwijzen wij naar onze kwaliteitskaart 'Kanjertaining en veiligheidsbeleid'.

4.7 Burgerschap

We gaan er vanuit dat de school een soort minisamenleving is. Op school worden kinderen geconfronteerd met processen, gedragingen en gebeurtenissen die ook voorkomen in de "echte" samenleving. Steeds vaker kan de leerling meedenken en beslissen over afspraken die zijn eigen leerproces of het onderwijs in de klas beïnvloeden. Wij stimuleren de leerlingen dat zij een goed burger van de school zijn, bijvoorbeeld door aandacht te besteden aan opruimen van spullen en door zich te houden aan de regels die we samen hebben afgesproken. Tijdens de lessen leren de kinderen samen te werken, naar elkaar te luisteren en hun mening te geven. Deze aspecten van sociale competentie zijn nodig om je

als “goede burger” te gedragen. Als school bieden we de kinderen een omgeving waarin burgerschap en integratie zichtbaar is en in praktijk wordt gebracht.

De maatschappij is continu in beweging en wordt steeds complexer. Die ontwikkeling gaat niet onopgemerkt aan scholen voorbij, ook niet aan onze school. Leerlingen met verschillende achtergronden, culturen en levensovertuigingen komen in de school samen. Thema’s zoals veiligheid, integratie en burgerschap spelen dus ook binnen de school. Er zijn veel plekken waar kinderen en jongeren zich voorbereiden op het functioneren in onze samenleving, waar ze sociale verbanden aangaan. In de eerste plaats thuis bij ouders of verzorgers, maar ook in de vriendenkring. En natuurlijk op school: de school kun je zien als de maatschappij in het klein. Op school hebben leerlingen de ruimte om te leren, ervaringen op te doen en om leeftijdgenoten met een andere achtergrond of cultuur te leren kennen. Op school worden leerlingen voorbereid op hun deelname aan de samenleving. In die zin kan onze school een belangrijke bijdrage leveren aan het versterken van de sociale binding.

Bij ons burgerschapsaanbod gaan we uit van wat er in de kerndoelen staat omschreven. Het burgerschapsaanbod zit door ons lesaanbod verweven. Bij burgerschapsonderwijs staan drie domeinen centraal. Namelijk:

- **democratie** - kennis over de democratische rechtstaat en politieke besluitvorming; democratisch handelen en de maatschappelijke basiswaarden
- **participatie** - kennis over de basiswaarden en mogelijkheden voor inspraak en vaardigheden en houdingen die nodig zijn om op school en in de samenleving actief mee te kunnen doen
- **identiteit** - verkennen van de eigen identiteit en die van anderen; voor welke (levensbeschouwelijke) waarden sta ik en hoe maak ik die waar?

Voor meer informatie over het burgerschapsonderwijs en hoe we dit aanbieden verwijzen wij naar de kwaliteitskaart ‘Burgerschap’ van CBS de Haven.

4.8 Ons aanbod – vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. De methodes die we gebruiken zijn dekkend voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden (opplussen: verdiepen en verbreden). Daardoor borgen we dat we de kerndoelen en de referentieniveaus ook daadwerkelijk behalen.

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Groep 1/2: CPS fonemisch bewustzijn	BOSOS	

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
	Veilig Leren Lezen	Methodetoetsen (groep 3 t/m 8) vanuit VLL en TA.	
	Taal Actief	Cito Leerling in Beeld	
		IEP Doorstroomtoets	
Technisch lezen	Leeshelden	Cito-DMT en AVI – Leerling in Beeld	
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Cito – Leerling in Beeld Begrijpend lezen	
		Methodetoetsen Nieuwsbegrip	
		IEP Doorstroomtoets	
Spelling	José Schraven	Cito – Leerling in Beeld Taalverzorging en werkwoordspelling (groep 7 en 8)	
	Spelling op Maat	IEP Doorstroomtoets	
Schrijven	Pennenstreken		

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Engels	Groove me	Methodetoetsen	
Rekenen	Groep 1/2 CPS gecijferdheid Met sprongen vooruit	Cito – Leerling in Beeld Rekenen en Wiskunde	
	Groep 3/4: SemSom	BOSOS groep 1/2	
	Groep 5 t/m 8: Wereld in Getallen	IEP Doorstroomtoets	
Wereldoriëntatie: Geschiedenis Aardrijksunde Natuur Wetenschap & Techniek	IPC		In schooljaar '23-'24 gaan we de keuze maken voor een nieuwe methode WO. IPC is niet meer passend bij de populatie en we zoeken iets (thematisch) wat meer passend is.
Verkeer	VVN	Methodetoetsen	
		VVN verkeersexamen groep 8 (praktisch en theoretisch)	
Muziek	123 Zing!		

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Bewegingsonderwijs	Vakleerkracht en mappen Sport-ID		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjertraining	KanVas	
Godsdienst	Trefwoord		

4.09 Taal- en leesonderwijs

We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen leren om goed te lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken.

In alle groepen is er bij ons op school uitgebreid aandacht voor woordenschatonderwijs. Door de leerlingen onder te dompelen in nieuwe woorden en deze woorden veel te herhalen en aan te bieden in verschillende contexten werken wij effectief aan een grotere woordenschat.

Daarnaast is ook begrijpend lezen de afgelopen jaren een aandachtspunt van onze school geweest. Samen met de expertise vanuit Taalkracht hebben wij ons aanbod onder de loep genomen. Door onze begrijpend leeslessen nu vaker op het rooster te zetten, goed te modelen, door middel van EDI aan te bieden en veel te oefenen, zien wij hiervan het effect terug bij de resultaten van de leerlingen.

Schooljaar 2023 - 2024 gaan we starten voor technisch lezen met de methode 'Leeshelden'. Komende jaren staat het goed implementeren van deze methode op de agenda.

4.10 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). De instructies worden EDI gegeven in alle groepen.

We zijn op zoek gegaan naar een passende methode om ons rekenonderwijs zo effectief mogelijk te kunnen inrichten en tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van onze leerlingen. We starten schooljaar 2023-2024 in de groepen 5 t/m 8 met de nieuwste versie van De Wereld in Getallen. In de groepen 3 en 4 wordt er gewerkt met de methode SemSom.

We hebben bij GelderVeste het rekenonderwijs op de kaart staan en hebben voor CBS de Haven een Rekenverbeterplan opgesteld. Komende jaren gaan we hiermee aan de slag, samen met een rekendeskundige van Expertis.

Daarnaast werken we bij rekenen met groepsplannen en hebben we twee rekenspecialisten in onze school.

Voor meer inhoudelijke informatie over ons rekenonderwijs verwijzen wij naar onze kwaliteitskaart 'Rekenen'.

4.11 Pedagogisch handelen

Het lesgeven is de kern van ons werk. Maar daarnaast is ook het pedagogisch handelen een groot onderdeel van de dagelijkse praktijk.

De volgende punten vinden wij van groot belang op pedagogisch vlak:

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

Eén van onze pijlers voor het schoolplan 2023 – 2027 is pedagogisch tact. We vinden het belangrijk om onze leerkrachten voldoende tools in handen te geven om op een passende manier met alle kinderen bij ons op school te werken. We hebben een gemêleerde populatie waarbij het van belang is hier goed in geschoold te zijn. Zodat we daarin goed tegemoet kunnen komen aan de onderwijsbehoeftes van alle leerlingen.

De komende vier jaren willen we schoolbreed gaan werken aan pedagogisch tact. We maken al jarenlang gebruik van de Kanjertraining. Dit willen we behouden en voortzetten.

Daarnaast is Anne-Marie Stevens als pedagogisch specialist betrokken bij onze school en helpt ons om te werken aan onze doelen van het schoolplan om ons team pedagogisch nog sterker te maken en het pedagogisch klimaat nog sterker neer te zetten.

4.12 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeftes van de leerlingen in kaart gebracht, ze kennen van alle leerlingen in de groep de stimulerende en belemmerende factoren. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeftes.

De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Directe Instructie (EDI). Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De afgelopen jaren is er veel ingezet op EDI op CBS de Haven. Dit blijft ook de komende jaren op de agenda staan om dit goed te borgen. Door middel van lesbezoeken door zowel directie als de vakspecialisten van Begrijpend lezen/luisteren, Taalverzorging en Rekenen kunnen we hier goed zicht op houden en gerichte feedback op blijven geven.

Daarnaast werken we voor de vakken Begrijpend lezen/luisteren, Rekenen, Taalverzorging en Technisch lezen met een groepsplan en een vakspecialist. De gegevens uit Focus PO worden 3x per jaar geanalyseerd en zo kijken we naar elke individuele leerling. Wat heeft elke leerling nodig en welke interventies gaan we inzetten om tegemoet te komen aan alle individuele leerlingen?

4.13 Zorg en begeleiding

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 leerkrachten zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LOVS in ParnasSys en de resultaten in Focus PO (cognitieve ontwikkeling).

Omdat we opbrengstgericht werken, vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze schoolambitie in Focus PO. Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. Hierbij kijkt de ondersteuningscoach van onze school altijd mee. In onze kwaliteitskaart 'Zicht op Ontwikkeling' staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven.

Naast de kwaliteitskaart 'Zicht op Ontwikkeling' beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt. De leerkrachten volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend, daarnaast is er 1x per jaar een groeps/leerlingbespreking met de directie en ondersteuningscoach. 2x per jaar is er een vakbespreking met de vakspecialist voor Begrijpend lezen/luisteren, Rekenen en Taalverzorging. Tijdens deze vakbesprekingen komt de ontwikkeling van de groep en de ontwikkeling van individuele leerlingen aan bod. Er wordt gekeken welke interventies er mogelijk moeten worden ingezet. Mocht een leerling meer begeleiding nodig hebben dan wordt er gekeken wat er mogelijk is binnen ons ondersteuningsaanbod bij ons op school.

4.14 Ondersteuning en begeleiding

Voor elke bouw is er een fulltime ondersteuner op school aanwezig. Middels een vooraf vastgesteld rooster en in overleg met de ondersteuningscoach worden leerlingen van CBS de Haven op vaste momenten door de ondersteuner op zowel didactisch als pedagogisch vlak begeleid. Bij een uitgebreide hulpvraag is hiervoor ook een ondersteuningsplan opgesteld in ParnasSys. Dit plan wordt 3x per jaar geëvalueerd en aangepast in overleg met de leerkracht, ondersteuningscoach en de betreffende ondersteuner.

4.15 Bijdrage aan gelijke kansen en passend onderwijs

CBS de Haven vindt het van belang om kansenongelijkheid te bestrijden en een bijdrage te leveren aan het geven van gelijke kansen. In onze mission statement beschrijven wij dat we de leerlingen de ruimte geven om verantwoordelijkheid te nemen en eigen initiatief te tonen. We leren de leerlingen te zien waar talenten liggen en wat ontwikkelpunten zijn.

De teamleden op CBS de Haven zijn in staat om deze talenten en ontwikkelpunten bij de leerlingen te zien of te ontdekken. We gaan uit van gelijke kansen voor alle leerlingen, maar

zijn ook alert op leerlingen die wat extra's nodig hebben. Waarbij er sprake is van verschillende belemmerende factoren (bijv. een ingewikkelde thuissituatie) kijkt de leerkracht samen met de ondersteuningscoach en/of directie wat de leerlingen van ons of van een externe partij nodig heeft. Daarbij vinden wij het gesprek met ouders heel belangrijk. We zoeken daarin altijd de samenwerking op om zo met alle partijen samen te kijken wat een leerling nodig heeft en hoe we dit kunnen bereiken.

Op de kwaliteitskaart Ondersteuning is hierover meer informatie te vinden.

We hebben de subsidie basisvaardigheden toegekend gekregen om in te zetten in schooljaar 2023-2024 en 2024-2025. Deze subsidie willen we ook gebruiken om nog meer tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van alle leerlingen en zo voor alle leerlingen inclusief onderwijs mogelijk te maken. Deze subsidie gaan we onder andere inzetten voor de carrousselklas, scholing, extra ondersteuners in de school, inzet van specialisten en aanschaf van materialen.

4.16 Resultaten

We streven opbrengsten na passend bij elke leerling voor Rekenen, Begrijpend lezen en Taalverzorging. We vinden het belangrijk om hoge doelen te stellen en hoog in te zetten op (haalbare) ambities voor onze school. Bij het geven van advies over het vervolgonderwijs gaan wij uit van kansrijk adviseren.

Op CBS de Haven gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (ParnasSys) en analyseren we de groepsgegevens via Focus PO. We monitoren tijdens de groepsbesprekingen en vakbesprekingen of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen. (Zie ook 4.14 Ondersteuning en begeleiding).

Twee keer per jaar worden er Cito-toetsen afgenomen. Deze toetsen geven ons informatie over hoe uw kind zich ontwikkelt. Ook geven deze toetsen ons inzicht in ons onderwijs op school. Elke leerkracht stelt een groepsplan op voor rekenen, begrijpend lezen/luisteren, technisch lezen en taalverzorging. Dit groepsplan wordt 2x per jaar geëvalueerd en is een cyclisch proces. Elke evaluatie is het startpunt voor het nieuwe groepsplan.

Tot en met schooljaar 2022-2023 maken alle leerlingen aan het eind van de basisschool een eindtoets. Dit is verplicht. Met de eindtoets kunnen leerlingen laten zien wat ze op de basisschool hebben geleerd. De leerkrachten van groep 7 geven (na overleg met de ondersteuningscoach en directie) de leerling een voorlopig advies voor het onderwijsniveau in het voortgezet onderwijs. Scoort de leerling op de eindtoets beter dan het advies van de school? Dan moet de school het advies heroverwegen. Bij een lagere score hoeft dit niet. De eindtoets is geen examen, leerlingen kunnen niet slagen of zakken.

Met ingang van schooljaar 2023-2024 wordt de eindtoets vervangen door de doorstroomtoets. De doorstroomtoets vindt plaats in februari en geeft leerlingen een gelijke kans om zich eind maart aan te melden voor de middelbare school van hun voorkeur die het best past bij hun niveau.

Afgelopen 3 schooljaren heeft 96,3% het 1F niveau gehaald op CBS de Haven voor de basisvakken, dit is gelijk aan het landelijk gemiddelde van vergelijkbare scholen. 55 % heeft de afgelopen 3 jaren het 1S/2F niveau gehaald, dit is lager dan het landelijk gemiddelde van vergelijkbare scholen (62,1%). Voor een uitgebreid verslag verwijzen wij naar ons Stap-voor-stap document waarin we jaarlijks onze opbrengsten van de eindtoets wegzetten en de ambitie opstellen voor het nieuwe schooljaar.

Eén van de speerpunten voor CBS de Haven de komende jaren is voor m.n. het rekenen te werken aan de 1S doelen, om zo de resultaten hierbij ook omhoog te krijgen. De inzet van de subsidie basisvaardigheden kan ons hierbij helpen. De afgelopen jaren is het resultaat voor Begrijpend lezen op CBS de Haven gegroeid, hier is veel op ingezet door middel van Taalkracht, EDI en veel ruimte maken op het rooster voor lessen begrijpend lezen.

De belangrijkste ambities van onze school zijn m.b.t. de resultaten zijn:

- Inzet Rekenkracht
 - o Specialist vanuit Expertis koppelen aan CBS de Haven
 - o Implementatie nieuwe rekenmethode Wereld in Getallen en SemSom
- Technisch leesonderwijs
 - o Implementatie nieuwe leesmethode Leeshelden
- Begrijpend lezen
 - o 4x per week wegzetten op het rooster in de bovenbouw.
- Ons spellingonderwijs onder de loep
 - o Is de methode nog passend bij onze school of gaan we op zoek naar een nieuwe methode voor Spelling?
- Vakspecialisten voor Rekenen, Begrijpend lezen/luisteren en Taalverzorging
- Inzet subsidie basisvaardigheden
- Scholing Focus PO en analyseren voor het hele team
- Cruciale doelen centraal stellen in alle groepen
- EDI voor alle vakgebieden

5. Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Toekomstige ontwikkelingen

Binnen het bestuur wordt er op dit moment geschreven aan een nieuw koersplan voor de aankomende vier jaar, met hieraan gekoppeld een visie op HR, personeelsbeleid en onderwijskwaliteit. De visie op HR zal zich daarbij verder richten op het uitvoeren van goed werkgeverschap en de daarbij behorende actiepunten.

Goed werkgeverschap

Net zoals bij veel schoolbesturen merken we ook binnen Scholengroep GelderVeste een krapte in het aantal leraren. Voor dit schooljaar (2022-2023) zien we gelukkig dat de formatieplaatsen zijn vervuld. Ook vanuit de werkdrukgeden en de NPO gelden kunnen we veel personeel inzetten. Daartegenover staat wel dat de vervangerspool bijna leeg is. Juist in deze tijd is het belangrijk om een goed werkgever te zijn en willen we ervoor zorgen dat ons personeel met plezier bij Scholengroep GelderVeste werkt.

5.2 Ontwikkelcyclus

In de ontwikkelcyclus wordt beschreven hoe de professionaliteit van medewerkers binnen GelderVeste wordt bevorderd. Het doel van de ontwikkelcyclus is om op gestructureerde wijze aandacht en vorm te geven aan de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers in relatie tot de ontwikkeling van de organisatie zoals hierboven omschreven.

Het bespreekbaar maken van de ontwikkeling gebeurt in de vorm van een gesprekkencyclus. Daarin staan de professionele en persoonlijke ontwikkeling centraal, waarbij we uitgaan van eigenaarschap van de medewerker zelf. De cyclus is een systematische manier om uitvoering te geven aan die ontwikkeling en de groei zichtbaar te maken. Leidinggevenden en medewerkers gaan regelmatig met elkaar in gesprek over de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker. Met behulp van de Kijkwijzer worden competenties vertaald naar zichtbaar gedrag. In afspraken over de gewenste groei van die competenties wordt in een POP-document vastgelegd waaraan gewerkt wordt, wat daarvoor nodig is en hoeveel tijd daarvoor genomen wordt.

In de organisatie wordt de planmatige aanpak van verandering, verbetering, vernieuwing in een cyclisch model opgesteld, uitgevoerd, geëvalueerd en weer bijgesteld. Datzelfde is ook van toepassing op de medewerkers.

Leerkrachten en directeuren werken gezamenlijk aan een voortdurende verbetering van hun professionaliteit.

Hiervoor hebben we een aantal instrumenten zoals:

- Assessments voor onderwijs en onderwijsondersteunend personeel.
- De assessments voor de leerkrachten. Het instrument dat we hiervoor inzetten is de Competentie Thermometer. Een 4-tal assessoren zijn opgeleid om het assessment gericht op de ontwikkeling van de leerkrachten af te nemen en terug te koppelen a.d.h.v. een rapport en middels een gesprek. De leerkracht deelt het rapport met zijn directeur en verwerkt de ontwikkelpunten in zijn eigen portfolio. Eens per vier jaar wordt het assessment bij leerkrachten afgenomen, dit gaat op inschrijving.

5.3 Organisatorische doelen

Ontwikkelingen, zoals het lerarentekort, worden in de gaten gehouden door de afdeling P&O. Deze worden opgepakt in samenwerking met andere besturen in de regio door middel van het project RAP.

Binnen Scholengroep GelderVeste zijn we op dit moment aan het werk met een strategische personeelsplanning voor de aankomende vier jaar. We pakken dit op met de afdeling P&O en financiën. Door een goede strategische personeelsplanning kan Scholengroep GelderVeste inspelen op de personeelstekorten- en overschotten voor de aankomende schooljaren. Zo zien we nu bijvoorbeeld dat het lerarentekort niet al te groot is, omdat er de aankomende jaren nog niet veel personeelsleden met pensioen gaan. Wel zien we een probleem ontstaan als het gaat om het invullen van de vervanging van leerkrachten. Veel vervangingsvragen worden op dit moment niet ingevuld, omdat er geen vervangers beschikbaar zijn. Hier moeten we als regio in investeren. Het PON is momenteel samen met de aangesloten besturen een grote wervingscampagne gestart.

5.4 Schoolleiding

De schoolleiding van CBS de Haven wordt gevormd door de directeur en teamleider met de ondersteuningscoach als sparringspartner. Kenmerkend voor de schoolleiding is, dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school.

5.5 Professionele cultuur

Binnen GelderVeste ontwikkelen we een organisatieklimaat waarin professionals hun verantwoordelijkheid nemen, elkaar aanspreken op hun gedrag, persoonlijke doelen stellen en samen doelen stellen voor de gehele organisatie. De professionals op alle niveaus hebben hierin een voorbeeldfunctie en fungeren als rolmodel. Afspraken worden nagekomen, men doet wat hij zegt en men is transparant in zijn handelen. Kwaliteit heeft de belangrijkste stem in een professionele cultuur.

5.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

GelderVeste is een professionele organisatie die ruimte biedt aan toekomstige medewerkers die zich willen ontwikkelen tot leerkracht of als medewerker ondersteunend aan het onderwijsproces. Onze scholen bieden studenten van diverse richtingen en opleidingen de mogelijkheid zich in het veld te professionaliseren en werkervaringen op te doen.

GelderVeste heeft scholen die geaccrediteerde opleidingsscholen zijn. In die scholen zijn opgeleide schoolopleiders die zorg dragen voor de studenten. Hiervoor is een apart visiestuk opgesteld.

Voor de nog niet als bovengenoemde opleidingsscholen, is het van belang dat er een stagebegeleider is aangesteld die met de directeur meekijkt welke studenten op welke plaats in de school geplaatst kunnen worden. Het leerrendement voor de studenten als wel voor de school staat daarbij voorop.

5.7 Werving en selectie

Werving en selectie is een onderdeel van het personeelsbeleid dat grote invloed uitoefent op het kwalitatieve en kwantitatieve werknemersbestand van de organisatie. De procedure is een belangrijk hulpmiddel om de juiste mensen te selecteren. Deze behoort gestructureerd en effectief te worden uitgevoerd, waarbij de gemaakte afspraken als uitgangspunten dienen. Hiermee laat Scholengroep GelderVeste zien dat er zorgvuldig met sollicitanten wordt omgegaan.

Bij werving en selectie draait het erom dat we de juiste kandidaat voor de beschikbare plek vinden. Voor GelderVeste gaat het om die kandidaat die past bij de doelstellingen en strategie van zowel de stichting als de school. De kandidaat die kwaliteiten van onze leerlingen ziet en kansen voor ze kan creëren. Een kandidaat die past bij de identiteit en visie van GelderVeste, maar ook zeker bij die van de afzonderlijke school met een vacature.

5.8 Introductie en begeleiding

De introductie van nieuwe medewerkers in het primair onderwijs is een belangrijk proces dat ervoor zorgt dat nieuwe teamleden zich snel kunnen aanpassen en effectief kunnen bijdragen aan de school. Het omvat verschillende stappen, zoals het verstrekken van relevante informatie, het introduceren van de schoolcultuur en het bieden van ondersteuning. Een effectieve introductie van nieuwe medewerkers in het primair onderwijs bevordert een positieve werkomgeving, verbetert de samenwerking en draagt bij aan de algehele succesvolle werking van de school.

De positie van de begeleiding binnen Scholengroep GelderVeste

De directeur is verantwoordelijk voor het verzorgen van de introductie in het beroep door het bieden van begeleiding op de werkvloer. Hierbij valt te denken aan:

- Uitvoeren van lesbezoeken.
- Mogelijkheid bieden om ervaren leerkrachten te observeren.
- Feedback ontvangen van ervaren leerkrachten.
- Het aanreiken van een 'buddy'.
- Zorgen voor verminderde taken; focus ligt in eerste jaar met name op de eigen groep.
- 40 uur extra duurzame inzetbaarheid voor starters reserveren in werkverdelingsplan.
- Ontwikkeldoelen bespreken en monitoren.

Extra professionele ontwikkeling of training.

De directeur spreekt naar de startende leerkracht uit dat van hem of haar verwacht wordt dat hij/zij deelneemt aan de activiteiten zoals beschreven in dit introductiebeleid (o.a. begeleidingsgesprekken, deelname aan intervisiebijeenkomsten, minimaal eenmaal een lesbezoek, eenmaal een lesbezoek i.c.m. videobegeleiding en een evaluatiegesprek).

De coach

De coach richt zich op de begeleiding en de coaching van de startende leerkracht met betrekking tot de diverse ontwikkeldoelen. Hierbij gaat het om de beroepsattitude en de leerkrachtvaardigheden, met als doel het ondersteunen van startende leerkrachten in hun ontwikkeling naar een (basis)bekwame en kwalitatief goede leerkracht.

De startende leerkracht

Van de startende leerkrachten wordt verwacht dat zij gebruik maken van de aangeboden coaching. De startende leerkracht is verantwoordelijk voor het formuleren van zijn ontwikkeldoelen en het beschrijven van zijn professionele en persoonlijke groei in het ontwikkeldossier. Dit ontwikkeldossier wordt ook gebruikt voor de ontwikkelcyclus, welke de leerkracht met de directeur doorloopt. De directeur monitort dit.

De startende leraar en de zij-instromer hebben naast het persoonlijk budget duurzame inzetbaarheid recht op een bijzonder budget voor de startende leraar en de zij-instromer van 40 uur per jaar.

5.9 Taakbeleid

Het streven is te komen tot een goede verdeling van de inzet, die recht doet aan de medewerker en aan de school.

- De formele arbeidsduur van de werknemer die is aangesteld in een volledige betrekking, bedraagt 40 uur per week. De werknemer met een 40-urige werkweek heeft een werktijdfactor 1.0.
- Het vakantieverlof wordt uitgedrukt in uren per jaar, 428 uur bij een volledig dienstverband. De feestdagen vallen in deze 428 uur.
- Overwerk wordt gecompenseerd in tijd, tenzij anders overeengekomen. Dit overwerk is opgelegd door de werkgever.
- De werktijd per jaar is 1659 uur, bij een fulltime dienstverband.
- De maximale lestijd is 940 uur per jaar, bij een fulltime dienstverband. In ruil voor vermindering van schooltaken kan ervoor gekozen worden om meer uren les te geven.
- Voor OOP-ers zonder les- of behandeltaken geldt dat er extra verlofuren op basis van de leeftijd beschikbaar worden gesteld, zie hiervoor de CAO-PO.
- Medewerkers krijgen (met uitzondering van schoolleiders) 2 uren per werkweek (deeltijd naar rato) voor hun professionele ontwikkeling. Deze uren mogen geclusterd worden. De werkgever stelt op schoolniveau gemiddeld € 500,- per fte beschikbaar die de werknemer in staat stelt invulling te geven aan zijn professionalisering. De werknemer heeft geen recht op een individueel budget.

Draagvlak

Voor invoering van het werkverdelingsplan is voldoende draagvlak binnen het team nodig. Het team heeft afgesproken dat er minimaal 80% draagvlak moet zijn. Alle teamleden hebben hierin een stem. Een teamlid is iemand met een vast dienstverband of tijdelijk dienstverband. Werkverdeling In het formatieplan van de school, dat jaarlijks voor 1 mei wordt op- en vastgesteld wordt de verdeling van de groepen, ambulante tijd en bezetting van de groepen vastgelegd.

5.10 Collegiale consultatie

Op CBS de Haven vinden er jaarlijks collegiale consultaties plaats. Alle leerkrachten krijgen dan de mogelijkheid om (minimaal 1x) bij een collega op lesbezoek te gaan. Bij dit lesbezoek zijn vooral 'Pedagogisch tact' en 'EDI' aandachtspunt. Van deze lesbezoeken noteren de collega's aandachtspunten en deze worden gedeeld met de directie.

5.11 Klassenbezoek

De directie en de vakspecialisten leggen jaarlijks –conform een opgesteld rooster bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt de kijkwijzer EDI gebruikt. Na elk klassenbezoek volgt ook een nabespreking voor het geven van feedback en tips. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte afspraken en/of het eigen persoonlijke ontwikkelplan. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en onaangekondigd.

5.12 Bekwaamheidsdossier

De directeur richt voor de eigen school in de OneDrive een aparte map in voor de

ontwikkeldocumenten van zijn medewerkers. Deze worden vanuit de OneDrive gedeeld met de betrokken medewerkers. De verantwoordelijkheid voor het bijhouden van de ontwikkeldocumenten ligt bij de medewerker, de directeur bewaakt het uitvoeren van de cyclus.

Als een medewerker overstapt naar een andere school binnen GelderVeste dan wordt het mapje met de ontwikkeldocumenten door de betrokken medewerker gedeeld met de nieuwe directeur. Op deze manier kan een doorgaande ontwikkelingslijn worden gerealiseerd.

De medewerker houdt zelf een ontwikkeldossier bij.

De inhoud van het ontwikkeldossier bestaat uit:

- POP-formulier
- Ingevulde kijkwijzer
- bekwaamheidsbewijzen (diploma's, certificaten, getuigschriften etc.)
- eigen 'bewijzen' van groei en ontwikkeling
- verslagen van collegiale consultaties

5.13 Professionalisering

Aan de professionele ontwikkeling van personeelsleden wordt zowel op bovenschools als op schoolniveau als op individueel niveau aandacht besteed. Op bovenschools niveau door het vaststellen van competentieprofielen voor iedere functie, het uitbreiden van het functiehuis, het organiseren van bijeenkomsten waarbij onderling kennis en ervaringen worden uitgewisseld, studiedagen en het faciliteren van scholingen.

Op schoolniveau wordt vooral inhoudelijk vormgegeven aan de professionele ontwikkeling in relatie tot de schoolontwikkeling, wat resulteert in professionalisering op het niveau van het team van de school.

Op individueel niveau wordt door ieder personeelslid een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) opgesteld, waarin ook de te ontwikkelen deskundigheid is opgenomen. In die ontwikkelingscyclus komt de professionele ontwikkeling nadrukkelijk aan bod. Ook vanuit het beleid rondom de competentie-ontwikkeling kan individuele professionalisering voortkomen. Daarnaast wordt door elke medewerker een bekwaamheidsdossier bijgehouden, waarin de gevolgde nascholingen, cursussen, e.d. worden bijgehouden.

Onder professionalisering wordt verstaan: een vorm van professionele ontwikkeling aan leden van het personeel ter verbreding en verdieping van hun kennis, inzicht, vaardigheden en beroepshoudingen, direct verband houdend met de uitoefening van hun beroep en voortbouwend op de aanvangsbekwaamheid, die in de initiële scholing is verworven.

Professionele ontwikkeling wordt gezien als een regelmatige afwisseling van functionele en persoonlijke ontwikkeling. Functionele ontwikkeling is gericht op vakmatige bekwaamheden, persoonlijke ontwikkeling vindt plaats vanuit menselijke behoeften.

5.14 Verzuimbeleid

Het ziekteverzuimbeleid maakt onderdeel uit van het ARBO- en personeelsbeleid en is gericht op het voorkomen en verminderen van verzuim van personeel. Het ziekteverzuimbeleid wordt uitgevoerd aan de hand van een speciaal hiervoor opgesteld plan: Het ziekteverzuimbeleidsplan.

Dit ziekteverzuimbeleidsplan is een uitwerking van de regels waaraan zulk beleid moet voldoen en omschrijft maatregelen ter bevordering van de veiligheid en de gezondheid en ter voorkoming en beperking van de psychosociale arbeidsbelasting (PSA) van werknemers. Met andere woorden, het ziekteverzuimbeleid draagt bij aan het scheppen van een optimaal werkklimaat in overeenstemming met de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), Arbowet, Wet Verbetering Poortwachter (WVP), regeling Ziekte en Arbeidsgeschiktheid Primair Onderwijs (ZAPO) en overige relevante regelgeving.

Het ziekteverzuimbeleid heeft als doel:

- Arbeidsongeschiktheid en beroepsziekten te voorkomen;
- Ziekteverzuim tot een minimum te beperken;
- De wetgeving op dit gebied na te leven;
- Met alle betrokken partijen te streven naar een ziekteverzuimpercentage van 4%.

Omschrijving	Norm	Landelijk gem. 3 jaar bo	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021	2021 / 2022	2022 / 2023	2023 / 2024
Verzuimpercentage (VP) <i>deel van de werktijd dat verloren is gegaan wegens verzuim</i>	< 10%	6%	6,5%	12,8%	6,7%	6,4%	onbekend	onbekend
Meldingsfrequentie (MF) <i>gemiddeld aantal verzuimmeldingen</i>		1	0,8	0,6	0,8	0,9	onbekend	onbekend
De gemiddelde verzuimduur (GZD) <i>gemiddelde lengte van het verzuim in kalenderdagen</i>		21,3	19	78	21	18	onbekend	onbekend

5.15 Mobiliteitsbeleid

De school en haar omgeving veranderen voortdurend. De organisatie behaalt haar maximale rendement als de juiste persoon op de juiste plaats actief is, want dan hebben medewerkers plezier in hun werk en zijn zij het meest effectief.

Doordat de omgeving continu verandert, kan het zijn dat de medewerker ooit de juiste persoon op de juiste plek was, maar dit door de veranderende omstandigheden nu niet meer is. Een volledig begrijpelijke en verklaarbare situatie. Vanuit goed personeelsbeleid zijn er diverse instrumenten ontwikkeld om dit tegen te gaan. Scholing en de stimulans van persoonlijke ontwikkeling is een bekend instrument en wordt dan ook al breed toegepast

binnen het primair onderwijs. In de CAO PO is vastgelegd dat van medewerkers wordt verwacht dat zij zich blijven ontwikkelen en breed inzetbaar blijven, zowel in het primair onderwijs als daarbuiten.

Het instrument mobiliteit wordt minder vaak toegepast maar is, mits het goed uitgevoerd wordt, minstens zo effectief. Het mobiliteitsbeleid biedt directeuren en medewerkers van GelderVeste kaders en handvatten voor het inzetten van mobiliteit als kans voor het individu alsook voor de organisatie als geheel.

6. Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is één van de 15 scholen van GelderVeste. De directie (directeur en teamleider) geven, onder eindverantwoordelijkheid van de bestuurder Liesbeth Nap, leiding aan de school.

De directie is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door het Management Team (MT) waarin uit elke bouw een leerkracht is vertegenwoordigd, een ondersteuningscoach en drie bouwcoördinatoren. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

Groeperingsvormen

Op CBS de Haven gaan we uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd en soms is er sprake van parallelklassen.

Bij de indeling van de (combinatie- of parallel-) klassen wordt rekening gehouden met:

- Onderwijsbehoeften
- Vriendschappen
- Jongens/meisjes verdeling

6.2 Sociale, fysieke en psychische veiligheid

Scholengroep GelderVeste wil zorgen voor een veilige, gezonde en optimale leer,- en werkomgeving voor alle personeel, leerlingen, ouders en bezoekers. Onze scholen zijn toegankelijk voor alle kinderen van ouders/verzorgers die de grondslag en de doelstellingen van onze stichting respecteren. Binnen Scholengroep GelderVeste en op de scholen worden verschillen geaccepteerd en gerespecteerd.

Een veilige omgeving voor leerlingen en onderwijspersoneel houdt in dat er, naast fysieke veiligheid, een prettige sfeer op school is waardoor incidenten, zoals ongepast gedrag, intimidatie, diefstal, agressie en geweld en pesten worden voorkomen en bestreden.

In het kader van veiligheid beschikt de school over een coördinator anti-pestbeleid. Zij is het eerste aanspreekpunt daar waar het gaat om pesten, zij coördineert het pestbeleid en zorgt voor de actualisatie en uitvoer van het veiligheidsbeleid (zie Veiligheidsplan). Haar taken zijn vastgelegd in een taakomschrijving. De school waarborgt de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers).

De school beschikt over een registratiesysteem: de school registreert ongevallen en incidenten (met behulp van een format). We hebben vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt (zie Veiligheidsplan). Een incident wordt geregistreerd als de arbo-coördinator inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De arbo-coördinator analyseert jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert ongelukken en incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

In het leerlingvolgsysteem (KanVas) houden we de resultaten bij. De school be vraagt de leerlingen jaarlijks op 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 be vraagd op veiligheid. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van actiepunten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over twee tot vier BHV'ers.

De belangrijkste ambities van CBS de Haven zijn:

- Pedagogisch tact
 - o Heldere, schoolbrede regels en afspraken
 - o Omgaan met moeilijk gedrag (scholing teambreed)
- Themaweken Respect (elk schooljaar)
- We zijn een Kanjerschool en alle teamleden zijn hiervoor geschoold

6.3 Arbobeleid

In het Arbobeleidsplan wordt met name ingegaan op de arbeidsomstandigheden en de fysieke veiligheid van leerlingen en medewerkers. In het Sociale Veiligheidsplan worden de acties en maatregelen besproken die verband houden met het welbevinden van leerlingen en medewerkers.

Met o.a. dit beleid wil de Scholengroep GelderVeste voldoen aan de kwaliteitseisen voor het onderwijs. Hierbij wil de Stichting aansluiten bij de beleidsafspraken uit overige

beleidsdocumenten. Behalve op genoemde grondslagen rust het Arbobeleid uiteraard op de Arbowet, het Arbobesluit en andere relevante wet- en regelgeving. De doelstellingen van het Arbobeleid worden in samenhang met de schooldoelstellingen geformuleerd. Dit gebeurt in overleg met de (G)MR. De resultaten zijn onderwerp van het reguliere schooloverleg en worden vastgesteld in een Arbobeleidsplan. Daarnaast hebben ontwikkelingen in de samenleving ertoe geleid dat in de laatste CAO-PO een artikel is opgenomen dat er op alle scholen een veiligheidsplan moet zijn. Dit plan is een onderdeel van het hele plan van aanpak als bedoeld in art. C10 van de CAO-PO (arbeidsomstandigheden, ziekteverzuimpreventie en personeelszorg). Dit plan is gericht op het voorkomen en beperken van arbeidsrisico's ten gevolge van agressie en geweld op school.

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval 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.

CBS de Haven voert één keer in de vier jaar een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uit. Op basis van een analyse van de data stellen we actiepunten vast. Deze worden opgenomen in het jaarplan van CBS de Haven en zijn terug te vinden in Arbomeesters.

6.4 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).

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- Jeugd- en gezinswerkers
- Schoolmatschappelijk werk
- Schoolarts
- Brede School Netwerk
- Cesartherapeut
- Dyslexiebegeleiding (IJsselgroep)
- Kentalis
- Logopedist
- De wijkagent
- VO-scholen

We maken altijd onderscheid tussen basisondersteuning en extra ondersteuning. Basisondersteuning is de ondersteuning die wij als school kunnen bieden. Extra

ondersteuning kan uw kind krijgen via het ondersteuningsplatform van Scholengroep GelderVeste. Voor ieder kind dat extra ondersteuning nodig heeft, maken wij een persoonlijk plan.

Wij kunnen via het ondersteuningsplatform hulp inroepen van ondersteuningscoaches en orthopedagogen en van collega's binnen en buiten onze eigen stichting die gespecialiseerd zijn op het gebied van cluster 2, 3 en 4, meer- en hoogbegaafdheid en het jonge kind.

De belangrijkste ambitie voor CBS de Haven de komende jaren is:

- Inzet van de subsidie basisvaardigheden en samenwerking aangaan met specialisten die ons hierbij kunnen helpen (zoals Expertis voor het rekenonderwijs en Bureau Helder voor Focus PO)

6.5 Overgang PO-VO

Eind groep 7 wordt er een voorlopig advies gegeven aan de kinderen voor het VO. Dit advies komt voort uit meerdere gegevens van en over het kind. Onder andere de motivatie, werkplanning, kindfactoren, methodecijfers spelen een belangrijke rol. De leerkracht(en), de ondersteuningscoach en de directie kijken samen naar iedere leerling en bespreken deze onderwerpen. Samen komen zij tot een voorlopig advies. Wij adviseren op CBS de Haven zo kansrijk mogelijk. Tijdens het ouder- en kindgesprek in juni wordt dit advies met ouders gedeeld.

Halverwege groep 8 zitten de leerkracht(en), de ondersteuningscoach en de directie weer bij elkaar om samen opnieuw naar het voorlopig advies te kijken. Ze bespreken wederom bovenstaande onderwerpen. Dit advies wordt met de ouders en het kind gedeeld tijdens het ouder- en kindgesprek. Dit gesprek vindt plaats in januari. Tijdens dit gesprek wordt ook het onderwijskundig rapport gedeeld. Dit is het rapport dat naar de VO-school gaat waar het kind wordt ingeschreven.

In de eerste twee weken van februari maken de leerlingen in groep 8 de doorstroomtoets. Hiervan ontvangen we als school midden maart de uitslag. Daarna ontvangen ouders en leerlingen dan van de groepsleerkracht het definitieve schooladvies.

Eind maart kunnen ouders hun kinderen dan aanmelden bij de middelbare school met het definitieve schooladvies.

De directie van CBS de Haven controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. De gegeven adviezen worden vergeleken met de plaats van de leerlingen aan het begin van de VO-klas 3. Indien nodig wordt op basis van deze analyse ons beleid m.b.t. advisering bijgesteld. Voor meer informatie verwijzen wij naar de kwaliteitskaart Advisering groep 7 en 8 en de Routekaart advisering groep 7 en 8.

6.6 Privacy beleid

Onze stichting beschikt over een informatiebeveiligings- en privacy beleid. Informatie en ICT zijn noodzakelijk in de ondersteuning van het onderwijs. Omdat we met persoonsgegevens (van onszelf, leerlingen en anderen) werken, is privacywetgeving daarop van toepassing.

De informatie en ICT van de scholen van scholengroep GelderVeste worden blootgesteld aan een groot aantal bedreigingen, al dan niet opzettelijk van aard. Alle informatie die we bewaren en verwerken kan worden bedreigd door een aanval, een vergissing, de natuur (bijv. overstroming of brand), et cetera. Het niet beschikbaar zijn van ICT, incorrecte administraties en het uitlekken van gegevens tot inbreuken op het geven van onderwijs en het vertrouwen in onze scholen.

Deze bedreigingen maken het noodzakelijk om gerichte maatregelen te treffen om de risico's die gepaard gaan met deze bedreigingen tot een aanvaardbaar niveau te reduceren. Om dit structureel op te pakken is het noodzakelijk dat we duidelijk maken waar het om gaat, doelen stellen en de manier waarop we deze willen bereiken formuleren.

Informatiebeveiliging en privacy

Informatiebeveiliging is een proces voor het beschermen van de scholen van GelderVeste tegen risico's en bedreigingen met betrekking tot informatie en ICT. Het richt zich op drie aspecten:

- Beschikbaarheid; informatie en aanverwante bedrijfsmiddelen zijn toegankelijk wanneer nodig;
- Integriteit; informatie en verwerkingsmethoden bevatten zo min mogelijk fouten;
- Vertrouwelijkheid; informatie is alleen toegankelijk voor diegenen die daartoe bevoegd zijn.

Privacy gaat om de bescherming van persoonsgegevens conform de huidige wet- en regelgeving. Door het goed toepassen van informatiebeveiliging kan aan deze wetgeving worden voldaan. Vooral het aspect vertrouwelijkheid is hiervoor van belang. Informatiebeveiliging is daarom integraal onderdeel van privacy. Om privacy goed te regelen is informatiebeveiliging nodig. Daarom zien we het als één onderwerp: informatiebeveiliging en privacy (IBP).

6.7 Voor- en naschoolse opvang

Stichting Kinderopvang Avonturijn biedt op CBS De Haven kinderopvang en buitenschoolse opvang aan op alle doordeweekse dagen. Zij sluiten voor de buitenschoolse opvang aan bij de schooltijden van school en zijn geopend van 7.30 uur tot 18.30 uur. Het kinderdagverblijf is geopend van 7.30 uur tot 18.00 uur.

Avonturijn biedt de volgende mogelijkheden:

- Hele dagen kinderopvang (op woensdag en vrijdag zijn ook halve dagen mogelijk)
- Naschoolse opvang inclusief vakantieopvang (gedurende 12 vakantieweken)
- Opvang exclusief vakantieopvang, maar wel inclusief studiedagen
- Flexibele opvang; opvang op de dagen dat ouders het nodig hebben

7. Kwaliteitsbeleid

7.1 Kwaliteitszorg

De scholen van GelderVeste plegen systematisch kwaliteitszorg. Ze beschikken over een systeem voor kwaliteitszorg en ze werken vanuit een meerjarenplanning aan de continue ontwikkeling van de kwaliteit van de school en de medewerkers. We beschouwen kwaliteitszorg en personeelsbeleid als onlosmakelijk, omdat ons personeel de kern van kwaliteit vormt.

In beginsel werken alle scholen vanuit de PDCA-cyclus. Ze hebben hun kwaliteit beschreven (zie ook de schoolplannen) en handelen daarnaar. Vervolgens beoordelen ze (zelfevaluatie) regelmatig –conform de meerjarenplanning- of de kwaliteit van de school in orde is. Ook laten ze hun kwaliteit systematisch door ouders en leerlingen beoordelen met behulp van vragenlijsten. Op basis van de beoordelingen worden er verbeterpunten gekozen en nader uitgewerkt (zie daarvoor de jaarplannen van de scholen). Gelet op de documenten die een rol spelen bij kwaliteitszorg geldt: alle scholen binnen GelderVeste werken met een schoolplan, een jaarplan en een jaarverslag.

Op bestuursniveau wordt de kwaliteitszorg gemonitord. Speerpunten daarbij zijn de onderwijsresultaten, het lesgeven (de onderwijsleerprocessen), de zorg en begeleiding en het schoolklimaat (m.n. veiligheid). Tijdens de bestuursgesprekken zijn de kwaliteitszorg van de school, de resultaten, de diverse beoordelingen en de verbeterplannen prominente gesprekstheema's. Indien de monitoring uitwijst, dat de onderwijskwaliteit tekort schiet, dan worden - na analyse - verbeteringen doelgericht doorgevoerd. Het bestuur beschikt over een plan van aanpak voor scholen waar de onderwijskwaliteit een risico vormt of dreigt te gaan vormen. In dat plan is (onder meer) de verantwoordelijkheidsdeling tussen bestuur en de school beschreven.

Met betrekking tot de kwaliteitszorg gaat onze stichting uit van de volgende prestatie-indicatoren:

- Onze scholen halen een eindscore die boven de ondergrens en de eigen schoolnorm ligt
- Onze scholen halen tussenresultaten die boven de eigen schoolnormen liggen
- Op onze scholen is meer dan 80% van de leerlingen tevreden over de veiligheid op school
- Op onze scholen is meer dan 80% van de leraren tevreden over de veiligheid op school
- Op onze scholen is meer dan 80% van de ouders tevreden over de veiligheid op school
- Op onze scholen is meer dan 80% van de leerlingen tevreden over de school
- Op onze scholen is meer dan 80% van de leraren tevreden over de school
- Op onze scholen is meer dan 80% van de ouders tevreden over de school
- De scholen hebben een basisarrangement (Inspectie van het Onderwijs)
- Het ziekteverzuim is lager dan 5%

Op CBS de Haven hebben we kwaliteitskaarten ontwikkeld. Hierbij staan de visie en de doelen van onze school bij een bepaald thema. De kwaliteitskaarten zijn werkdocumenten, deze worden door de betreffende werkgroep up to date gehouden en op SharePoint geplaatst zodat alle medewerkers erbij kunnen. Bij (grote) wijzigingen wordt dit altijd in overleg met directie en/of het team gedeeld. Door te werken met de kwaliteitskaarten en te borgen hoe we op onze school werken is het mogelijk om een doorgaande lijn te creëren op CBS de Haven op alle vakgebieden/onderwerpen.

Op CBS de Haven zijn we continu in ontwikkeling. Dit geldt voor zowel de leerlingen als de medewerkers. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteiten. Zowel teamscholingen als individuele scholingen zijn van belang om ons onderwijs zo goed mogelijk af te stemmen op de leerlingen en de omgeving. We zijn een lerende organisatie. Teambreed besteden we de komende jaren o.a. aandacht aan:

- Pedagogisch tact
- Focus PO – analyseren van opbrengsten
- Rekenkracht – implementeren nieuwe methode
- Kanjertraining
- Technisch lezen – implementeren nieuwe methode

7.2 Professioneel statuut

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

7.3 Verantwoording en dialoog

Een goede samenwerking tussen school en ouders is onmisbaar. Hierbij is communicatie een belangrijke factor over en weer. Wanneer ouders zich prettig voelen binnen de school en betrokken zijn, helpen zij de ontwikkeling van hun kind te stimuleren en dat is belangrijk. Wederzijds respect naar elkaar toe is een uitgangspunt.

We gaan in gesprek met de Medezeggenschapsraad (MR) en het bestuur over onze metingen en evaluaties, over de data die we verzamelen, over de keuzes die we maken t.a.v. de actiepunten en over de voortgang van de verbeteractiviteiten.

We verantwoorden ons ook schriftelijk: de uitkomsten van metingen en evaluaties, de gekozen actiepunten en de verbeteractiviteiten publiceren wij in onze schoolgids, op onze website en ons jaarplan/jaarverslag.

Daarnaast is er op CBS de Haven een Klankbordgroep waarbij ouders kunnen aangeven waar ze tegenaanlopen, ze kunnen de school tips geven over verschillende onderwerpen en meedenken in oplossingen hiervoor.

7.4 Het meten van de basis- en stelselkwaliteit

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

7.5 Tevredenheidspeilingen (combi met vragenlijst leerlingen en vragenlijst ouders)

Op CBS de Haven hechten we veel waarde aan de tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers. Ouders worden eens in de 2 jaar uitgenodigd een tevredenheidsenquête in te vullen. Kinderen vanaf groep 6 vullen jaarlijks een vragenlijst in. De gegevens van de tevredenheid enquête worden gepubliceerd op 'Scholen op de kaart'. De leerlingen geven de school gemiddeld een 7.7 (gegevens schooljaar 2022-2023) en de ouders een 7.9 (gegevens schooljaar 2021-2022).

Ook wordt eens in de 2 jaar een Quickscan afgenomen onder het personeel via ArboMeesters. Op basis van deze uitslag worden actiepunten vastgesteld en deze worden gedeeld met het team. De directie kijkt hoe deze actiepunten kunnen worden opgepakt. De laatste Quickscan is geweest in december 2021. 78% van de medewerkers heeft de Quickscan ingevuld. Vooral het onderdeel 'werkdruk' scoort laag en is de komende jaren een aandachtspunt. Samen met het MT wordt gekeken hoe en waar we op CBS de Haven de werkdruk kunnen verlagen voor de medewerkers.

8. Financieel beleid

8.1 Uitgangspunten

Doel van Gelderveste is om financiële continuïteit te garanderen zodat de onderwijsactiviteiten volgens de strategische doelstellingen gerealiseerd kunnen worden. In 2022 is een start gemaakt met de actualisering van de financiële beleidskaders. In 2023 zal de afronding hiervan plaats vinden. Doel is een consistent financieel beleid te voeren welk eenduidig is omschreven zodat iedere budgetverantwoordelijke weet welke afspraken van toepassing zijn. Waarbij we bepaalde lasten bovenschools dragen om ongewenste grilligheden bij de schoolexplotaties weg te nemen.

8.2 Algemeen

Allocatie van middelen

De financiële middelen komen bij Gelderveste binnen op schoolniveau. Ter dekking van gezamenlijk kosten, kosten bovenschools beleid en kosten van het bestuurskantoor vindt er jaarlijks een herverdeling van middelen plaats. De allocatie wordt zo éénduidig mogelijk gehouden. Het gegeven dat Gelderveste een collectief is van scholen maakt het mogelijk om door interne herverdeling van baten en lasten bepaalde grilligheden op schoolniveau weg te nemen. De jaarlijkse bijdrage van de scholen was voor 2022 20%, voor 2023 en volgende jaren is dit 18,5%. Er wordt zo rekening gehouden met een gelijke verdeling van de bijdrage naar schoolgrootte en draagkracht. Verder toelichting op de allocatie is opgenomen in de financiële beleidskaders.

8.3 Rapportages

Volgens de jaarlijkse planning en control cyclus beschikt men maandelijks over een management rapportage op financieel- en personeelsniveau inclusief een analyse van verschillen ten opzichte van de begroting op de deelgebieden personeel en financieel. In de maanden mei en september wordt er in de rapportage tevens een prognose opgenomen. Naast de periodieke verslaggeving heeft iedere budgethouder dagelijks inzicht in de financiële administratie en personele administratie tot op persoonsniveau via de digitale inzichtfunctie van Datapas.

Minimaal 2 keer per jaar worden de rapportages met de bestuurder en schooldirectie besproken. Tijdens deze bespreking vindt afstemming plaats en kan zo nodig worden bijgestuurd. Na afloop van het betreffende jaar worden mogelijke openstaande punten meegenomen in de volgende begroting. In het eerste kwartaal van het jaar vinden de besprekingen plaats met de directeurs met betrekking tot het bestuursformatieplan. Basis voor deze gesprekken zijn de, in de vastgestelde begroting, gemaakt afspraken voor de formatieve inzet. Tijdens deze gesprekken vindt verdere invulling plaats en kan worden beoordeeld of, op basis van actuele ontwikkelingen, nog bijstellingen nodig zijn.

In het treasurystatuut is het treasurybeleid, vastgelegd en de daarmee verband houdende taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. In de financiële beleidskaders zijn de

afspraken vastgelegd met betrekking tot financiële beleid. Dit is ook de leidraad bij het opstellen van de meerjarenbegroting. Middels de accountantscontrole wordt de rechtmatigheid van onze bestedingen vastgesteld. Na controle stelt de accountant een verklaring op bij de jaarrekening. Ten behoeve van het bestuur en de Raad van Toezicht stelt de accountant een accountantsverslag op met daarin de bevindingen en aanbevelingen naar aanleiding van de controle. Zo nodig zullen aanbevelingen worden meegenomen in de uitvoering of in de volgende begroting.

8.4 Sponsoring

Bij sponsoring kan het gaan om een geldbedrag, korting op lesmaterialen of andere producten. Het kan ook gaan om activiteiten, aanpassingen aan het gebouw of het schoolplein of in de vorm van catering.

In schooljaar 2023-2024 gaat CBS de Haven het schoolplein vernieuwen, naast vele subsidies zijn er ook veel sponsoracties geweest.

De school levert voor de sponsoring een tegenprestatie. Voor de sponsoren die een geldbedrag hebben geschonken voor het schoolplein wordt er bijvoorbeeld een reclamebord naast de Ruimzichtlaan geplaatst. Vaak is er ook sprake van een vermelding van de sponsor in een bericht op social media.

Bij het gebruik van data of gegevens van leerlingen van CBS de Haven door de sponsor, houden we de privacyregels die zijn vastgesteld in de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) aan.

Rondom sponsoring volgen wij de wettelijke bepalingen en deze worden nageleefd:

- De MR moet instemmen met de sponsorovereenkomst voordat de schoolleiding hier een besluit over kan nemen (art. 10, lid f van de Wet medezeggenschap op scholen)
- Het sponsorbeleid moet in het schoolplan en in de schoolgids worden vermeld (art. 12 en 13 WPO en art. 24 van de WVO)
- De inspectie ziet toe op de naleving van de wettelijke bepalingen

Bij het aangaan van een sponsorovereenkomst heeft de medezeggenschapsraad instemming. Vervolgens worden de afspraken inzichtelijk gemaakt voor de gehele schoolgemeenschap (via de schoolgids).

We stellen een kwaliteitskaart 'sponsoring' op zodat voor iedereen binnen de school de afspraken hierover duidelijk zijn.

8.5 Begroting

De meerjarenbegroting wordt opgesteld in nauw overleg met bestuurder en schooldirecteuren. In 2022 hebben we stappen gemaakt om te komen tot een sluitende begroting voor iedere school. In dit hele proces zijn de doelstellingen en wensen van de betreffende scholen mee genomen. Een verdere stap die is gemaakt om de formatie van het schooljaar 2023-2024 al af te stemmen op de meest recente prognose leerling tellingen van het lopende schooljaar. Als richtlijn is er uitgegaan van een ratiomodel voor de toe te

kennen formatie per school. Per school wordt dan afgestemd of dit passend is of dat er bij bepaalde scholen, in uitzonderlijke gevallen, aanvullende afspraken gemaakt moeten worden.

Het opstellen van de meerjarenbegroting voor de komende vier jaar vindt plaats in het laatste kwartaal van ieder jaar. De concept begroting wordt in overleg met bestuurder, directie, controller, HR adviseur en de CABO medewerkers die betrokken zijn bij het opstellen van de begroting. De planning is erop gericht dat ieder verantwoordelijke tijdig wordt geïnformeerd en dat de begroting in december kan worden goedgekeurd door de Raad van Toezicht. Zodat met de start van het nieuwe jaar de juiste cijfers beschikbaar zijn.

Op CBS de Haven zijn ook de extra gelden vanuit NPO, onderwijsachterstandgelden en de subsidiebasisvaardigheden op bestuursniveau besproken en de begroting hiervoor is vanuit het bestuur goedgekeurd. Met deze extra gelden wil CBS de Haven vooral insteken op de onderwijsbehoeften van alle leerlingen en zorgen voor verbetering van de opbrengsten bij de basisvakken. Door een uitgebreid ondersteuningsrooster te kunnen bieden aan leerlingen die wat extra's nodig hebben (extra begeleiding of juist extra uitdaging), door te kunnen starten met de carrousselklas en door extra (pedagogisch sterke) leerkrachten binnen de school.

9. Actiepunten 2023 – 2027

Ter voorbereiding op het schrijven van dit schoolplan heeft de directie van CBS de Haven een screening basiskwaliteit en stelselkwaliteit gedaan via Mijn Schoolplan (Parnassys). Hieruit zijn een aantal actiepunten gekomen, deze actiepunten staan in dit hoofdstuk in een schema weergegeven.

Daarnaast hebben we een traject gevolgd met TaalUilen om onze mission statement en de speerpunten vanuit de wensen van het team vorm te geven. Voor een uitgebreid verslag over de doelen, acties en praktische uitvoering van de speerpunten van CBS de Haven verwijzen wij naar ons document Rapport Meerwaardetraject CBS de Haven 2023-2027.

Speerpunten van CBS de Haven

Zicht op leren	Op onze school hebben we zicht op de ontwikkeling van elk kind. Door het stellen van ambities voor de school, de groep en het kind willen we het beste halen uit elk kind.
Zicht op later	Op onze school werken we doelgericht aan de 21-eeuwse vaardigheden en kennis. Door middel van de vier rollen zijn kinderen hier dagelijks mee bezig.
Zicht op leven	Op onze school hebben we pedagogisch sterke leerkrachten. We zorgen samen voor een veilige haven.

Actiepunten vanuit het beleidsplan van GelderVeste

Verrijkend	Verbeteren basisvaardigheden
Verrijkend	Afstemming op ieder kind
Verrijkend	Een passend aanbod voor ieder kind
Vakkundig	Versterken professionele cultuur

Actiepunten uit de screening basis- en stelselkwaliteit van Mijn Schoolplan

Kwaliteitszorg	De schoolleiding beschrijft in haar beleid hoe zij bijdraagt aan gelijke kansen voor alle leerlingen
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	De school brengt de resultaten m.b.t. de sociale en maatschappelijke ontwikkeling betrouwbaar en inzichtelijk in kaart
Leerstofaanbod	De school biedt een aanbod (digitaal/online) aan dat de referentieniveaus Taal en Rekenen omvat

	De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij het (taal)niveau van de leerlingen
Didactisch handelen	De leraren stemmen de opdrachten doelgericht af op de onderwijsbehoeften van de groep(en) en de individuele leerlingen
	De leraren zorgen ervoor dat de afstemming zich richt op zowel de (pedagogische) ondersteuning als op uitdaging (afhankelijk van de onderwijsbehoeften van de leerlingen)
Zorg en begeleiding	De school biedt de begeleiding en ondersteuning structureel aan
	De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer een individuele leerling niet genoeg lijkt te profiteren van het onderwijs, en zoekt naar mogelijke verklaringen
Resultaten	De eindresultaten op het kernvak Rekenen voldoen aan de door de school gestelde norm(en)
Toetsing en afsluiting	De school geeft alle leerlingen een passend advies voor vervolgonderwijs
Het meten van de stelselkwaliteit	De scholen brengen de leerlingen kennis, houdingen en vaardigheden bij die aansluiten bij de mogelijkheden en talenten van leerlingen

10. Jaarplanningen

De praktische uitvoering van het schoolplan van CBS de Haven

Hoe maken we onze ambities per pijler waar en wat moeten we daarvoor doen?

Doelstellingen en acties per schooljaar en pijler:

Schooljaar en pijler	Doelstellingen	Acties
2023 - 2024 <i>Pijler 1</i> <i>Leven -</i> <i>Pedagogisch tact</i> <i>Ik ben...</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Het team heeft gespreksvaardigheden geleerd om duidelijke gesprekken met ouders te voeren. (Ingrid van Essen) - Het team heeft kennis van hechtingsproblematiek en heeft het team meer handvatten bij het omgaan met leerlingen waarbij sprake is van hechtingsproblematiek (Ingrid van Essen). - Alle leerkrachten kennen de basis van gerichte feedback geven en hebben zij hiermee geoefend (Ingrid van Essen). - We hebben aandacht gegeven aan onze Christelijke identiteit. De werkgroep Identiteit heeft een plan opgesteld hoe we de komende jaren de Christelijke Identiteit verder willen uitdragen. - Er is vanuit de normen en waarden van onze Christelijke identiteit een themawEEK Respect 	<ul style="list-style-type: none"> - Ingrid van Essen herhaalt de theorie rondom 'feedback geven'. Er wordt een collegiale consultatie ingepland waarbij de teamleden gericht oefenen met de theorie en hiervan geven zij een terugkoppeling aan de directie. - Alle teamleden hebben een training van Ingrid van Essen gevolgd over gesprekstechnieken (oudergesprekken). - Het team volgt een cursus door Ingrid van Essen over hechtingsproblematiek. - We hebben onze Christelijke identiteit vormgegeven door een viering in de kerk te houden en 3x in de week gebruik te maken van Trefwoord tijdens de kring in de groepen 1 t/m 8. Er wordt uitgebreid aandacht besteed in alle groepen aan de viering rondom Kerst en Pasen. Daarnaast heeft de werkgroep Identiteit een enquête afgenomen onder het team hoe we de Christelijke identiteit van de school verder willen uitdragen. - De werkgroep 'Respect' heeft de onderwerpen voor de komende 4 jaren weggezet rondom deze themawEEK. Dit schooljaar is er een themawEEK Respect geweest met als onderwerp: ... Deze themawEEK is afgesloten met een inloopavond voor ouders. Deze themawEEK vindt elk jaar in januari plaats. - Anne-Marie Stevens zal in alle groepen komen kijken en gerichte feedback geven aan de leerkracht over het omgaan met leerlingen met moeilijk (te sturen) gedrag. Leerkrachten krijgen tips en indien nodig zal Anne-Marie intensiever in een groep worden ingezet om te ondersteunen met vragen rondom gedrag. - Het document 'afspraken en regels' wordt aangescherpt en het 'protocol grensoverschrijdend gedrag'. De 'kanjertaal' en afspraken vanuit Kanjer worden hierin meegenomen. - Er vinden twee studiemiddagen plaats waarbij Anne-Marie het team meeneemt in het omgaan met moeilijk gedrag.

<p>2023 – 2024</p> <p><i>Pijler 1 Leven - Pedagogisch tact Ik ben...</i></p>	<p>georganiseerd met als onderwerp: ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het team heeft kennis opgedaan over het omgaan met moeilijk gedrag bij leerlingen en hebben we ons protocol regels en afspraken en het gedragsprotocol aangescherpt. (Anne-Marie) - Alle leerkrachten hebben minimaal de startcursus van Kanjer gevolgd en spreken we dezelfde Kanjertaal in de gehele school. - De leerkrachten van groep 1/2 hebben heldere afspraken gemaakt over het doen van huisbezoeken in combinatie met het 6-<u>we</u>kekengesprek. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nieuwe leerkrachten volgen de basiscursus van Kanjer (licentie A). Leerkrachten volgen de verdiepingscursus B of C. Hiervoor neemt de werkgroep Kanjer het initiatief. De werkgroep zorgt dat dit ook jaarlijks terug komt op een leerteam om alle afspraken weer helder te hebben. - De leerkrachten van groep 1/2 maken heldere afspraken over het doen van huisbezoeken in combinatie met het 6 wekengesprek. Deze afspraken worden op papier gezet en gedeeld met het MT. Hier wordt na de kerstvakantie een pilot mee gestart om te kijken of dit prettig werkt.
<p>2023- 2024</p> <p><i>Pijler 2 Leren – Basisvaardigheden Ik leer...</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aan het eind van dit schooljaar willen we een Vix behalen passend bij de schoolweging. Voor onze school is dit een VIX van 51. 	<ul style="list-style-type: none"> - We starten met de nieuwe rekenmethode Wereld In Getallen (WIG) en SemSom. Het implementeren van deze nieuwe methodes staat centraal. Dit willen we bereiken door ons goed in te laten lichten over de mogelijkheden van deze methode door iemand van de uitgeverij van WIG en SemSom. - We gaan aan de slag met iemand van Expertis die ons begeleidt tijdens deze implementatiefase. Deze persoon zal in gesprek gaan met de werkgroep, de directie en het team over de stappen die we moeten zetten vanuit ons

<p>2023- 2024</p> <p><i>Pijler 2</i> <i>Leren –</i> <i>Basisvaardigheden</i></p> <p><i>Ik leer...</i></p>		<p>rekenverbeterplan. De werkgroep neemt het team hier in mee en houdt ze met regelmaat op de hoogte door dit te bespreken tijdens een leerteam of bouwoverleg. Ook zal Expertis op studiedagen worden ingezet en zal er iemand van Expertis voor rekenen lesbezoeken doen samen met een vakspecialist Rekenen.</p> <p>- We krijgen een vakspecialist rekenen. Dit is iemand vanuit het team die de doorgaande lijn bewaakt en zorgt voor eenheid binnen de school op gebied van rekenen. Deze persoon zal op klassenbezoek gaan en expliciet kijken naar EDI en het op de juiste manier inzetten van de methode volgens de schoolafspraken. Ook zal deze persoon de toetsen van alle groepen gaan analyseren om vervolgens met de betreffende leerkrachten in gesprek te gaan wat de interventies zijn voor de komende periode. De vakspecialist rekenen krijgt samen met de vakspecialist taalverzorging en begrijpend lezen 0.2 FTE komend schooljaar.</p> <p>- De rekenwerkgroep analyseert waar hiaten zitten en maken zij een plan van aanpak per groep om deze hiaten weg te werken.</p> <p>- We gaan werken met een nieuwe methodiek voor technisch lezen. De werkgroep zorgt voor de implementatie van deze methodiek en neemt het team hierin mee.</p> <p>- We gaan ons spellingonderwijs onder de loep nemen om vervolgens een verbeterplan voor spelling te schrijven. De werkgroep spelling heeft de verantwoordelijkheid hiervoor. Ons doel is er achter te komen of onze huidige methodiek voldoende effectief blijkt of dat we de keuze moeten maken voor een andere spellingmethode. De werkgroep neemt het team hier in mee en houdt ze met regelmaat op de hoogte door dit te bespreken tijdens een leerteam of bouwoverleg.</p> <p>- We krijgen een vakspecialist taalverzorging. Dit is iemand vanuit het team die de doorgaande lijn bewaakt en zorgt voor eenheid binnen de school op gebied van taalverzorging. Deze persoon zal op klassenbezoek gaan en expliciet kijken naar EDI en het op de juiste manier inzetten van de methode volgens de schoolafspraken. Ook zal deze persoon de toetsen van alle groepen gaan analyseren om vervolgens met de betreffende leerkrachten in gesprek te gaan wat de interventies zijn voor de komende periode. De vakspecialist taalverzorging krijgt samen met de vakspecialist rekenen en begrijpend lezen 0.2 FTE komend schooljaar.</p> <p>- Door de werkgroep begrijpend luisteren/lezen wordt de kwaliteitskaart onder de loep genomen. Er wordt gekeken of de gemaakte afspraken nog passend zijn en of iedereen dit op de juiste manier inzet. Als blijkt dat onze methode en afspraken verouderd zijn, gaat de werkgroep zich verdiepen in andere mogelijkheden. De werkgroep neemt het team</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>2023- 2024</p> <p><i>Pijler 2</i> <i>Leren –</i> <i>Basisvaardigheden</i></p> <p><i>Ik leer...</i></p>		<p>hier in mee en houdt ze met regelmaat op de hoogte door dit te bespreken tijdens een leerteam of bouwoverleg.</p> <p>- We krijgen een vakspecialist begrijpend luisteren/lezen. Dit is iemand vanuit het team die de doorgaande lijn bewaakt en zorgt voor eenheid binnen de school op gebied van begrijpend luisteren/lezen. Deze persoon zal op klassenbezoek gaan en expliciet kijken naar EDI en het op de juiste manier inzetten van de methode volgens de schoolafspraken. Ook zal deze persoon de toetsen van alle groepen gaan analyseren om vervolgens met de betreffende leerkrachten in gesprek te gaan wat de interventies zijn voor de komende periode. De vakspecialist begrijpend luisteren/lezen krijgt samen met de vakspecialist rekenen en taalverzorging 0.2 FTE komend schooljaar.</p> <p>- De werkgroep meer- en hoogbegaafdheid zorgt dat de kwaliteitskaart volledig en up to date is. De werkgroep kijkt expliciet naar de doorgaande lijn binnen onze school. Er wordt gekeken naar een eenduidige aanpak van de weektaak, het aanbod voor extra uitdaging voor deze kinderen in de eigen groep, het inzetten van de leskisten en het aanbod voor de plusklas. De werkgroep heeft als taak het team hier in mee te nemen om zo zorg te dragen dat iedereen zich aan de gemaakte afspraken houdt.</p> <p>- We willen de samenwerking met basisschool de Zonneboom verkennen. Hoe kunnen we elkaar ondersteunen en waar kunnen we de samenwerking inzetten.</p> <p>- Het team krijgt een scholing over Focus PO. Hoe analyseer je een toets en welke actiepunten haal je hier uit. Dit wordt gedaan door Helder Onderwijsadvies. Het team krijgt tijdens deze bijeenkomst tijd om de analyse te maken voor zijn/haar eigen groep met ondersteuning van Helder. Daarnaast worden er afspraken gemaakt over welke gegevens vanuit Leerling in Beeld of vanuit Focus PO worden gebruikt voor analyses en/of rapporten/gesprekken.</p> <p>- We blijven scherp op het stellen van goede ambities per leerling, per groep en voor de school. Ook blijven de cruciale doelen centraal staan kijkend wat nodig is bij onze nieuwe methode. Dit alles staat in het groepsplan en in de analyse-documenten. De directie zorgt samen met de vakspecialisten voor het warm houden van deze afspraken door tijdig te mailen wat er verwacht wordt.</p>
<p>2023 – 2024</p> <p><i>Pijler 3</i> <i>Later –</i></p>	<p>- Leerkrachten en leerlingen raken bekend met de vaardigheden die we leerlingen willen aanleren. Zie schema.</p>	<p>- Posters rollen behouden: per periode staat er een rol centraal</p> <p>- ‘Kom aan boord’ verhaal voorlezen en in de kindgesprekken terug laten komen.</p>

<p><i>Executieve functies</i></p> <p><i>Ik doe...</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Er zijn afspraken gemaakt over Canvas? - De leerkrachten weten welke executieve functies er zijn en hoe deze gekoppeld zijn aan de vier rollen. - De leerkrachten hebben in beeld welke executieve functies al goed verankerd zijn in hun lessen en welke niet. - De leerkrachten hebben ideeën over hoe ze in het volgende schooljaar alle vaardigheden kunnen aanbieden. - Alle leerkrachten hebben in minstens 1 kind-gesprek het onderwerp vaardigheden/rollen aan bod laten komen. - We hebben helder hoe we onze visie op wereldwijsheid en mediawijsheid kunnen verweven in de zaakvakken. 	<ul style="list-style-type: none"> - Canvas komt in de school te hangen met daarop de rollen. - 2x leerteam besteden aan executieve functies (begin + midden schooljaar). - 1e leerteam is bedoeld om te bespreken welke materialen er zijn, doornemen van de executieve functies, inventariseren waar nog materialen/ideeën voor nodig zijn, analyse van eigen functioneren en/of klas t.a.v executieve functies - 2e leerteam is bedoeld om evaluatie te doen t.a.v het stimuleren van de EF in de klas: hoe doen collega's dit? Wat gaat automatisch? Waar is aandacht voor nodig? Delen van good practise. - Keuze voor nieuwe methode gericht op zaakvakken. - Rapport aanpassen (zaakvakken, IPC weglaten) rond januari - Creamiddagen voortzetten, afhankelijk van de evaluatie vorig schooljaar. - Gruitpoort voortzetten, afhankelijk van de evaluatie vorig schooljaar en bijdrage NPO-gelden. - Themaweek respect (zie pijler 1) - Samenwerking met KDV voortzetten, afhankelijk van evaluatie vorige schooljaar.
<p>2024 – 2025</p> <p><i>Pijler 1</i></p> <p><i>Leven - Pedagogisch tact</i></p> <p><i>Ik ben...</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - We hebben aandacht gegeven aan onze Christelijke identiteit en heeft de werkgroep Identiteit een plan gedeeld met het team over hoe we de Christelijke Identiteit verder willen uitdragen de komende jaren en vanuit welke (Christelijke) kernwaarden we op onze school handelen. - Er is vanuit de normen en waarden van onze Christelijke identiteit 	<ul style="list-style-type: none"> - We hebben onze Christelijke identiteit vormgegeven door 3x in de week gebruik te maken van Trefwoord tijdens de kring in de groepen 1 t/m 8. Er wordt uitgebreid aandacht besteed in alle groepen aan de viering rondom kerst en Pasen. - Daarnaast heeft de werkgroep Identiteit een plan opgesteld over onze Christelijke identiteit en deelt dit plan met het team. Er wordt besproken vanuit welke kernwaarden we op CBS de Haven werken en welke schoolafspraken er zijn rondom deze kernwaarden en Christelijke identiteit. Dit komt terug op een leerteam om alle afspraken rondom o.a. de inzet van Trefwoord duidelijk te hebben. - Dit schooljaar is er een themaweek Respect geweest met als onderwerp: ... Deze themaweek is afgesloten met een

<p>2024 – 2025</p> <p><i>Pijler 1 Leven - Pedagogisch tact</i></p> <p><i>Ik ben...</i></p>	<p>een themawEEK Respect georganiseerd met als onderwerp: ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er is door de hele school gewerkt aan het zelfvertrouwen van de leerlingen. - De Gelderveste afspraken rondom 'Agressie en Geweld' zijn herhaald voor het hele team. - We spreken dezelfde Kanjertaal in de gehele school. - De teamleden weten hoe te handelen bij moeilijk gedrag van leerlingen. 	<p>inloopavond voor ouders. Deze themawEEK vindt elk jaar in januari plaats.</p> <ul style="list-style-type: none"> - We hebben met het team gewerkt aan het weerbaarder maken van de leerlingen en het zelfvertrouwen van de leerlingen. Hiervoor hebben we een studiedag gehad waarbij we Anne-Marie Stevens hebben ingezet. - We hebben school-breed gekeken naar een training voor Rots en Water en hiervoor Melissa (?) gevraagd om voor de groepen/leerlingen die hier behoefte aan hebben de training te verzorgen. - Er is door de directie de Arbo-training 'Agressie en geweld' gegeven om de regels en afspraken rondom het beleid van GelderVeste hierin te herhalen. - Nieuwe leerkrachten volgen de basiscursus van Kanjer (licentie A). Leerkrachten volgen de verdiepingscursus B of C. Hiervoor neemt de werkgroep Kanjer het initiatief. De werkgroep zorgt dat dit ook jaarlijks terug komt op een leerteam om alle afspraken weer helder te hebben. - De gemaakte regels en afspraken rondom het omgaan met moeilijk gedrag (zie eerste jaar schoolplan) worden op een studiedag herhaald. Er is op de studiedag ruimte voor het inbrengen van casussen en het geven van tips en feedback aan elkaar over het omgaan met moeilijk gedrag. Indien nodig wordt Anne-Marie Stevens in een groep ingezet om de leerkracht te helpen.
<p>2024 – 2025</p> <p><i>Pijler 2 Leren – Basisvaardigheden</i></p> <p><i>Ik leer...</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aan het eind van dit schooljaar willen we een Vix behalen passend bij de schoolweging. Voor onze school is dit een VIX van 51. 	<ul style="list-style-type: none"> - We gaan samen met iemand van Expertis, de rekenwerpgroep en de vakspecialist rekenen stap 2 inzetten van ons verbeterplan. We leggen de focus op differentiatie. Het team wordt meegenomen in de aanbevelingen. Er worden klassenbezoeken gedaan door de vakspecialist om de doorgaande lijn te bewaken. Daarnaast zorgt deze persoon samen met de leerkrachten voor een goede analyse van de opbrengsten en het inzetten van de juiste interventies passend bij de opbrengsten. - EDI blijft bij elk klassenbezoek centraal staan. N.a.v. deze klassenbezoeken wordt gekeken of er scholing nodig is om de theorie over EDI op te frissen. - We borgen de afspraken van technisch lezen. De werkgroep zorgt dat het team op de hoogte is van de afspraken en houdt dit warm. - We gaan aan de slag met het verbeterplan voor spelling. De spellingwerkgroep en de vakspecialist taalverzorging nemen het team hierin mee en gaan op klassenbezoek. - EDI blijft bij elk klassenbezoek centraal staan. N.a.v. deze klassenbezoeken wordt gekeken of er scholing nodig is om de theorie over EDI op te frissen. Daarnaast komt de vakspecialist op klassenbezoek en zorgt deze persoon samen met de leerkrachten voor een goede analyse van de

<p>2024 – 2025</p> <p><i>Pijler 2</i> <i>Leren –</i> <i>Basisvaardigheden</i></p> <p><i>Ik leer...</i></p>		<p>opbrengsten en het inzetten van de juiste interventies passend bij de opbrengsten.</p> <p>- We gaan verder met begrijpend luisteren/lezen. De werkgroep gaat hiermee aan de slag n.a.v. de bevindingen van vorig schooljaar. We zetten dit schooljaar extra in op EDI en dan vooral op het onderdeel differentiatie. Scholing door René van Eijk is hiervoor een goede optie. Daarnaast komt de vakspecialist op klassenbezoek en zorgt deze persoon samen met de leerkrachten voor een goede analyse van de opbrengsten en het inzetten van de juiste interventies passend bij de opbrengsten.</p> <p>- We blijven de opbrengsten analyseren op de afgesproken manier. We maken tijd hiervoor tijdens een studiedag.</p> <p>- We blijven scherp op het stellen van goede ambities per leerling, per groep en voor de school. Ook blijven de cruciale doelen centraal staan kijkend wat nodig is bij onze nieuwe methode. Dit alles staat in het groepsplan en in de analyse-documenten. De directie zorgt samen met de vakspecialisten voor het warm houden van deze afspraken door tijdig te mailen wat er verwacht wordt.</p> <p>- De werkgroep meer- en hoogbegaafdheid blijft er zorg voor dragen dat de gemaakte afspraken gehanteerd worden in alle groepen. Dit doen ze door de afspraken warm te houden en te delen met het team tijdens bouwoverleggen en leerteams.</p> <p>- De leskisten worden waar nodig aangevuld en de werkgroep houdt de controle of deze kisten op de juiste manier ingezet wordt.</p> <p>- De samenwerking met basisschool De Zonneboom wordt waar mogelijk verder uitgebreid. Voor een optimale samenwerking overlegt de werkgroep minstens twee keer per jaar met de werkgroep van De Zonneboom.</p>
<p>2024 – 2025</p> <p><i>Pijler 3</i> <i>Later –</i> <i>Executieve</i> <i>functies</i></p> <p><i>Ik doe...</i></p>	<p>- De rollen en de vaardigheden worden toegepast bij de creatieve- en zaakvakken en in het weekplan.</p> <p>- Bij het weekplan worden de aangeschafte materialen voor de executieve functies ingezet.</p> <p>- Alle leerkrachten hebben op hun weekplan een</p>	<p>- Vaardigheden en rollen toepassen op weekplan. Dit doe je door een doel te kiezen en dit op het weekplan te schrijven. Dit is een doel vanuit de rol die deze periode centraal staat. Hierbij worden ook de materialen gebruikt die al aanwezig zijn.</p> <p>- De werkgroep visie neemt initiatief om per executieve vaardigheid een voorbeeld te delen met het team.</p> <p>- Training herhaling executieve functies voor het hele team.</p> <p>- Iedereen weet van de inhoud van de kwaliteitskaart burgerschap en werkt hiernaar (inplannen op een leerteam?</p> <p>- De leerkrachten zijn vaardig in het toepassen van de nieuwe zaakvakken methode.</p>

<p>2024 – 2025</p> <p><i>Pijler 3 Later – Executieve functies</i></p> <p><i>Ik doe...</i></p>	<p>vaardigheid en de rol genoteerd.</p> <ul style="list-style-type: none"> - De bovenbouwleerlingen kunnen zelf een doel noteren passend bij de rol en vaardigheid. - De leerkrachten hebben een 'opfriscursus' gehad t.a.v. de executieve functies. - De leerkrachten weten welke doelen we willen behalen t.a.v burgerschap. - De thema's die vallen binnen de zaakvakken zijn per bouw aan bod gekomen. De opbrengst is gedeeld met team en ouders. - Het is helder welke doelen van de mediawijsheid nog meer aandacht nodig hebben in het lesaanbod. - De bovenbouw heeft een leskist van de GGD ingezet t.a.v mediawijsheid. 	<ul style="list-style-type: none"> - Onderbouw: De leerling maakt kennis met zijn (directe) omgeving. - Middenbouw: De leerling maakt kennis met Nederland. - Bovenbouw: De leerling maakt kennis met de (Europa) wereld. - Evaluatie zaakvakken methode: komt er genoeg mediawijsheid in terug? De werkgroep zoekt aan welke doelen er moet voldaan worden t.a.v mediawijsheid en maakt een eerste analyse/evaluatie t.a.v de gekozen methode. - Inzetten leskist van de GGD t.a.v mediawijsheid? (er zijn speciale leskisten beschikbaar over dit onderwerp. www.ggdnogleskisten.nl) - Creamiddagen voortzetten, afhankelijk van de evaluatie vorig schooljaar.
<p>2025 – 2026</p> <p><i>Pijler 1 Leven - Pedagogisch tact</i></p> <p><i>Ik ben...</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - We hebben aandacht gegeven aan onze Christelijke identiteit. - We spreken dezelfde Kanjertaal in de gehele school. - Elk teamlid weet van zichzelf waar zijn/haar kwaliteiten liggen. - De kennis en vaardigheden rondom het omgaan met moeilijk gedrag worden herhaald en geborgd. 	<ul style="list-style-type: none"> - We hebben onze Christelijke identiteit vormgegeven door 3x in de week gebruik te maken van Trefwoord tijdens de kring in de groepen 1 t/m 8. Er wordt uitgebreid aandacht besteed in alle groepen aan de viering rondom kerst en Pasen. - Dit schooljaar is er een themaweek Respect geweest met als onderwerp: ... Deze themaweek is afgesloten met een inloopavond voor ouders. Deze themaweek vindt elk jaar in januari plaats. - Er wordt een teamcursus Kanjertraining gevolgd op een studiedag. Zodat alle regels en afspraken weer schoolbreed worden herhaald en iedereen dezelfde kanjertaal spreekt. - Nieuwe leerkrachten volgen de basiscursus van Kanjer (licentie A). Leerkrachten volgen de verdiepingscursus B of C. Hiervoor neemt de werkgroep Kanjer het initiatief. De

		<p>werkgroep zorgt dat dit ook jaarlijks terug komt op een leerteam om alle afspraken weer helder te hebben.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er wordt op een aantal studiedagen aandacht besteed aan leerkrachtkwaliteiten (bijvoorbeeld Human Dynamics) en "Zelfscreening" van de leerkracht. - Op een studiedag of leerteam worden de kennis en vaardigheden van het omgaan met moeilijk gedrag herhaald. Nieuwe leerkrachten worden ook geïnformeerd over de aanpak.
<p>2025 – 2026</p> <p><i>Pijler 2</i> <i>Leren –</i> <i>Basisvaardigheden</i></p> <p><i>Ik leer...</i></p>	<p>- In dit schooljaar behouden we de Vix passend bij de schoolweging en ambitie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We gaan samen met iemand van Expertis, de rekenwerkgroep en de vakspecialist rekenen stap 3 inzetten van ons verbeterplan. Voor komend schooljaar leggen we de focus op een passend aanbod bij de opbrengsten i.c.m. differentiatie. Het team wordt meegenomen in de aanbevelingen en er worden klassenbezoeken gedaan door de vakspecialist om de doorgaande lijn te bewaken. Daarnaast zorgt deze persoon samen met de leerkrachten voor een goede analyse van de opbrengsten en het inzetten van de juiste interventies passend bij de opbrengsten. - EDI blijft bij elk klassenbezoek centraal staan. N.a.v. deze klassenbezoeken wordt gekeken of er scholing nodig is om de theorie over EDI op te frissen. - We borgen de afspraken van technisch lezen. De werkgroep zorgt dat het team op de hoogte is van de afspraken en houdt dit warm. - We gaan aan de slag met het verbeterplan voor spelling. De spellingwerkgroep en de vakspecialist taalverzorging nemen het team hierin mee en gaan op klassenbezoek. - EDI blijft bij elk klassenbezoek centraal staan. N.a.v. deze klassenbezoeken wordt gekeken of er scholing nodig is om de theorie over EDI op te frissen. Daarnaast komt de vakspecialist op klassenbezoek en zorgt deze persoon samen met de leerkrachten voor een goede analyse van de opbrengsten en het inzetten van de juiste interventies passend bij de opbrengsten. - We gaan verder met begrijpend luisteren/lezen. De werkgroep gaat hiermee aan de slag n.a.v. de bevindingen van vorig schooljaar. We zetten dit schooljaar extra in op EDI en dan vooral op het onderdeel differentiatie. Scholing door René van Eijk is hiervoor een goede optie. Daarnaast komt de vakspecialist op klassenbezoek en zorgt deze persoon samen met de leerkrachten voor een goede analyse van de opbrengsten en het inzetten van de juiste interventies passend bij de opbrengsten.

<p>2025 – 2026</p> <p><i>Pijler 2</i> <i>Leren –</i> <i>Basisvaardigheden</i></p> <p><i>Ik leer...</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> - De werkgroep meer- en hoogbegaafdheid blijft er zorg voor dragen dat de gemaakte afspraken gehanteerd worden in alle groepen. Dit doen ze door de afspraken warm te houden en te delen met het team tijdens bouwoverleggen en leerteams. - De leskisten worden waar nodig aangevuld en de werkgroep houdt de controle of deze kisten op de juiste manier ingezet wordt. - De samenwerking met basisschool De Zonneboom wordt waar mogelijk verder uitgebreid. Voor een optimale samenwerking overlegt de werkgroep minstens twee keer per jaar met de werkgroep van De Zonneboom. - We blijven de opbrengsten analyseren op de afgesproken manier. We maken tijd hiervoor tijdens een studiedag. - We blijven scherp op het stellen van goede ambities per leerling, per groep en voor de school. Ook blijven de cruciale doelen centraal staan kijkend wat nodig is bij onze nieuwe methode. Dit alles staat in het groepsplan en in de analyse-documenten. De directie zorgt samen met de vakspecialisten voor het warm houden van deze afspraken door tijdig te mailen wat er verwacht wordt. - We gaan actiepunten omzetten in interventies kijkend naar de cruciale doelen en een gedifferentieerd aanbod.
<p>2025 – 2026</p> <p><i>Pijler 3</i> <i>Later –</i> <i>Executieve</i> <i>functies</i></p> <p><i>Ik doe...</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Leerlingen kunnen zelf aangeven welke vaardigheden en kwaliteiten zij beheersen. - Een passende kindgesprekformulier (per bouw) dat 1x per schooljaar gebruikt wordt bij het gesprek. - Helder hebben in hoeverre het rapport t.a.v rollen / executieve functies aangepast moet worden. - Leerlingen van de midden- en bovenbouw hebben voldoende kennis over het omgaan met elkaar via sociale media. - De leerkrachten weten welke doelen behaald 	<ul style="list-style-type: none"> - Aanpassen kind-gesprekformulier, de rollen/vaardigheden in het formulier terug laten komen. Per bouw wordt het formulier aangepast. - Aanpassen van het rapport (hoe laten we aan ouders zien waar leerlingen staan t.a.v hun vaardigheden en executieve functies?) In december een beslissing nemen. - De inhoud van de kwaliteitskaart burgerschap terug laten komen op een leerteam (inplannen). - De werkgroep zoekt naar aanvullende materialen/aanbod om ervoor te zorgen dat alle doelen van burgerschap behaald worden (op basis van de analyse van het vorige schooljaar). - Inzetten leskist van de GGD t.a.v mediawijsheid? (er zijn speciale leskisten beschikbaar over dit onderwerp. www.ggdnogleskisten.nl). - Er bestaan ook interactieve voorstellingen voor leerlingen over mediawijsheid, game gedrag etc. Hier op oriënteren door werkgroep ICT. - Creamiddagen voortzetten, afhankelijk van de evaluatie vorig schooljaar.

	<p>moet worden t.a.v burgerschap.</p> <p>- De bovenbouw heeft een leskist van de GGD ingezet t.a.v mediawijsheid (andere leskist dan jaar ervoor).</p>	
<p>2026 – 2027</p> <p><i>Pijler 1</i> <i>Leven - Pedagogisch tact</i></p> <p><i>Ik ben...</i></p> <p>2026 – 2027</p> <p><i>Pijler 1</i> <i>Leven - Pedagogisch tact</i></p> <p><i>Ik ben...</i></p>	<p>- We hebben aandacht gegeven aan onze Christelijke identiteit.</p> <p>- Het team van elkaar waar elkaars kwaliteiten liggen en hoe deze goed in te zetten.</p> <p>- De GelderVeste afspraken rondom 'Agressie en Geweld' zijn herhaald voor het hele team.</p> <p>- We spreken dezelfde Kanjertaal in de gehele school.</p> <p>- De kennis en vaardigheden rondom het omgaan met moeilijk gedrag worden herhaald en geborgd.</p>	<p>- We hebben onze Christelijke identiteit vormgegeven door 3x in de week gebruik te maken van Trefwoord tijdens de kring in de groepen 1 t/m 8. Er wordt uitgebreid aandacht besteed in alle groepen aan de viering rondom kerst en pasen.</p> <p>- Er is een themaweek Respect geweest met als onderwerp: ...Deze themaweek is afgesloten met een inloopavond voor ouders. Deze themaweek vindt elk jaar in januari plaats.</p> <p>- De cursus rondom leerkrachtkwaliteiten (bijvoorbeeld human dynamics) wordt verder uitgebouwd. Het team leert elkaar kwaliteiten/talenten kennen en hoe van elkaars talenten gebruik te kunnen maken.</p> <p>- Er is door de directie de arbo-training 'Agressie en geweld' gegeven om de regels en afspraken van GelderVeste hierover te herhalen.</p> <p>- Nieuwe leerkrachten volgen de basis cursus van Kanjer (licentie A). Leerkrachten volgen de verdiepingscursus B of C. Hiervoor neemt de werkgroep Kanjer het initiatief. De werkgroep zorgt dat dit ook jaarlijks terug komt op een leerteam om alle afspraken weer helder te hebben.</p> <p>- Collegiale consultaties worden uitgevoerd voor Kanjerlessen. Collega's kunnen bij elkaar in de les kijken en geven gerichte feedback op deze lessen en tips hoe deze lessen goed vorm te geven. Dit wordt teruggekoppeld aan de directie en de werkgroep Kanjer.</p> <p>- Er volgt een herhaling en verdieping rondom de kennis en vaardigheden van het omgaan met moeilijk gedrag. Nieuwe leerkrachten worden ook geïnformeerd over de aanpak. Dit komt terug op een studiedag (door de directie of bijvoorbeeld Anne-Marie Stevens).</p> <p>- De aanwezige afspraken/regels/protocollen worden door de werkgroep 'Kanjers' bekeken, geëvalueerd en indien nodig aangepast.</p>
<p>2026 – 2027</p> <p><i>Pijler 2</i> <i>Leren – Basisvaardigheden</i></p> <p><i>Ik leer...</i></p>	<p>- We hebben passende opbrengsten bij onze schoolweging door hoge ambities te stellen. In samenwerking met kind én ouders kunnen wij voor ieder kind de juiste ambitie en het hierbij</p>	<p>- We gaan samen met iemand van Expertis, de rekenwerpgroep en de vakspecialist rekenen stap 4 inzetten van ons verbeterplan. Voor komend schooljaar leggen we de focus weer op een passend aanbod bij de opbrengsten i.c.m. differentiatie. Het team wordt meegenomen in de aanbevelingen en er worden klassenbezoeken gedaan door de vakspecialist om de doorgaande lijn te bewaken. Daarnaast zorgt deze persoon samen met de leerkrachten voor een goede analyse van de</p>

<p>2026 – 2027</p> <p><i>Pijler 2</i> <i>Leren –</i> <i>Basisvaardigheden</i></p> <p><i>Ik leer...</i></p>	<p>passende aanbod vaststellen.</p>	<p>opbrengsten en het inzetten van de juiste interventies passend bij de opbrengsten.</p> <ul style="list-style-type: none"> - EDI blijft bij elk klassenbezoek centraal staan. N.a.v. deze klassenbezoeken wordt gekeken of er scholing/coaching nodig is om de theorie over EDI op te frissen. - We borgen de afspraken van technisch lezen. De werkgroep zorgt dat het team op de hoogte is van de afspraken en houdt dit warm. - We gaan weer aan de slag met het verbeterplan voor spelling. Afspraken worden geborgd. De spellingwerkgroep en de vakspecialist taalverzorging nemen het team hierin mee en gaan op klassenbezoek. - EDI blijft bij elk klassenbezoek centraal staan. N.a.v. deze klassenbezoeken wordt gekeken of er scholing nodig is om de theorie over EDI op te frissen. Daarnaast komt de vakspecialist op klassenbezoek en zorgt deze persoon samen met de leerkrachten voor een goede analyse van de opbrengsten en het inzetten van de juiste interventies passend bij de opbrengsten. - We blijven de afspraken voor begrijpend luisteren/lezen warm houden bij het team. We zetten dit schooljaar extra in op EDI en dan vooral op het onderdeel differentiatie. We blijven dit bespreken tijdens studiedagen en leerteams. Daarnaast komt de vakspecialist op klassenbezoek en zorgt deze persoon samen met de leerkrachten voor een goede analyse van de opbrengsten en het inzetten van de juiste interventies passend bij de opbrengsten. - We zetten extra in op collegiale consultatie. We doen dit om van en met elkaar te leren om zo te zorgen voor een nog betere lesopbouw i.c.m. EDI. - De werkgroep meer- en hoogbegaafdheid blijft er zorg voor dragen dat de gemaakte afspraken gehanteerd worden in alle groepen. Dit doen ze door de afspraken warm te houden en te delen met het team tijdens bouwoverleggen en leerteams. - De leskisten worden waar nodig aangevuld en de werkgroep houdt de controle of deze kisten op de juiste manier ingezet wordt. - De samenwerking met basisschool De Zonneboom wordt waar mogelijk verder uitgebreid. Voor een optimale samenwerking overlegt de werkgroep minstens twee keer per jaar met de werkgroep van De Zonneboom. - We borgen de afspraken rondom de inzet van Focus PO. We bespreken deze afspraken tijdens bouwoverleggen en leerteams om op deze manier het team mee te nemen en de afspraken warm te houden.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>2026 -2027</p> <p><i>Pijler 3</i> <i>Later –</i> <i>Executieve</i> <i>functies</i></p> <p><i>Ik doe...</i></p> <p>2026 -2027</p> <p><i>Pijler 3</i> <i>Later –</i> <i>Executieve</i> <i>functies</i></p> <p><i>Ik doe...</i></p>	<p>- De leerkrachten hebben in beeld welke executieve vaardigheden extra aandacht nodig hebben binnen de school.</p> <p>- De rollen en inzet van EF worden geëvalueerd. Er wordt een plan gemaakt voor het volgende schooljaar.</p> <p>- De leerlingen zijn wereldwijd met de kennis die is opgedaan over de afgelopen 4 jaar aan de hand van de zaakvakkenmethode.</p> <p>- Leerkrachten hebben minimaal 1x bij elkaar een les gevolgd t.a.v burgerschap en hebben zij een reflectiegesprek hierover gevoerd.</p> <p>- De bovenbouw heeft een leskist van de GGD ingezet t.a.v mediawijsheid (andere leskist dan jaar ervoor)</p>	<p>- Studiedag. Evaluatie executieve functies:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welke vaardigheden zijn belangrijk. • Passen de rollen nog voldoende bij deze vaardigheden. • Wat is er nog nodig? <p>- In de bouwvergadering en/of leerteam analyse 'burgerschap' op de agenda. Hoe verlopen de lessen? Komen alle doelen aan bod?</p> <p>- Collegiale consultatie op het toepassen van de kwaliteitskaart burgerschap -> wordt dit gehanteerd. Werkgroep ontwikkelt kijkwijzer hiervoor.</p> <p>- Inzetten leskist van de GGD t.a.v. mediawijsheid? (er zijn speciale leskisten beschikbaar over dit onderwerp. www.ggdnogleskisten.nl)</p> <p>- Er bestaan ook interactieve voorstellingen voor leerlingen over mediawijsheid, game gedrag etc. Hier op oriënteren door werkgroep ICT.</p> <p>- Creamiddagen voortzetten, afhankelijk van de evaluatie vorig schooljaar.</p>

Schoolplan CBS de Haven 2023 - 2027

11. Formulier 'instemming met schoolplan'

Brin: 10RO

Naam: Christelijke Basisschool de Haven

Adres: Ds van Dijkweg 49

Postcode: 7001 CT

Plaats: DOETINCHEM

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

Lotte Visser

Functie

voorzitter

Plaats

Doetinchem

Datum

29-11-2023

Handtekening



Naam

Manon Kruit

Functie

Leerkracht / MR-lid

Plaats

Doetinchem

Datum

29-11-2023

Handtekening



Schoolplan CBS de Haven 2023 - 2027

12. Formulier 'vaststelling van schoolplan'

Brin: 10RO

Naam: Christelijke Basisschool de Haven

Adres: Ds van Dijkweg 49

Postcode: 7001 CT

Plaats: DOETINCHEM

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag

Naam

Marcia Liebrand

Functie

Directeur

Plaats

Doetinchem

Datum

29/11/2023

Handtekening



Naam

Lindsay Böcker

Functie

Teamleider

Plaats

Doetinchem

Datum

6/12/2023

Handtekening

