



Stichting Consent

Schoolplan 2019 - 2023

OBS Park Stokhorst

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. De school en haar omgeving	4
Wie zijn wij? Een korte biografie	4
Positionering van de school	4
2. Uitgangspunten schoolbestuur	5
Onze collectieve ambitie	5
Strategisch beleidsplan	5
Kwaliteitszorg	8
Definiëring onderwijskwaliteit	8
Zelfevaluatie- en visitatiesystematiek	9
Cyclus van kwaliteitszorg	10
3. Ons schoolconcept	11
Visie	11
Missie	11
Kernwaarden	11
Ambities	12
Kwaliteit en kwaliteitsbewaking	12
4. Waar staan we voor	14
Sterkte / zwakteanalyse	14
Ons onderwijsaanbod	15
Didactisch handelen	18
Zicht op ontwikkeling	18
Pedagogisch klimaat	19
Veiligheid	19
Kwaliteitszorg	20
Kwaliteitscultuur	23
5. Langetermijn ontwikkeling	25
6. Gerelateerde documenten	26
7. Bijlagen	27

Inleiding

Doel van het schoolplan

Dit schoolplan is een beleidsdocument voor de periode van vier jaar, 2019 – 2023. Hierin leggen we de strategische visie en de beleidskeuzes in hoofdlijnen vast. Het schoolplan omvat het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van ons onderwijs. We verwijzen naar diverse documenten ter ondersteuning van de tekst, terug te vinden in een digitale map op school.

Het doel van dit schoolplan is:

- De kwaliteit van het onderwijs op onze school op hoofdlijnen beschrijven. Het is een beleidsdocument.
- Duidelijkheid geven over de planning en sturing voor de komende jaren. Het is dan óók een werkdocument, waarbij het de mogelijkheid geeft om gestelde doelen in de ontwikkeling te evalueren en waar nodig bij te stellen.

Leeswijzer

We beschrijven ook eigen specifieke beleidskeuzes. Jaarplannen en jaarbegrotingen concretiseren het schoolplan. In een jaarplan beschrijven we in geoperationaliseerde termen (SMART-principes) welke (verbeter-)doelstellingen de school wil bereiken in het betreffende schooljaar. We beschrijven welke activiteiten we ondernemen om de doelstellingen te realiseren. Deze plannen stellen directie en teamleden gezamenlijk op. Ze zijn afgestemd met het bestuur van Consent.

Procedure, werkwijze en evaluatie van het plan

Hierbij geven we aan wie betrokken zijn bij de uitvoering, wanneer de activiteiten plaatsvinden en wat daarvoor nodig is. Jaarlijks evalueren directie, team, bestuur en MR de veranderings- en verbeteractiviteiten van het desbetreffende schooljaar. Het plan is door de directie in samenspraak met het team geschreven. De MR stemde ermee in [\[BIJLAGE 1 – Formulier instemming MR\]](#) en het bestuur van Consent stelde het vast [\[BIJLAGE 2 – Formulier vaststelling Bestuur\]](#).

1. De school en haar omgeving

Wie zijn wij? Een korte biografie

Op onze school ervaar je de sfeer van openheid, vriendelijkheid en verdraagzaamheid. Voor ons is iedereen gelijkwaardig. Kinderen met verschillende achtergronden spelen, werken en leren samen. Het doel is dat ze elkaar leren begrijpen, respecteren en accepteren. Wij vinden dit belangrijk voor hun toekomst.

De leerkrachten brengen de kinderen in aanraking met allerlei opvattingen in de maatschappij en met verschillende geestelijke en culturele stromingen, zonder er één specifiek te propageren. We leren onze kinderen zelfstandig te zijn, zodat ze later goed in staat zijn zelf te kiezen. Ze maken samen de toekomst, dat is dan ook waar onze openbare school voor staat. Wij creëren een ontmoetingsplek waar ze de basis voor de toekomst leggen.

In korte krachtige termen beschrijven wij in ons portfolio wie we zijn, wat we kunnen, wat we willen en wat we daarvoor doen. Uitgebreider beschreven komen deze onderwerpen terug in dit schoolplan. [\[Verwijzing naar: DOCUMENT 1 – Portfolio OBS Park Stokhorst\]](#)

Positionering van de school

Wij zijn een openbare basisschool met een buurtgerichte insteek. Een deel van de leerlingen komt uit de buurten rondom Stokhorst, namelijk Ribbelt, Velve-Lindenhof en het buitengebied Hoge Boekel. De school ligt centraal in de wijk en is voor kinderen veilig te bereiken, zowel lopend als per fiets. De wijk bestaat veelal uit koopwoningen.

We hebben ruime buitenspeelmogelijkheden in onze parkachtige omgeving, leerlingen ervaren ruimte alsook veiligheid.

We zijn onderdeel van het IKC Stokhorst Ribbelt, die zowel voor- als naschoolse opvang aanbiedt en ook tussentijdse opvang gedurende de pauzes van de school.

2. Uitgangspunten schoolbestuur

Onze collectieve ambitie

Wij bieden nu en in de toekomst onderwijs dat het verschil maakt. Het is onze visie om kinderen een stevige basis te bieden en te ondersteunen, zodat zij het vermogen ontwikkelen om te groeien in de toekomst.

We richten ons op de cognitieve vaardigheden in samenhang met houdingen, motivaties en beeldvorming. Onze missie is: kinderen leren leren, leren communiceren en leren hun eigen geluk te organiseren. [\[Verwijzing naar: DOCUMENT 11 – Beleidsplan cognitief talent\]](#)

Om dit waar te maken voeren we vier actielijnen uit:

1. Strategisch perspectief / kwaliteit van onderwijs herkenbaar en zichtbaar op alle scholen in activiteiten en uitingen [\[Verwijzing naar: DOCUMENT 6 –Strategisch Perspectief 2019 - 2023\]](#)
2. Een kompas voor Consent onderwijs, onderwijs van de toekomst [\[Verwijzing naar: DOCUMENT 7 – Kompas voor het onderwijs van de toekomst.\]](#)
3. Strategisch personeelsbeleid, kwaliteiten ontwikkeling van medewerkers als belangrijke bron [\[Verwijzing naar: DOCUMENT 10 – Personeelsbeleid\]](#)
4. Leiden van ontwikkeling. 'Sturen door anders vasthouden.'

De vier actielijnen binnen het strategisch perspectief beschrijven we hieronder nader.

Strategisch beleidsplan

1. Strategisch perspectief / kwaliteit van onderwijs herkenbaar en zichtbaar op alle scholen in activiteiten en uitingen.

Het doel is dat op scholen zichtbaar en herkenbaar is op welke manier men invulling geeft aan de ambitie uit het Strategisch Perspectief. De thema's voor het realiseren van de ambitie zijn nog steeds actueel.

Voor het thema **duurzame effectieve onderwijsprogramma's** organiseren we bijvoorbeeld evenementen met verschillende stakeholders uit de regio. We ontwierpen een programma waaraan alle scholen kunnen deelnemen. De bedoeling is om via een levensecht ontwerp leerlingen te informeren, te laten onderzoeken en ontwerpen.

Ouderbetrokkenheid betekent gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor het opgroeien en ontwikkelen van het kind in een driehoek van kind, ouder en

school. Driehoeksgesprekken richten zich op maatschappelijk perspectief vanuit capaciteiten, talenten en potentieel van kinderen. Niet het vervolgonderwijs is leidend, maar wat wil en kan een kind en welk profiel en richting past daarbij. Kinderen bereiden we voor op 'Wie ben ik, Wat kan ik, Wat wil ik en Wat doe ik!' Leerkrachten zijn in staat inhoud te geven aan de groeigesprekken in de driehoek met kinderen en ouders.

Binnen **Sturen op geluk**, een belangrijk item in de doelstelling van het leerproces van Consent, leren kinderen hun eigen geluk te organiseren om vervolgens een bijdrage te leveren aan het geluk van anderen. Talentherkenning en talentontwikkeling zijn uitgangspunt voor betrokkenheid en welbevinden van kinderen. 'Geef ons je talent en je krijgt er een toekomst voor terug', onze merkbeloofte waarbij we kinderen uitdagen te doen waar ze goed in zijn en wat ze leuk vinden zodat ze lekker in hun vel zitten en perspectief hebben in hun maatschappelijke ontwikkeling.

Vanuit **aantrekkelijk werkgeverschap** weten we medewerkers te boeien en te binden. We gaan uit van talenten van mensen om de juiste persoon op de juiste plek te krijgen. Daarbij zijn werving en selectie, mobiliteit en een geactualiseerde gesprekkencyclus belangrijke instrumenten. Voor welbevinden van personeel gaan we uit van duurzame inzetbaarheid en leeftijdsbewust personeelsbeleid. Medewerkers van Consent zijn **ambassadeur** voor de organisatie en weten dit te stimuleren bij ouders en kinderen.

We zetten een eigen **VCO/Consent-Academie** in voor duurzame professionalisering. Schoolleiders en leerkrachten nemen verantwoordelijkheid voor het onderhouden van hun vakbekwaamheid en deskundigheid en zijn geregistreerd in het schoolleider register en lerarenregister. De academie ontwikkelt zich als een kennisplatform voor het delen van kennis en is tevens een plek voor vraag en aanbod. [\[Verwijzing naar: DOCUMENT 8 – VCO Consent Academie Schoolplan.\]](#)

2. Een kompas voor Consent onderwijs, onderwijs van de toekomst

Voor onderwijs van de toekomst is het 'kompas voor Consent-onderwijs' leidend. Daarin staat onze kijk op kinderen, leren en ontwikkelen en de kijk op de rol van leerkrachten, schoolleiders en ouders. Het doel is dat het kompas op iedere school herkenbaar is in het gedrag van kinderen, leerkrachten, schoolleiders, ouders en bestuur. Bij ons personeelsbeleid gaan we uit van het kompas. Dit betekent dat wij bij werving en selectie van nieuwe medewerkers en bij mobiliteit het kompas als uitgangspunt nemen.

3. Strategisch personeelsbeleid, kwaliteitsontwikkeling van medewerkers als belangrijke bron

Personeel is de belangrijkste bron voor het realiseren van de doelstellingen van de organisatie. Voor strategisch personeelsbeleid passend bij de ambitie uit het Strategisch Perspectief 2022 maken we een transitie van Human Resource Management naar Human Resource Development (HRD). De kwaliteit en ontwikkeling van personeel is de belangrijkste bron. Bij HRD richten we ons op talentherkenning en talentontwikkeling, 'wij kiezen voor talenten van mensen'. Professionaliseren en ontwikkelen betekent duurzaam en grenzeloos leren, formeel en informeel leren, kennis ontwikkelen en kennis delen.

Voor de gesprekkencyclus oriënteren we ons op een benadering die zich richt op talenten van mensen en de mate waarin zij een bijdrage leveren aan de doelen van de organisatie. Teams nemen gezamenlijk verantwoordelijkheid en geven in teamverband invulling aan het voeren van talentgerichte gesprekken in de vorm van progressiecirkel gesprekken.

4. Leiden van ontwikkeling 'Sturen door anders vasthouden'

Bij leiden van ontwikkeling staat de visie centraal. Uitgaan van de bedoeling: leren leren, leren communiceren en leren je eigen geluk organiseren. Organisatieontwikkeling is één beweging en geen kwestie van blauwdrukken, implementeren en uitrollen. Het bestuur en schoolleiders gaan voorop in het loslaten van 'oude denkbeelden', geven ruimte aan ontwikkeling en ontwikkelen zich in 'anders vasthouden'.

De uitvoerende professional weet verantwoordelijkheid en eigenaarschap te nemen in het leiden van ontwikkeling en weet aan te geven wat hij nodig heeft om mee te gaan in de ontwikkeling. De ondersteunende dienst ervaart weer wat ondersteunen is. Niemand weet waar het precies op uitdraait en wat het betekent voor de eigen functie. Het vraagt een collectieve zoektocht naar een manier van werken, slim ontwerpen en veel oog voor wat er al is om de kans op succes te vergroten.

Kwaliteitszorg

Definiëring van onderwijskwaliteit

Leerlingen ontwikkelen zich voor maatschappelijk perspectief- en carrière, passend bij hun leerpotentieel, talenten en interesses. Leerlingen zijn in staat aan te geven: 'Wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik en wat doe ik.' [\[Verwijzing naar: DOCUMENT 2 – Portfolio bestuur Consent\]](#)

Stichting Consent heeft een duidelijke visie op onderwijskwaliteit en neemt graag in lijn met de ambitie van de sector PO regie op onderwijskwaliteit. Consent participeert in een samenwerking met de PO-raad voor het ontwikkelen van een kader hoe schoolbesturen daar invulling aan geven. Onderstaande afbeelding geeft dit schematisch weer met vier pijlers.



Het bestuur is de verantwoordelijke en de actor om de kwaliteit van onderwijs en kwaliteitszorg op de scholen te waarborgen, de directeuren op hun school met hun eigen autonomie en de leerkracht voor de groep.

Zelfevaluatie- en visitatiesystematiek

Het doel

Stichting Consent kiest voor de vorm 'visitaties'. Doelen van deze onderlinge (of collegiale) visitaties zijn: de systematische kwaliteitszorg van de betreffende scholen te versterken en het lerend vermogen van elkaar te vergroten door een gezamenlijk reflectieproces te doorlopen.

Collegiale visitatie is een vorm van *Peer Review*. Dit omschrijven we als een instrument waarmee personen of organisaties elkaar de spiegel voorhouden, zodat ze na visitatie een volgende stap (kunnen) zetten in het eigen ontwikkelingsproces.

De doelstellingen van collegiale visitatie zijn:

- Het ontwikkelen en realiseren van een sterke vorm van reflectie in organisaties.
- Het verder versterken van de systematische kwaliteitszorg in organisaties.

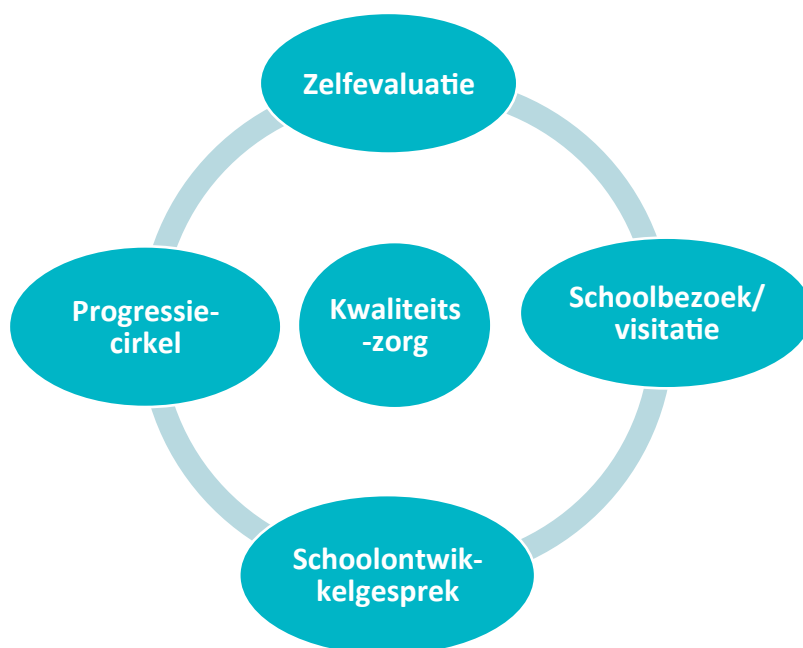
Deze positieve insteek van visitatie richt zich op het creëren van een cultuur van 'met en van elkaar leren'. Een cultuur waarin sprake is van samenwerken, team-teaching, lesobservaties en andere vormen van 'deuren openen' op schoolleiders- en leerkrachtniveau.

Zelfevaluatie en visitaties zijn middelen om de scholen te ondersteunen en van en met elkaar te leren om de kwaliteitszorg te bevorderen.

We stellen ons de volgende vragen:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we de dingen goed?
- Hoe weten we dat?
- Vinden anderen dit ook?
- Wat doen we met die wetenschap?

Cyclus van kwaliteitszorg



Een visitatiecommissie bestaat uit collega-directeuren en kwaliteitsmedewerker(s) en één van de bestuurders van het College van Bestuur. Uitgangspunten om feedback te geven dat zich richt op het proces van de schoolontwikkeling zijn: de visie van de school, het onderwijsconcept, onderwijsaanbod, zicht op ontwikkeling, didactisch handelen, pedagogisch klimaat en kwaliteitszorg.

De schoolleiding kan een onderzoeksvraag (of visitatievraag) formuleren voor de visitatie en om hierop aanbevelingen en feedback te ontvangen.

De feedback richt zich op het proces en de schoolontwikkeling. Het effect van de visitatie is intern gericht en op de school zelf. Het gaat om de bevindingen in een dialoog, 'een goed gesprek' de stand van zaken op de visiterende school te bespreken. [NOTITIE: Het verslag van de laatste visitatie ligt ter inzage bij de directeur.]

3. Ons schoolconcept

Visie

Met onze 5 kernwaarden als basis, stellen we leerlingen in staat zich te ontplooiën en hun eigen talenten te ontwikkelen.

Missie

Door deels thematisch te werken, brengen we iedere leerling een ontdekkende en onderzoekende houding bij. Samenwerken en presenteren zijn belangrijke aspecten om kennis en vaardigheden te verwerven.

We vinden het belangrijk dat leerlingen mede-eigenaar zijn van hun eigen leerproces. We geven dit vorm doordat we groeigesprekken voeren. We werken met een schoolportfolio en onze ambitie dat leerkrachten en leerlingen ontwikkelingen bijhouden in een kindportfolio.

Kernwaarden

Wij stelden binnen ons team 5 kernwaarden vast. Wij handelen naar deze kernwaarden en ze zijn onderdeel van onze identiteit.

Plezier

Leerlingen, leerkrachten en ouders gaan met plezier naar onze school. Elke dag hebben zij plezier.

Verantwoordelijkheid

Wij leren elke leerling verantwoordelijk te zijn voor zijn eigen gedrag, geluk en welbevinden.

Respect

Wij leren leerlingen dat zij met respect met elkaar en met volwassenen omgaan.

Zelfvertrouwen

Wij leren leerlingen zelfvertrouwen te hebben, het vertrouwen te geloven in zichzelf.

Veiligheid

Wij bieden leerlingen een veilige omgeving zodat zij in veiligheid groeien en ontwikkelen.

Ambities

Wij hebben de ambitie om de doorgaande leerlijn van leerlingen nog verder te ontwikkelen, o.a. door middel van een kindportfolio. Dat doen we door een programma te ontwikkelen waarbij we de standaardvakken combineren met de zaakvakken. We werken meer thematisch en stappen beetje bij beetje af van uitsluitend klassikaal lesgeven. We bedienen daarbij alle kinderen. We halen uit het kind wat erin zit, zodat het volledig tot zijn recht komt en tevens met plezier naar school gaat.

Wij vinden het belangrijk dat ons team achter de beslissingen staat die we nemen. Een groot draagvlak vergemakkelijkt het in- en doorvoeren van veranderingen. Van een directief aangestuurde leiding veranderen we naar een democratisch team met eigen ideeën, wensen en inbreng.

Kwaliteit en kwaliteitsbewaking

Wij gebruiken diverse meetinstrumenten om de kwaliteit van ons onderwijs in beeld te brengen en deze te bewaken. Wij maken gebruik van de volgende instrumenten:

CITO

We gebruiken het leerlingvolgsysteem. We meten breed waarbij we de cognitieve leervorderingen in beeld brengen. We bespreken deze op regelmatige basis met elkaar.

Viseon

Met dit instrument meten we de sociaal emotionele ontwikkeling. We zetten tevens enquêtes in als meetinstrument. Hierbij krijgen we boven water hoe de tevredenheid is onder leerlingen, ouders en leerkrachten. Dit doen we bijvoorbeeld één keer per jaar. Excessen pakken we (meteen) aan.

Ook voor de groepsvorming zetten wij Viseon in. De antwoorden zetten we in om de groepsdynamiek te beïnvloeden of te vormen. We bespreken de uitkomsten met de MR en koppelen deze terug aan ouders middels een nieuwsbrief. Met name kinderen die buiten de boot vallen nemen we mee in leerlingenbesprekingen.

Script

Script maakt de relatie tussen het leerpotentieel van een kind en zijn Cito-vaardigheidsscores zichtbaar. Het leerpotentieel bepalen we aan de hand van de NSCCT (Niet-Schoolse Cognitieve Capaciteiten Test). Door middel van Script is inzichtelijk welke vaardigheidsscore we mogen verwachten bij een bepaald

leerpotentieel. De Cito-score zien we als een foto, de ontwikkeling van een kind als de film. De resultaten zijn onderwerp van gesprek tijdens onze besprekingen met directie, IB en leerkrachten.

We bespreken de voortgang in leerpotentie tijdens de driehoeksgesprekken met ouder en leerling.

4. Waar staan we voor

Wij maken gebruik van diverse lespakketen en kiezen deze telkens zorgvuldig. Wij houden het leerlingvolgsysteem actueel en volgen de ontwikkelingen van onze leerlingen nauwkeurig. We monitoren op regelmatige basis de data van de toetsen die we afnemen en scholen onszelf op diverse onderwerpen bij.

In de toekomst willen we zaakvakken combineren met taal, rekenen en lezen. Wij geloven dat een kind de te leren stof beter tot zich neemt in een context. We ambiëren een lespakket dat alle aspecten en elementen met elkaar in verbinding brengt, waarbij kinderen blijven groeien en wij ze blijven uitdagen.

Als we een foto van onszelf maken op het moment van schrijven van dit plan (2019), dan verwoorden we dit als volgt in een SWOT analyse.

Sterkte / zwakteanalyse

Interne ontwikkelingen

Sterke punten

- PBS - we bereiden ons voor op certificering
- Digitaal leren, o.a. Bingel, Brandaan
- Goede naam van de school, stijging marktaandeel
- Plusgroepen, vanaf schooljaar 2019-2020 ook voor de groepen 1 en 2
- Onderbouwd, werken vanuit doelen in de onderbouw
- Personeel weet ons moeiteloos te vinden
- We hebben een goed samenwerkend, flexibel team

Zwakke punten

- EDI-model beter implementeren
- Communicatie vanuit de groepen naar de ouders
- Beschikbare ruimte
- Groepsgrootte

Externe ontwikkelingen

Kansen

- PBS
- ICT – inhoudelijk
- Wetenschap & Technologie
- Werkdrukverhogende gelden
- BSO wachtlijst

Bedreigingen

- Huisvesting – te weinig ruimte
- Minder kinderen in de wijk
- Grote groepen stromen af
- 1^e dagen geen vervanger bij ziekte/uitval
- Inspectie-eisen
- BSO wachtlijst
- Aantal mannen vs vrouwen
- Stakingen/financiële vergoedingen

Ons onderwijsaanbod**Rekenen en wiskunde**

Doelen	Methode/materialen	Relatie met kerndoelen en referentieniveaus	Uitvoering in de praktijk	Beleidsvoornemens/plannen
We hanteren de doelen van de methode	1 - 2 Onderbouwd 3 – 7 De wereld in getallen. Transitie van versie 4 naar versie 5. We zijn pilotschool. 8. WIG 4	Voldoet aan de kerndoelen.	Lesdoel automatiseren, bespreken en andersom. Instructie geven op 3 basismanieren, extra verdieping, geleide instructie en verlengde instructie.	WIG 5 introduceren in groep 8. Groepen 3 en 4 gebruikt papieren versie ondersteund met digitale middelen. Onze ambitie is ons dit systeem nog beter eigen te maken.

Nederlandse taal

Doelen	Methode/materialen	Relatie met kerndoelen en referentieniveaus	Uitvoering in de praktijk	Beleidsvoornemens/plannen
We hanteren de doelen van de methode	1 + 2 Onderbouwd 3 Veilig leren lezen 4 ondersteunende digitale leeromgeving 4 - 8 Taal Actief, versie 4	Voldoet aan de kerndoelen.	Gelijk aan rekenen en wiskunde	Een nieuwe methode introduceren vanaf groep 4, Taal Actief 5. V.a. groep 4 methodisch blijven werken, meer gedigitaliseerd.

Lezen

Doelen	Methode/materialen	Relatie met kerndoelen en referentieniveaus	Uitvoering in de praktijk	Beleidsvoornemens/plannen
We hanteren de doelen van de methode	1 + 2 Letters leren, Onderbouwd 3 Technisch lezen, leren lezen, AVI niveaus 4 – 8 Leeslink	Voldoet aan de kerndoelen.		Integratie met overige vakken. Nieuwe lesmethode groep 3

Engels

Doelen	Methode/materialen	Relatie met kerndoelen en referentieniveaus	Uitvoering in de praktijk	Beleidsvoornemens/plannen
	1 - 2 Kleuteruniversiteit 3 – 8 Join In			Gestart in 2019. Verder uitbouwen.

Wereldoriëntatie (Aardrijkskunde, geschiedenis, natuur, Davina, IPC)

Doelen	Methode/materialen	Relatie met kerndoelen en referentieniveaus	Uitvoering in de praktijk	Beleidsvoornemens/plannen
Nat Uniek	Aardrijkskunde: De blauwe planeet Geschiedenis: Brandaan Nat Uniek Projectvormen Thematisch werken		O.a. door Consent ondersteund d.m.v. divers aanbod.	Methoden loslaten en omslag maken naar thematisch werken. Verweven met WFT en Burgerschap.

Bewegingsonderwijs*

Doelen	Methode/materialen	Relatie met kerndoelen en referentieniveaus	Uitvoering in de praktijk	Beleidsvoornemens/plannen
Deelname aan bewegen, deelname vergroten	Vakleerkracht, 2x per week. Volgt Vakwerkplan (van de Gemeente Enschede).		Heel actief, deelname aan diverse toernooien: voetbal, korfbal, zwemmen, beebal, schaatsen, sportmarkt (Koningsspelen)	Deze lijn voortzetten

- [NOTITIE: Zie ook het "Vakwerkplan bewegingsonderwijs Enschede" dat alle scholen in Enschede hanteren].

Expressie/kunstzinnige activiteiten

Doelen	Methode/materialen	Relatie met kerndoelen en referentieniveaus	Uitvoering in de praktijk	Beleidsvoornemens/plannen
	Cultuurplan Cultuurmenu Groep 4: vakdocent muziek.		Gedurende de schooltijd (8 jaar) komt een leerling in aanraking met diverse disciplines.	Zie beleidsplan. Muziekles uitbreiden naar alle groepen.

Bevordering actief burgerschap en sociale integratie*

Doelen	Methode/materialen	Relatie met kerndoelen en referentieniveaus	Uitvoering in de praktijk	Beleidsvoornemens/plannen
Respectvol met elkaar omgaan	PBS 1 dag per jaar – mensen met beperkingen. Verweven in WO en WFT.		Geïntegreerd in alle lessen en methodes. Algemene omgangsvorm/norm	Bezoek moskee/synagoge. Feestdagen andere geloven. Verweven in WO en WFT.

* [Verwijzing naar: DOCUMENT 3 - Protocol burgerschap]

Bevordering sociale redzaamheid, waaronder verkeer

Doelen	Methode/materialen	Relatie met kerndoelen en referentieniveaus	Uitvoering in de praktijk	Beleidsvoornemens/plannen
	Wijzer door het verkeer ANWB Streetwise PBS 5 – 8 Rots en water			Rots en water uitbreiden naar alle groepen

Digitale vaardigheden

Doelen	Methode/materialen	Relatie met kerndoelen en referentieniveaus	Uitvoering in de praktijk	Beleidsvoornemens/plannen
ICT gebruiken als middel	Digiborden Chromebooks Digitale geletterdheid Mediawijsheid 21 eeuwse vaardigheden Computational thinking			

Didactisch handelen

Voor het onderwijsprogramma hanteren wij eigen ambities. We streven ernaar van klassikaal lesgeven de ommezwaai te maken naar thematisch lesgeven, waarbij alle aspecten en lesmethodes integreren met elkaar. We zetten meer in op onderzoekend en ontwerpend leren. Hierbij maken we ons de didactische vaardigheden die ervoor nodig zijn eigen.

Zicht op ontwikkeling

Doorlopende leerlijn

Om onze leerlingen goed te monitoren volgen wij de doorlopende leerlijn. Met ondersteuning van PlanB2. [\[Verwijzing naar: DOCUMENT 8 - Schoolgids, h. 3.3.2\]](#)

Schoolondersteuningsprofiel

Hierbij verwijzen we naar het schrijven van het Samenwerkingsverband 23-02. [\[Verwijzing naar: DOCUMENT 9 a en b- Schoolondersteuningsprofiel\]](#).

Volgen van leerlingen

We voeren datagesprekken (directeur, IB en leerkrachten). We zetten elkaar op het spoor, geven feedback, coachen elkaar en leren van elkaar.

Na elke toetsronde gaan we om de tafel en bespreken de resultaten in kleine groepjes. We analyseren, bespreken en maken plannen.

Naast cijfers kijken we ook naar het verhaal achter de cijfers. Sociaal emotionele ontwikkeling nemen we hierin mee.

Schooltijden

Onze school hanteert traditionele schooltijden. Tussen de middag pauzeren wij een uur.

Taalachterstanden

Ouders die niet of nauwelijks Nederlands spreken zijn er slechts af en toe. Hiervoor hebben we geen speciaal beleid.

Kerdoelen en referentieniveaus

Bij elk vak dat we aanbieden volgen we de kerndoelen van de methode en de bijbehorende referentieniveaus. Vanaf de kleuters volgen we een ietwat veranderd programma; we observeren naar referentieniveaus en rapporteren

dit. Over het algemeen zijn de referentieniveaus ondergebracht in onze differentiatiemethode.

Pedagogisch klimaat

Al enkele jaren gebruiken wij de PBS methode. We benaderen leerlingen volgens de 5 kernwaarden waarbij voorop staat dat elke leerling met plezier naar school gaat. Wij halen uit de leerling wat erin zit, hij/zij functioneert naar beste kunnen en vermogen. Wij hebben veel oog voor het welbevinden van de leerling. De kernvakken taal, rekenen en spelling zijn een basis, maar de diverse andere vakken eromheen geven de jus aan het geheel. Wij geloven erin dat een combinatie de leerlingen (veel meer) motiveert.

Onze ambitie is om thematisch en samenwerkend te leren. Wij onderzoeken en vinden een manier om vakken aan elkaar te koppelen, te verbinden en zo het maximale uit leerstof, vermogen, plezier en ontwikkeling te halen.

Wij dagen onszelf uit om handen en voeten te geven aan deze ontwikkeling en onze studiedagen staan in het teken hiervan.

Veiligheid

PBS is in de loop van de afgelopen jaar goed geworteld in onze waarden en normen. We spreken elkaar aan, houden elkaar scherp en houden PBS (dagelijks) op de agenda. Het is onze ambitie om ouders hier nog meer in mee te nemen.

We hebben een officieel pestbeleid in de vorm van een (slapend) document. Door PBS te hanteren hebben we deze niet nodig (voor de vorm als bijlage toegevoegd). [\[Verwijzing naar: DOCUMENT 4 - Respectprotocol en DOCUMENT 5 - Veiligheidsplan\]](#).

In groep 6 geven we de training Rots en Water. Leerlingen leren weerbaarder te zijn en zich te verplaatsen in de ander. Het is onze ambitie de training uit te breiden naar de groepen 7 en 8. [\[Verwijzing naar: DOCUMENT 8 - Schoolgids, h.3.5.5\]](#).

Kwaliteitszorg

Regie op onderwijskwaliteit

Hoe definiëren we onderwijskwaliteit?

Verdiepingsvragen	
Identiteit	<i>Welke rol speelt identiteit in ons onderwijs en wat betekent dat voor onze ambities?</i>
	Wij zijn een openbare school waar ieder kind erbij hoort. We geven de leerlingen een blik op de wereld door ze kennis te laten maken met diverse culturen, zonder er één te favoriseren.
Socialisatie	<i>Welke waarden, normen en gebruiken willen we onze leerlingen meegeven zodat zij volwaardig kunnen meedoen in de samenleving?</i>
	Hierbij refereren we aan onze kernwaarden: plezier, zelfvertrouwen, veiligheid, respect en verantwoordelijkheid.
Kwalificatie	<i>Met welke kennis en vaardigheden willen wij onze leerlingen toerusten zodat ze volwaardig kunnen meedoen in de samenleving?</i>
	We leren hen een onderzoekende houding, samen te werken en ontdekkend te leren. Leerlingen zijn in staat hun plek te vinden in de maatschappij. We leren hen zelfstandig te zijn en verantwoordelijk te zijn voor hun eigen geluk. En dat ze hun leven goed organiseren.
Opleiding	<i>Waar toe leiden we leerlingen op?</i>
	We leiden leerlingen op zodat ze hun eigen keuzes kunnen maken die passen bij hun kennis, kunde en persoonlijkheid, zodat ze gelukkig in het leven staan.
Persoonsvorming	<i>Wat hebben onze leerlingen nodig om zicht te krijgen op: wie ben ik? wat wil ik (worden)? wat vind ik belangrijk? en hoe wil ik omgaan met anderen?</i>
	Gesprekken met de leerkracht, hun ouders en henzelf in de welbekende driehoeksgesprekken. Daarnaast krijgen ze zelfkennis door middel van samenwerking met andere leerlingen-.

Op welke manier hebben we zicht op onderwijskwaliteit?

Verdiepingsvragen	
1	Welke hulpmiddelen of werkwijzen gebruiken we of willen we gebruiken om onderwijskwaliteit in beeld te krijgen en waarom?
	Cito toetsen, methode gebonden toetsen, observaties en leerlingvolgsysteem. Instrumenten behorende bij PBS en PlanB2.
2	Welke eisen stellen we aan de kwaliteit (validiteit en betrouwbaarheid) van de instrumenten waarmee we onderwijskwaliteit in beeld brengen en waarom?
	Alle middelen en toetsen die we gebruiken zijn gevalideerd. Enerzijds omdat het moet, anderszijds omdat we slechts betrouwbare middelen wensen te gebruiken. Ze vormen de basis voor de adviesgesprekken. Daarnaast spelen welbevinden, werkhouding en de thuissituatie mee voor het geven van een advies aan de leerling.
3	Hoe krijgen we zicht op merkbare en meetbare opbrengsten van ons onderwijs?
	We hanteren een data-muur en datafeedback. De IB'er brengt alle beschikbare data in kaart en in kleine groepjes van leerkrachten, de IB'er en de directeur bespreken we de doorgaande lijn.
4	Hoe helpen de instrumenten of werkwijzen die we nu al gebruiken ons daadwerkelijk zicht te krijgen op onderwijskwaliteit?
	Middels benchmark weten we hoe onze school zich verhoudt tot het landelijk gemiddelde. Het geeft een referentiekader. Liever kijken we naar de individuele leerling en zijn of haar leerpotentieel. De (landelijke) norm helpt, maar is niet leidend. We kijken naar het verhaal achter de cijfers.

Op welke manier werken we aan de onderwijskwaliteit?

[Verwijzing naar: DOCUMENT 10 – Personeelsbeleid Consent].

Verdiepingsvragen	
1	Wat vragen we van onze medewerkers in hun didactische en pedagogisch handelen en hun bijdrage aan school/onderwijsontwikkeling?
	We vragen hen pro-actief te zijn in het maken van keuzes ten aanzien van bijscholing. We vragen hen samen te werken, nieuwe methodes te ontwikkelen en samen te onderzoeken hoe we vorm geven aan ons onderwijs. Hierdoor houden we de ontwikkeling gaande en creëren we draagvlak bij eenieder.

2	Wat vraagt het werken aan kwaliteit aan leiderschapsstijl(en) op verschillende niveaus in de organisatie?
	Het vraagt situationele aansturing. Sturing per individu door te kijken naar zijn/haar capaciteiten, wensen en potentieel. Alsook te kijken naar de teamvorming en de benodigde competenties en karakters om een zo complementair mogelijk team neer te zetten. We stimuleren en faciliteren onze medewerkers. We kijken op elk moment naar de ontwikkeling van het team en wat het team nodig heeft. Een selectiecommissie (bestaande uit de directeur en teamleden) bepaalt welke nieuwe medewerker de vacature vervult.
3	Hoe betrekken we de maatschappelijke omgeving bij ons onderwijs?
	We staan in nauw contact met IKC, de wijkcoach, Sportaal, ouders, ketenpartners, de ouderraad, de MR en vinden onze samenwerking met cultuur organisaties.
4	Hoe zorgen we dat we steeds evalueren hoe we werken aan onderwijskwaliteit zodat we die kwaliteit steeds verder kunnen verbeteren?
	We maken binnen ons team afspraken en stellen doelen, we spreken ze door en plannen (organiseren).
5	Hoe werken we samen met ouders en ketenpartners?
	We hebben een ouderraad en een medezeggenschapsraad. Ouders participeren; er zijn overblijfouders, hulpouders voor de bieb en de computers. We informeren hen vanuit de groep (dmv de app Social Schools).
6	Wat voor schoolgebouw en materieel hebben wij nodig om onderwijskwaliteit te kunnen bieden?
	We hebben (meer) ruimte nodig. We moeten beschikken over goede en voldoende digitale middelen, wifi is een eerste levensbehoefte (zonder wifi kunnen we geen les geven). Enkele ruimtes binnen onze school kregen een andere bestemming (personeelsruimte is ruimte voor de leerlingen) en in het speellokaal zit een groep.
7	Wat vraagt het werken aan kwaliteit van het handelen van ons bestuur, de bestuurlijke staf en van de schoolleiders?
	Vertrouwen in de schoolleiders. Stimulans, vrijheid en ruimte binnen kaders (dit ervaren we ook zo). We voelen ons betrokken en serieus genomen.
8	Hoe zorgen we ervoor dat onze mensen en middelen zo worden ingezet dat het de onderwijskwaliteit verbetert?
	De goede mensen op de goede plekken, passend bij de vraag op dat moment. We bespreken onze visie met het bestuur en over en weer regelen we datgene dat nodig is om de onderwijskwaliteit te verbeteren aan de hand van de juiste argumenten. We vinden het belangrijk dat onze mensen goed in het vel zitten, we voeren vitaliteitsgesprekken en horen wat er nodig is. Het levert een verbeterde onderwijskwaliteit op.

Hoe verantwoorden we ons over de onderwijskwaliteit?

Verdiepingsvragen	
1	Hoe voeren we de dialoog met medewerkers, ouders en andere belanghebbenden in onze omgeving?
	Met leerlingen, ouders en leerkrachten voeren we driehoeksgesprekken. Met medewerkers voeren we functionerings/vitaliteitsgesprekken. De sfeer in onze school is een goede, waarbij er vrijheid en veiligheid is om een dialoog met elkaar te voeren. Er heerst een feedbackklimaat. We vergaderen met het team. We organiseren dit soort gesprekken.
2	Waarover voeren we de dialoog met medewerkers, ouders en andere belanghebbenden in onze omgeving?
	We spreken veel over het onderwijs en onze leerlingen. Een uitdaging ter verdieping van de gesprekken zijn de onderwerpen vitaliteit en welbevinden.
3	Wanneer voeren de dialoog met medewerkers, ouders en andere belanghebbenden in onze omgeving?
	We hanteren een vergaderschema en een jaaragenda met daarin een planning voor de te voeren gesprekken (zoals hierboven beschreven).
4	Hoe verwerken we de opbrengsten van de dialoog met alle belanghebbenden in onze omgeving bij het verder definiëren en verbeteren van de onderwijskwaliteit?
	Als het gaat om de ontwikkeling van de leerlingen dan noteren we de opbrengsten in PlanB2. Voorafgaand aan het (driehoeks)gesprek met ouders sturen wij de toetsresultaten van hun kind. Afspraken tijdens teamvergaderingen leggen we vast in notulen.

Kwaliteitscultuur

We verwachten in de toekomst bij te blijven in alle ontwikkelingen in het onderwijs en we scholen onszelf actief bij. Daarnaast zitten we goed in ons vel.

De ambitie ten aanzien van het pedagogisch en didactisch handelen van de leraren is meer samen te werken, programma's in teamverband samen te stellen en verantwoordelijkheid te nemen en voelen in het team. Hiervoor kiezen we mensen die complementair zijn aan elkaar.

Wat betreft een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, zoals bedoeld in artikel 30 van de WPO, is de situatie per 1 augustus 2019, dat op de 32 scholen die onder het bestuur van Stichting Consent vallen er 24 vrouwelijke directeuren en 5 mannelijke directeuren zijn. Op 4 scholen stelden wij locatieleiders aan, waarvan 3 vrouwen en 3 mannen.

De huidige stand van zaken in de verhouding man-vrouw onder directeuren krijgt aandacht bij het werving- en selectieproces maar benoeming op basis van kennis, ervaring en kwaliteiten, kortom de best passende kandidaat, blijft het uitgangspunt.

We (OBS Park Stokhorst) maken ons zorgen over het aantal mannen in het onderwijs. Gelukkig is de verdeling mannen/vrouwen op onze school redelijk te noemen. Bij gelijke geschiktheid kiezen wij een man.

Sponsorbeleid

Door sponsoring creëren scholen financiële speelruimte die zowel ten goede komt aan het onderwijs als aan nevenactiviteiten. Met dat sponsorgeld doen scholen extraatjes. Omdat wij op een verantwoorde en zorgvuldige manier met sponsoring omgaan moet de sponsoring aan één van de volgende voorwaarden voldoen:

- Sponsoring is verenigbaar met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school.
- Sponsoring brengt de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de school en de daarbij betrokkenen niet in gevaar.
- Sponsoring beïnvloedt de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs niet, en is niet in strijd met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die onze school aan het onderwijs stelt.

Bovengenoemde punten vinden hun basis in het convenant sponsoring, dat de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en alle landelijke onderwijsorganisaties van besturen, personeel, ouders en leerlingen en een aantal andere organisaties ondertekenden. Alle sponsoractiviteiten die de school onderneemt behoeven de goedkeuring van het schoolbestuur en de instemming van de medezeggenschapsraad. Ouders die een klacht hebben over sponsoring, uitingvormen van sponsoring en/of niet akkoord gaan met de wederprestatie die aan de sponsoring verbonden is, kunnen bij hun contactpersoon terecht.

5. Langetermijn ontwikkeling

- Onderwijskundig beleid
- Strategisch beleid
- Financieel beleid
- Huisvestings- en materieel beleid
- Communicatie (intern en externen) (b.v.team ouderbetrokkenheid, externe stakeholders, bestuur)

Eenzijds bepaalt ons bestuur het beleid op lange termijn, anderzijds maken wij als school een meerjarenbegroting, waarin je opneemt voor de aankomende 4 jaar wat nodig is. Hierin komt het beleid ten aanzien van onderwijs, strategie, financiën, huisvesting en materieel en communicatie aan de orde.

[Verwijzing naar: DOCUMENT 13 - Meerjarenbegroting OBS Park Stokhorst].

Consent heeft een aantal beleidsstukken ter onderbouwing van dit schoolplan.

[Verwijzing naar: DOCUMENT 10 - Personeelsbeleid en DOCUMENT 12 – Financieel Beleid]

6. Gerelateerde documenten

Te vinden in de digitale map op school	Documentnummer
Portfolio OBS Park Stokhorst	1
Portfolio Bestuur Consent	2
Protocol burgerschap	3
Respectprotocol	4
Veiligheidsplan	5
Strategisch perspectief 2019-2023	6
Kompas onderwijs	7
Schoolgids	8
Schoolondersteuningsplan	9
Personeelsbeleid	10
Beleidsplan cognitief talent	11
Financieel beleid	12
Meerjarenbegroting	13

7. Bijlagen

BIJLAGE 1 – FORMULIER INSTEMMING MR

Verklaring

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van **OBS Park Stokhorst** in te stemmen met het schoolplan dat geldt van 2019 tot 2023.

Namens de MR:

Plaats _____

Datum _____

Handtekening _____

Naam _____

Functie _____

BIJLAGE 2 – FORMULIER VASTSTELLING BESTUUR

Hierbij verklaart het bestuur van Consent in te stemmen met het schoolplan van **OBS Park Stokhorst** dat geldt van 2019 tot 2023.

Voorzitter College van Bestuur

Lid College van Bestuur
