

SCHOOLPLAN

2023 - 2027



Inhoudsopgave schoolplan 2023-2027

Inleiding

1. Uitgangspunten van het bestuur

- 1.1 Inleiding
- 1.2 Missie
- 1.3 Visie voor de komende planperiode

2. De opdracht van onze school

- 2.1. Inleiding
- 2.2. Onze missie
- 2.3. Onze visie
- 2.4. Interne en externe analyse
- 2.5. Strategische keuzes en doelen
- 2.6. De meerjarenplanning

3. Onderwijskundig beleid

- 3.1. Inleiding
- 3.2. Onze ambities in relatie tot de wettelijke opdracht van het onderwijs
 - 3.2.1 Doorlopende leerlijn
 - 3.2.2 Burgerschapsonderwijs
 - 3.2.3 Ontwikkeling in beeld
 - 3.2.4 Onderwijstijd
 - 3.2.5 Anderstaligen
 - 3.2.6 Sponsoring
- 3.3. Kerndoelen en referentieniveaus
- 3.4. Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften
- 3.5. Onderwijs aan langdurig zieke kinderen
- 3.6. Veiligheid
- 3.7. Pedagogisch klimaat en didactisch handelen

4. Personeelsbeleid

- 4.1. Inleiding
- 4.2. Leeftijdsbewust personeelsbeleid
- 4.3. Opleiden in de school
- 4.4. Begeleiding nieuwe leraren
- 4.5. Professionalisering
- 4.6. Functiedifferentiatie
- 4.7. Duurzame inzetbaarheid en taakbeleid
- 4.8. Arbo en bedrijfsgezondheidszorg
- 4.9. Mobiliteitsbeleid
- 4.10 Evenredige vertegenwoordiging mannen en vrouwen in schoolleiding
- 4.11 Consequenties voor de meerjarenplanning

5. Kwaliteitszorg

- 5.1. Inleiding
- 5.2. De doelen van onze kwaliteitszorg
- 5.3. Voorwaarden voor onze kwaliteitszorg
- 5.4. De inrichting van onze kwaliteitszorg
- 5.5. Schoolplancyclus
- 5.6. Jaarplancyclus

Tot slot

Inleiding

Doel schoolplan:

Dit schoolplan is het beleidsdocument voor de schoolplanperiode 2023-2027

Het is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van ons bestuur samengevat in hoofdstuk 1.

Het schoolplan wil elke belanghebbende duidelijkheid geven over wat we willen bereiken met het onderwijs op onze school en hoe we dat dagelijks vormgeven.

Totstandkoming:

We hebben als team de missie en visie herijkt, onze doelen beschreven en de strategieën geselecteerd waarmee we onze keuzes en doelen in deze schoolplanperiode willen realiseren.

We hebben informatie verzameld die een beeld geeft van de huidige situatie.

We hebben gebruik gemaakt van:

- De evaluatie van het schoolplan 2019-2023.
- Het meest recente inspectierapport.
- Tevredenheidspeilingen bij ouders, leerlingen en medewerkers.
- De evaluaties van de jaarplannen.
- Analyse van de opbrengsten van methodeonafhankelijke toetsen.

De analyse van deze gegevens, samen met onze missie en visie, leidt tot een aantal strategische keuzes en doelen.

Het schoolteam is onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van het schoolplan.

Het bevoegd gezag stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van hetgeen in het schoolplan is beschreven.

Het bevoegd gezag stelt zich garant voor het gericht inzetten van middelen voor het ondersteunen van dit schoolplan.

De directie stelt het schoolbestuur jaarlijks op de hoogte van de bereikte doelen door middel van een jaarverslag. Dit verslag wordt ook besproken in de Medezeggenschapsraad.

Samenhang met andere documenten:

In dit schoolplan verwijzen we naar de volgende documenten, die aanwezig zijn op onze school:

- schoolgids
- schoolondersteuningsprofiel
- ondersteuningsplan samenwerkingsverband

Vaststelling

De MR heeft instemming verleend met het schoolplan d.d. 28 september 2023, Wim van Cruchten voorzitter van de MR.

Het schoolplan is vastgesteld in het schoolteam d.d. 2 oktober 2023
Louise Treffers en Jethro Schepers Directie De Keizerskroon

Het schoolplan is vastgesteld door het college van bestuur van de school d.d.

Jeroen van Tongeren, voorzitter van het college van bestuur van de Stichting Katholiek Onderwijs Pijnacker

1. Uitgangspunten van het bestuur

1.1. Inleiding

Organisatie:

Stichting Katholiek Onderwijs Pijnacker is een kleine compacte organisatie met vijf scholen en een gezonde organisatie. Uitgangspunt is dat SKOP groot genoeg is om klein te blijven. De directeuren van onze scholen zijn integraal verantwoordelijk voor de organisatie, het personeel en het onderwijs. Op diverse gebieden krijgen zij ondersteuning van de medewerkers op het bestuurskantoor. Naast de voorzitter van het college van bestuur is er een bovenschools directeur die onder andere verantwoordelijk is voor de portefeuilles onderwijs, kwaliteit en professionalisering. Hiernaast zijn er een parttime administratief medewerker en een controller werkzaam. De Raad van Toezicht ziet erop toe hoe wij met elkaar ons onderwijs inrichten en uitvoeren.

Onze identiteit:

Onze scholen hebben een katholiek karakter, waarbij gewerkt wordt vanuit christelijke waarden en normen. We leren onze kinderen respect te hebben voor de wereld om zich heen en om zorg te dragen voor anderen en zichzelf. We houden vast aan de christelijke tradities, zoals bijvoorbeeld vieringen met Kerst en Pasen en staan open voor kinderen met een andere religieuze achtergrond. Iedereen die onze waarden en normen onderschrijft is bij SKOP van harte welkom. Bij SKOP mag iedereen er zijn!

1.2 Missie

Ons strategisch beleidsplan geeft richting aan de doelen die we als stichting hebben gesteld. Het strategisch beleidsplan dient voor onze vijf scholen als kader waarbinnen zij het schoolbeleid vormgeven, passend bij en rekening houdende met de populatie en omgeving van de school. Strategisch beleid gaat over de keuzes die de stichting maakt en de gevolgen die deze keuzes hebben voor het onderwijs op onze scholen. Aan die keuzes gaat iets vooraf. Alles begint met de vraag waar we voor staan: onze missie. Deze missie en de daarbij behorende visie zijn de stevige basis waarop de scholen kunnen bouwen om het onderwijs in Pijnacker en Delfgauw vorm te geven.

Onze missie

SKOP staat voor goed en waarde(n)vol onderwijs.
We begeleiden de kinderen op onze scholen in hun persoonlijke ontwikkeling
en zorgen voor kennis, vaardigheden én mooie herinneringen!

Betrouwbaar, Betrokken en in Beweging!

1.3 Visie voor de komende planperiode

Onze visie

We leren de kinderen wat we zijn:

Betrouwbaar: we zeggen wat we doen en doen wat we zeggen.
Je kunt van ons op aan!

Betrokken: we zien, horen en kijken naar..... kinderen,
elkaar en onze omgeving.

in Beweging: we blijven ons ontwikkelen, leren van en met elkaar
en willen steeds beter worden.

Waar zet SKOP de komende vier jaar op in? Drie pijlers:

Pijler 1: Ons menselijk kapitaal: de medewerkers centraal

Wat zijn onze ambities?

Als SKOP willen we een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven. Zo zijn we in staat om samen onze visie, missie en kernwaarden betrouwbaar, betrokken en in beweging waar te maken. In een krappe onderwijsarbeidsmarkt is goed werkgeverschap van groot belang om medewerkers langdurig te binden en nieuwe medewerkers aan te trekken.

Ambitie 1: Werkplezier en werkgeluk

Alle medewerkers van SKOP gaan met plezier náár het werk en hebben plezier ín het werk. Bij SKOP ervaren de medewerkers een hoge mate van tevredenheid en werkplezier en zetten we blijvend in op het ervaren van werkgeluk op de werkvloer. SKOP wordt gezien als een aantrekkelijk werkgever, waar je gezien en gehoord wordt en van waarde bent.

Ambitie 2: Het binden van ons personeel

We dragen zorg voor een goede begeleiding en ondersteuning van álle personeelsleden en hebben in het bijzonder aandacht voor onze startende leerkrachten, zij-instromers en nieuwe personeelsleden. We maken iedereen bewust van de basisafspraken die er zijn bij SKOP.

We besteden tijd en aandacht aan het intern opleiden (werken-leren trajecten) van personeel, waaronder ook zij-instromers en stagiaires.

De medewerkers van SKOP blijven zich professionaliseren en maken gebruik van elkaars kennis en expertise. De lerende netwerken hebben een belangrijke plaats in de ontwikkeling van de medewerkers en er is een aantrekkelijk (na)scholingsaanbod voor alle medewerkers in iedere loopbaanfase.

Ambitie 3: Ons directieteam

We hebben een deskundig directieteam, dat zich voortdurend professionaliseert. Binnen de organisatie van SKOP wordt gebruik gemaakt van de krachten en expertise in de directiegroep.

Pijler 2: de inhoud van ons vak én ons onderwijs

Wat zijn onze ambities?

Oog voor ons vak, oog voor ons onderwijs. Het aanleren van basisvaardigheden op een plek waar veiligheid voorop staat en kinderen met plezier heen gaan, beschouwen we als één van onze kernopdrachten. Om onze leerlingen de basis mee te geven die zij nodig hebben om zich in de maatschappij te kunnen handhaven, zullen alle medewerkers van SKOP zich blijven(d) bekwamen en iedere dag weer nieuwe kennis en inzichten opdoen en toepassen.

Ambitie 1: Visie ontwikkeling op 'het jonge kind'

Bij SKOP is er een gedeelde visie op de ontwikkeling van het jonge kind. Het netwerk van onze leerkrachten uit groep 1-2 en groep 3 vormen hierbij een belangrijke bouwsteen. Met de medewerkers van de verschillende scholen gaan we in gesprek, verkennen we elkaars visie en onderzoeken we onze gemeenschappelijke deler. Het jonge kind krijgt op onze SKOP-scholen een nog duidelijkere plek in het onderwijs.

Ambitie 2: De basisvaardigheden

Naast de algemene basisvaardigheden lezen, taalverzorging en rekenen, geeft de inspectie aan dat ook digitale geletterdheid en burgerschapsvorming valt onder basisvaardigheden.

In het professionaliseringsaanbod blijven we aandacht en focus hebben op de verbetering van ons onderwijs, middels het scholen van onze medewerkers. Nieuwe inzichten, gecombineerd met eerder opgedane kennis en expertise staan hierbij centraal.

Basisvaardigheden: lezen, taalverzorging en rekenen:

De resultaten van het onderwijs op de scholen blijven we monitoren, middels de cyclus die opgenomen is in de kwaliteitskalender van SKOP. De scholen formuleren eigen ambities ten aanzien van de opbrengsten, waarbij het uitgangspunt is hoge verwachtingen hebben van alle leerlingen. SKOP heeft de ambitie dat al haar leerlingen bij het verlaten van de basisschool tenminste het uitstroomniveau van 1F behaald hebben. Met hierbij hoge verwachtingen ten aanzien van het referentieniveau 2F (bij taal) en 1S (bij rekenen).

Digitale geletterdheid:

In deze planperiode wil SKOP verder invulling geven aan het aanbod voor digitale geletterdheid op onze scholen, waarbij de vier domeinen mediawijsheid, ICT-basisvaardigheid, informatievaardigheid en computational thinking aangeboden worden. Het streven hierbij is, om dit waar mogelijk verder te integreren in het bestaande lesaanbod.

Burgerschapsvorming:

In deze planperiode wil SKOP de gezamenlijke visie op burgerschapsvorming actualiseren en indien nodig de visie en het aanbod op schoolniveau verder uitwerken/actualiseren conform de nieuwe wettelijke vereisten. Op SKOP-niveau kijken we naar de mogelijkheden om de opbrengsten van burgerschapsvorming te monitoren en op schoolniveau wordt een keuze gemaakt op welke wijze dit vorm wordt gegeven.

Ambitie 3: Duurzaamheid

Het thema duurzaamheid staat de komende planperiode op alle scholen van onze stichting op de agenda. We zien het als onze maatschappelijke opdracht om kinderen bewust te maken van wat duurzaamheid inhoudt en hoe wij hier allemaal een bijdrage aan kunnen leveren.

Pijler 3: De agenda van de toekomst

Wat zijn onze ambities?

- SKOP ontwikkelt een Toekomstagenda, waarin te onderzoeken onderwerpen (te lezen in het strategisch beleidsplan SKOP) een plek krijgen en na uitwerking in het volgende strategische beleidsplan (2027-2031) komen. Deze onderwerpen leggen we ook voor aan onze stakeholders en betrokkenen rondom SKOP en haar scholen.
- Het is de ambitie om onszelf nog zichtbaarder op te stellen en nog meer in gesprek en overleg te gaan met (lokale) partners en maatschappelijke instanties en organisaties om samenwerkingen op te starten. En zo vanuit het 'samen' een krachtig antwoord te hebben op de vraagstukken die er in de toekomst voor ons allen liggen.
- SKOP wil proactief handelen om binnen de ontwikkelingen op lokaal, gemeentelijk en landelijk gebied antwoorden te kunnen geven op complexe vraagstukken en problematiek.

2. De opdracht van onze school

2.1. Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we vanuit welke opvattingen ons onderwijs verzorgd wordt.

Gebaseerd op de visie van het schoolteam en de conclusies die we als schoolteam getrokken hebben uit de verzamelde gegevens. Daarnaast hebben we een interne sterkte en zwakte en externe kansen en bedreigingen analyse uitgevoerd. De gegevens zijn gebruikt om de strategische keuzes en doelen voor de komende vier jaar te bepalen.

Typering van onze school:



De Keizerskroon is één van de vijf scholen van Stichting Katholiek Onderwijs Pijnacker. De school is opgericht op 1 augustus 2008. In het schooljaar 2013-2014 is de school verhuisd naar het nieuwe gebouw de Multi Functionele Accommodatie 't Nest in de wijk Keijzershof. Vrijwel alle kinderen komen uit de buurt. We zijn inmiddels een driestromenschool. 7 groepen 1/2 en in elke jaarlaag 3 groepen (3 t/m 8). De gemeentelijke prognoses voorspellen een groei van het leerlingenaantal. Ons leerlingenaantal zal de komende jaren nog gestaag groeien. In onze om-

geving zijn en/of worden twee wijken opgeleverd: Keijzershof en Tuindershof. Er vindt instroom en doorstroom van startende gezinnen en jonge gezinnen plaats. De groepsgrootten zullen naar de toekomst toe tussen de 25 en 28 leerlingen liggen. We zijn weliswaar een relatief grote school maar door de grote mate van contact, aandacht voor en verbinding met kinderen én hun ouders en verzorgers zijn we toch een warme en knusse plek voor allen die betrokken zijn bij onze school.

Het team:

Het team van de Keizerskroon bestaat uit leerkrachten, vakleerkrachten bewegingsonderwijs, onderwijsassistenten, directie, managementteam, intern begeleiders, en ondersteunend personeel. De komende jaren werken we verder aan het versterken van ons team. Dit doen we door te focussen op werkplezier, scholing, samenwerking, ontwikkeling, begeleiding en coaching.

De ouders en verzorgers:

De verbinding met de ouders en verzorgers stond onder druk gedurende de coronaperiode, het gebruik van meerdere locaties en de groei van de school. Wij zien nu weer in toenemende mate het contact, de verbinding en betrokkenheid tussen ouders en school groeien. Wij zien dit onder andere bij de inloophmomenten, activiteiten, de afsluitingen van IPC thema's en de portfolio presentaties. We zijn blij met deze ontwikkeling. Om ouders en verzorgers nog meer bij de school te betrekken, worden er diverse activiteiten georganiseerd, zoals startgesprekken, informatieavonden, een jaarlijkse barbecue (voor en door ouders georganiseerd). Er is een betrokken en enthousiaste oudervereniging en kundige medezeggenschapsraad actief.

2.2 Onze missie: dit doen we!

Hier staan
we voor!

Onze missie:

Goed onderwijs geven aan de kinderen van De Keizerskroon vanuit onze 7 waarden, in samenwerking met team, kinderen en ouders/verzorgers!

Onze 7 waarden:

Veiligheid – Betrokkenheid – Plezier – Deskundigheid – Kwaliteit – Eigenheid – Vertrouwen

Vanuit deze waarden werken wij aan goed onderwijs waar de kinderen:



Leren



Beleven



Groeien!

2.3 Onze visie: zo doen we dat!

Leren:

Ieder kind gaat naar school om te leren. Rekenen, taalverzorging, lezen, burgerschap en digitale geletterdheid vormen een belangrijke basis voor hun toekomst. Digitale geletterdheid wordt middels de methode Basicly aangeboden. Burgerschap bieden we aan via IPC.

Wij werken dagelijks aan de basisvaardigheden rekenen, taalverzorging en lezen. Dat start in de groepen 1/2 waar de leerkrachten nieuwsgierigheid naar letters en cijfers spelenderwijs prikkelen en stimuleren. Het jonge kind leert al spelend in een rijke leeromgeving. De leerkrachten in de groepen 1/2 wisselen kringactiviteiten af met werken in hoeken die thematisch met elkaar verbonden zijn. Hier wordt de basis gelegd voor het 'leren' in de groepen 3 t/m 8. De leerkrachten werken in de groepen 1/2 dagelijks aan het ontwikkelen van de kennis, vaardigheden en leer- en werkhouding van de kinderen. De leerkrachten werken toe naar een goed voorbereide overgang naar groep 3.

Vanaf de groepen 3 t/m 8 gebruiken de leerkrachten EDI (Effectieve Directe Instructiemodel) om de kinderen op een effectieve manier de lesstof aan te bieden en te laten oefenen. De leerkracht vervult daarin een centrale en belangrijke rol. Deze doet voor aan, samen met en geeft feedback op het leren van de kinderen.

De leerkracht differentieert zijn onderwijs naar de onderwijsbehoeften van de kinderen. Om dit op een hanteerbare wijze te doen werkt de leerkracht op drie niveaus en waar nodig en mogelijk met behulp van de intern begeleider en onderwijsassistenten op individueel niveau. Onze leerkrachten zijn deskundig in het geven van goede lessen met een goede instructie.

Beleven:

Bij de kinderen in de groepen 1/2 gaat spelen, leren én beleven voortdurend hand in hand.

Hun leren is beleven en is spelen!

Naast de basisvakken rekenen, taalverzorging en lezen bieden onze leerkrachten de overige vakken op een eigentijdse manier aan via IEYC (International Early Years Curriculum) en IPC (International Primary Curriculum). Op deze wijze werken wij aan een brede ontwikkeling van de kinderen.

Bij IEYC en IPC beleven we met behulp van thema's om de kinderen te prikkelen en in te haken op hun belevingswereld.

Met IPC ontdekken en ontwikkelen kinderen hun talenten, groeit hun zelfvertrouwen en komen ze meer te weten over andere landen en culturen. De basisvaardigheid Burgerschap is verwerkt in de IPC thema's. Leren wordt beleven!

Groeien!:

Achter groeien zetten wij een uitroepteken. We geloven in de combinatie leren, beleven en groeien bij de ontwikkeling van kinderen. Deze samenhang is de kracht van ons onderwijs. Het geeft ons onderwijs aan de kinderen betekenis. Ze leren om hun kennis en vaardigheden toe te passen in verschillende situaties.

Op de Keizerskroon mag iedereen groeien in zijn eigen tempo. We geven extra aandacht aan kinderen die dat nodig hebben en extra uitdaging aan kinderen die dat aankunnen. Zo kan elk kind groeien op zijn eigen wijze en tempo. Wij leggen de lat hoog maar wel zo dat een kind erbij kan (groeien). Die hoge verwachtingen zijn belangrijk om kinderen voortdurend uit te dagen het beste uit zichzelf te halen. Dat doen wij als team ook en dat voorbeeld geven we mee aan de kinderen. Wij begeleiden en steunen elkaar en de kinderen hier voortdurend bij.

Samenhang:

Hoofd, hart en handen werken voortdurend samen en hebben invloed op elkaar en daarmee de ontwikkeling van het kind. De sociaal emotionele ontwikkeling speelt vanaf de start op school een belangrijke rol in ons werken met kinderen. Wij werken er altijd aan om een kind te helpen lekker in zijn vel te zitten. Dit doen we door middel van het meegeven van kennis, vaardigheden, inzicht en houding in de omgang met zichzelf en anderen. We zijn er van overtuigd dat als je lekker in je vel zit je je ook beter kunt ontwikkelen. Het is de basis voor al het andere.

De Keizerskroon, een school waar wij:

- ✓ Het kind centraal stellen
- ✓ Willen dat het kind zich veilig voelt en met plezier naar toe gaat
- ✓ De kinderen bewust maken van hun leerproces en leren dat je ergens trots op mag zijn
- ✓ Rekenen, taalverzorging en lezen als belangrijke basis zien
- ✓ De overige vakken in samenhang en op een toekomstgerichte manier aanbieden
- ✓ Zelfstandig werken iedere dag terug laten komen
- ✓ Werken in een uitdagende leeromgeving met leer- en werkplekken
- ✓ Rust, structuur en routines in de school belangrijk vinden
- ✓ Ouders betrekken bij de ontwikkeling van hun kinderen
- ✓ Een enthousiast en deskundig team hebben om aan dit alles vorm te geven!



Leren



Beleven



Groeien!

2.4 Interne en externe analyse

Met het team hebben we teruggeblikt op de afgelopen vier jaar:

We zijn trots op!

Er wordt hard gewerkt in ons team! De deuren staan voor elkaar open. We vormen een team met veel deskundigheid. We zien een groeiende samenwerking binnen de jaargroepen. We zijn trots op de natuurlijke warmte die ons team heeft voor de kinderen. We zijn trots op de structuur, rust en duidelijkheid in school.

Wat zijn onze successen?

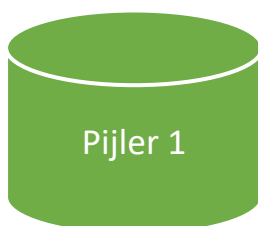
We hebben in een zeer onzekere en zware tijd de school goed draaiende gehouden. We hebben de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs op peil gehouden. Er vindt in de groepen 1/2 een mooie ontwikkeling plaats van spelend leren, verbinding tussen de hoeken en in het spel. We zijn in een proces om de formatie/groepsbezetting steeds meer samen met het team te maken. We zijn in grote mate in staat om de extra ondersteuning die leerlingen nodig hebben in school te organiseren. Dat is een kracht van onze school. We zijn blij met het groeiende enthousiasme en betrokkenheid van ouders. We vieren dat we met de gehele school in één gebouw zitten en zo op een fijnere en gezamenlijke manier verder kunnen bouwen aan de kwaliteit van het onderwijs en onze organisatie.

De uitkomsten van de sterkte/zwakte en kansen/bedreigingen analyse:

Interne analyse	
Sterktes	Zwaktes
Ons schoolconcept: Kernvakken: Taalverzorging-Lezen-Rekenen, Keizersuur, IPC, Spelend leren groepen 1/2.	Door de grote en snelle groei van de school en een periode van corona is er onvoldoende aandacht geweest voor het onderhoud van basisafspraken en werkwijzen.
Een enthousiast, open en betrokken team.	Er is meer en structurele aandacht nodig voor onderwijsinhoudelijke samenwerking.
Een team met de nodige expertise op onderwijskundig, didactisch en pedagogisch vlak.	Onze rekenopbrengsten staan onder druk. Deze zijn op 1S niveau (streefniveau) nu nog te laag.

Externe analyse	
Kansen	Bedreigingen
De SKOP academie als plek voor ontwikkeling en uitwisseling van kennis en ervaring.	Het toenemende lerarentekort waardoor de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs onder druk staat.
De samenwerking met Buitenschoolse opvang: Naschoolse opvang om zo voor ouders een compleet pakket te realiseren. Peuteropstap om een goede aansluiting met school te realiseren.	De tekorten in de buitenschoolse opvang waardoor er een tekort aan opvangplekken is waardoor ouders in de knel komen.
Beter gebruik van de buitenruimtes. Inrichting en gebruik voor ontspanning, leren en ontdekken.	Het inclusieve onderwijs: belastbaarheid versus belasting van het team en daarmee het tegemoet kunnen komen aan de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van kinderen.

2.5 Strategische keuzes en doelen voor 2023 - 2027



Ons menselijk kapitaal; de medewerker centraal De volgende doelen hebben we bereikt in 2027:

1. Werkplezier en werkgeluk

De medewerkers van de Keizerskroon gaan met plezier náár het werk en hebben plezier ín het werk. Zij ervaren een grote mate van tevredenheid en werkplezier. We zetten blijvend in op het ervaren van werkgeluk op de werkvloer. De Keizerskroon wordt gezien als een aantrekkelijke werkplek, waar je gezien en gehoord wordt en van waarde bent. Samen met de andere scholen van SKOP zetten wij de komende jaren in op het werkgeluk van onze personeelsleden.

2. Begeleiding en ondersteuning

Wij willen onze medewerkers boeien en daarmee binden aan De Keizerskroon en SKOP. We richten ons op samenwerken, leren van en met elkaar, begeleiding, ontwikkeling en coaching van collega's. We zetten hierbij onder andere beeldcoaching in om het leren van en met elkaar te realiseren. Coaching speelt een belangrijke rol in het begeleiden van studenten, starters en ervaren collega's.

3. Samenwerken, professionaliseren en leren van en met elkaar in een lerende organisatie.

We stimuleren en faciliteren het professionaliseren en ontwikkelen van alle collega's. SKOP biedt een uitgebreid en gevarieerd professionaliseringsaanbod. Via netwerken leren collega's van elkaar op school en bij SKOP.

We werken vanuit onze missie, visie en doelstellingen aan goed onderwijs.

Er is een structuur en cultuur van samenwerken met een focus op het leren van leerlingen.

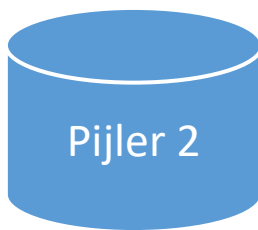
We zoeken samen naar de beste werkwijzen en stemmen ons handelen hierop af.

We werken samen aan de verbetering van ons onderwijs en opbrengsten.

We werken daarbij aan structuur en cultuur.

Onze parallelgroepen werken organisatorisch, praktisch en onderwijsinhoudelijk samen.

Binnen de bouw (1/2 – 3/4 - 5/6 – 7/8) én bouw doorbroken (1 t/m 8) stemmen we de werkwijzen af om doorgaande lijnen te creëren en borgen.



De inhoud van ons vak én ons onderwijs De volgende doelen hebben we bereikt in 2027:

1. “De basis op orde”: Basisafspraken.

Ons team werkt volgens de basisafspraken. Deze zijn vastgelegd met per onderwerp het doel van de afspraak, waar uniformiteit de afspraak is en waar ruimte voor eigenheid is.

De basisafspraken gaan over:

Schoolorganisatie:

Gebruik van het gebouw, buitenruimtes, verkeersstromen, in – en uitgangen, pauzetijden, , routines en structuren.

Klassenorganisatie:

Inrichting van de klas, inloop, dagritme, keizersuur, portfolio, omgaan met materialen, gebruik wisbordjes, stoplicht, vragenblokjes, in de ochtend basisvakken, in de middag IPC en tussen-door gym. In groep 1/2 werken de leerkrachten thematisch en met behulp van IEYC.

Didactisch handelen:

Afspraken over instructie, EDI, differentiatie, lesaanpak, aanbod vakgebieden.

Pedagogisch handelen:

Afspraken over taakspel, gouden weken, een gemeenschappelijke taal: doen we de goede dingen op het goede moment, ook in de ogen van het kind?

Communicatie:

Intern, extern, rapportage, toetsing, portfolio, oudergesprekken, kind gesprekken.

2. Visieontwikkeling op het jonge kind.

Het onderwijs aan het jonge kind heeft de afgelopen jaren een ontwikkeling aan inzichten door-gemaakt. Van spelen naar leren, van leren naar spelen. Wij vinden het belangrijk om de komende jaren een heldere visie op de ontwikkeling van het jonge kind te vormen. De aanwezige expertise op onze vijf SKOP-scholen is hierbij essentieel en kan leiden tot een gemeenschappelijke visie.

We gaan in gesprek over de wijze waarop wij het onderwijs aan het jonge kind vormgeven en welke aspecten we hierbij belangrijk vinden.

Ons doel is een heldere visie op de ontwikkeling van het jonge kind vertaald in een gezamenlijke werkwijze in de groepen 1/2 met aansluiting naar groep 3.

De volgende domeinen nemen we mee in de visievorming:

1. Sociaal emotionele ontwikkeling
2. Taalontwikkeling
3. Rekenontwikkeling
4. Motorische ontwikkeling
5. Zelfstandigheid
6. Leren door spel

3. Focus op de basisvakken: lezen, taalverzorging en rekenen.

De kern van ons onderwijs ligt in het geven van goede lessen.

Wij bieden de basisvakken lezen, taalverzorging en rekenen aan met een doordacht aanbod, goede voorbereiding, uitvoering én evaluatie van de lessen.

Onze leerkrachten bieden het onderwijs op eenzelfde wijze aan in een doorgaande lijn tussen de jaarlagen.

Onze leerkrachten werken volgens het EDI-model waarbij leerlingen na de instructie en het begeleide inoefenen in staat zijn de leerstof zelfstandig en foutloos te kunnen maken. Onze leerkrachten zijn vaardig in het differentiëren op drie niveaus. De opbrengsten van lezen, taalverzorging en rekenen liggen op of boven de schoolambitie.

4. Digitale geletterdheid.

De 4 domeinen van digitale geletterdheid bieden wij in een doorgaand aanbod aan in de groepen 1 t/m 8.

1. Praktische ICT-vaardigheden: het benutten van de mogelijkheden van digitale technologie en inzicht hebben in de werking van digitale apparaten.
2. Mediawijsheid: het kritisch én bewust omgaan met digitale media in een gemedialiseerde samenleving.
3. Digitale informatievaardigheden: het systematisch, effectief en efficiënt gebruikmaken van digitale bronnen bij het verzamelen, evalueren, verwerken en delen van digitale informatie.
4. Computational thinking: (her)formuleren van complexe problemen met behulp van denkvaardigheden en strategieën waarbij computertechnologie kan bijdragen aan het oplossen ervan.



5. Burgerschap.

Het burgerschapsonderwijs, het curriculum en de focus op leren is herkenbaar in het onderwijsaanbod.

De basis van het curriculum is de Bottom Line Nine. Dit zijn negen duidelijk uitgewerkte criteria, die helpen om IPC/IEYC, leergerichtheid, burgerschap en bijbehorende basiswaarden optimaal vorm te geven. De Bottom Line Nine wordt als ijkpunt en zelfbeoordeling gebruikt. Binnen ons aanbod van het curriculum van IEYC en IPC is burgerschap geïntegreerd en zichtbaar in welke thema's dit aanbod komt.

Het curriculum van IEYC en IPC behandelt de basiswaarden van de democratische rechtstaat en moedigt onze leerlingen aan om deze waarden te respecteren en ernaar te handelen.

Het curriculum besteedt aandacht aan vrijheid van meningsuiting, gelijkheid, begrip, tolerantie, afwijzing van onverdraagzaamheid en discriminatie, evenals autonomie en verantwoordelijkheidsbesef.

De leerdoelen over burgerschap zijn integraal en expliciet verwerkt in het curriculum, zowel bij het vak internationalisering, bij andere vakken, als in de diverse thema's met bijbehorende onderzoek – en verwerkingsactiviteiten.

Daarnaast stimuleert IPC de ontwikkeling van sociale en maatschappelijke competenties die nodig zijn om actief deel te nemen aan de Nederlandse samenleving.



Binnen de thema's van IPC komen democratische basiswaarden en sociale en maatschappelijke competenties expliciet aan bod.

6. Schoolambities: lezen, taalverzorging en rekenen.

De resultaten van ons onderwijs monitoren wij onder andere met de SKOP kwaliteitskalender. We hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen geformuleerd in schoolambities. We willen kinderen zo optimaal mogelijk voorbereiden op het vervolgonderwijs. We streven ernaar dat al onze leerlingen het fundamentele niveau 1F niveau behalen voor de basisvakken lezen, taalverzorging en rekenen en dat zoveel mogelijk leerlingen de streefniveaus 2F voor lezen en taalverzorging en 1S voor rekenen behalen. De leerlingen beschikken zo over voldoende basisvaardigheden als zij naar het vervolgonderwijs gaan. De streefniveaus 1S/2F vormen het algemeen maatschappelijk functioneel niveau dat nodig is om in de toekomst in de maatschappij te participeren. Wij realiseren ons ook dat niet alle kinderen bij het verlaten van de basisschool reeds op 2F/1S niveau zullen functioneren. Daar hebben zij ook nog de jaren in het voortgezet onderwijs voor.

Wij hebben op basis van onze schoolweging, landelijk gemiddelde van vergelijkbare scholen en uitstroomgegevens onze schoolambities geformuleerd:

Vakken:	1F	2F/1S
1. Lezen	100%	80%
2. Taalverzorging	100%	75%
3. Rekenen	100%	54%

Meten is weten om zo het effect van het onderwijs te vergroten:

Dagelijks observeren de leerkrachten het effect van hun onderwijs. Zij leggen uit, geven feedback, ondersteunen en dagen uit.

Periodiek evalueren de leerkrachten de ontwikkeling van de leerlingen om het effect van hun handelen te weten en hun onderwijs af te stemmen op de onderwijsbehoeften van de leerlingen.

Twee keer per jaar maken de leerlingen methode onafhankelijke toetsen zodat wij hun ontwikkeling over langere tijd kunnen volgen (wat gaat goed en wat heeft aandacht) en het effect van ons onderwijs over langere tijd te evalueren.

7. Pedagogisch handelen:

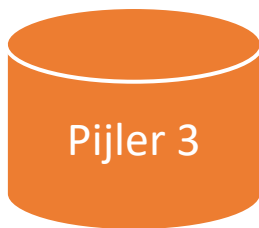
We spreken eenzelfde taal en werken met een gezamenlijke aanpak rondom pedagogisch handelen met inzet van onder andere taakspel, de gouden weken, 'Kijk' observatiemodel het jonge kind en 'Kijk op sociale competenties' voor de groepen 3 t/m 8.

Onze leerlingen voelen zich veilig, gezien en gehoord!

Ons team is pedagogisch bekwaam en heeft kennis en vaardigheden in het omgaan met grensoverschrijdend gedrag met als doel leerlingen te helpen om binnen de gestelde grenzen te functioneren.

8. Duurzaamheid

We leren kinderen wat duurzaamheid is en op welke wijze ze hier zelf aan kunnen bijdragen. Wat wij in het verleden gedaan hebben én vandaag en in de toekomst doen heeft grote gevolgen voor onze aarde. Onze kinderen hebben te maken met hoe de huidige generatie en de generaties voor hen met de aarde en duurzaamheid zijn omgegaan. Zij worden hier enerzijds mee geconfronteerd en anderzijds kunnen zij nu en in de toekomst hierop invloed uitoefenen. Het begint bij bewustwording en vandaaruit handelen nú en naar de toekomst toe.



De agenda van de toekomst

De volgende doelen hebben we in 2027 bereikt en/of verkend:

In de agenda van de toekomst richten we ons zowel op de nabije toekomst (2023-2027) als de verdere toekomst (2027-2031).

De nabije toekomst verwerken we in dit schoolplan in de onderstaande onderwerpen.

De verdere toekomst wordt op SKOP niveau verkend en zal een plek krijgen in het SBP 2027-2031.

1. Leerlingenaantallen tussen de 650 - 680.

Onze leerlingenaantallen zijn toegenomen en de groepsgrootten liggen gemiddeld tussen de 25 en 28 leerlingen per groep. Deze groeps grootte is noodzakelijk voor een gezonde bedrijfsvoering.

Wij realiseren jaarlijks een instroom van circa 95 leerlingen om aan het einde van deze schoolplanperiode te komen op een leerlingenaantal van 680.

Na die periode stabiliseren we op circa 680 leerlingen met een jaarlijkse instroom tussen de 75-80 leerlingen. De gemeentelijke prognoses zijn gunstig.

2. Duurzaam toekomstbestendige organisatie.

De verschillende afdelingen in onze organisatie zijn op volle sterkte. Wij hebben nog voldoende leerkrachten en/of leerkrachten in opleiding. Wij leiden in samenwerking met de pabo stagiaires op tot bevoegde leerkrachten. Wij bieden ruimte aan zij-instromers om bij ons opgeleid te worden en boeien en binden hen aan de Keizerskroon en SKOP. Wij zijn een organisatie waar teamleden van en met elkaar leren én voortdurend samenwerken.

3. Samenwerking peuteropstap en na schoolse opvang.

De samenwerking met de peuteropstap is gerealiseerd. Er is een doorgaande lijn van peuters naar kleuters. We hebben twee doelen behaald: de peuteropstap realiseert (een deel van) de gewenste jaarlijkse instroom én de samenwerking met de peuteropstap zorgt voor een goede start in groep 1.

4. Inclusiever onderwijs.

Wij zijn een plek waar kinderen met verschillende onderwijs- en zorgbehoeften en achtergronden samenkomen. Met ons streven naar inclusiever onderwijs zorgen we voor 'thuisnabij' en gezamenlijk onderwijs. Tegelijkertijd zijn we kritisch op wat in het belang van de betreffende leerling het best passende onderwijs is. Rekening houdend met de relatie tot de groep waar de betreffende leerling in zit. Daarbij kijken wij ook naar de middelen en mogelijkheden (kennis en vaardigheden) binnen ons team en/of met de inzet van externe expertise om tegemoet te komen aan de onderwijs- en zorgbehoeften van leerlingen. Wij hebben goed onderzocht wat onze mogelijkheden zijn om leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften te ondersteunen. Wij hebben een reëel beeld van wat we kunnen, kunnen leren en wat we niet kunnen en niet kunnen leren. Wij kijken hierbij naar het individu, de groep én de leerkrachten.

Overige onderwerpen die we opnemen in onze meerjarenplanning:

Onderwerp	Waarom we dit opnemen in de meerjarenplanning
Pilot Blink lezen (technisch en begrijpend lezen).	Sinds het schooljaar 2012-2022 loopt er in een deel van de groepen 4 t/m 8 een pilot waarbij men zich oriënteert op andere methoden voor technisch lezen en begrijpend lezen uitprobeert. Het leerteam lezen heeft in en na overleg met het MT besloten om in het schooljaar 2024 –2025 BLINK lezen te implementeren in de groepen 4 t/m 8. Dit onderwerp past binnen pijler 2: “Focus op de basisvakken.”
Leerling in Beeld	In schooljaar 2023 –2024 stapt CITO over van de huidige toetsen op Leerling in Beeld. De implementatie van de vernieuwde wijze van toetsen behoeft implementatie. Dit onderwerp past binnen pijler 2: “Schoolambities: lezen, taalverzorging en rekenen.”
Kind Centrum ontwikkeling	Er is een fijne praktische samenwerking met de medewerkers van BSO SkipPyPepijn. De leerlingen gaan graag naar de BSO in ons gebouw, voor ouders voelt het goed. BSO-collega’s werken graag binnen de omgeving van onze organisatie. Naast kinderen en ouders die het fijn vinden om een goede BSO in school te hebben draagt het ook bij aan de aantrekkelijkheid van onze school. Het zorgt ervoor dat ouders kiezen voor onze school. Dit onderwerp past binnen pijler 3: “Samenwerking peuteropstap en naschoolse opvang.”
Meer en beter gebruikmaken van de buitenruimte.	Verkenning inrichting en mogelijkheden schoolplein. De daadwerkelijke uitvoering volgt in 2026-2027. We beginnen nu reeds met een groep om te verkennen, plannen uit te werken en de benodigde financiële middelen binnen te halen en te reserveren. Dit onderwerp past binnen pijler 2: “De basis op orde: schoolorganisatie.”
Vervanging Taal-spellingsmethode	Noodzakelijke vernieuwing taal-spellingsmethode groep 4 i.v.m. vervanging van de huidige methode die niet meer vernieuwd wordt. Dit onderwerp past binnen pijler 2: “Focus op de basisvakken.”

2.6. De meerjarenplanning

2023-2024	1. Werkgeluk. 2. Basisafspraken. 3. Implementatie SemSom rekenen groepen 3 en 4. 4. Implementatie leerling in beeld groepen 3 t/m 8. 5. Implementatie Basicly in de groepen 5 t/m 8 (digitale geletterdheid). 6. Vervolg pilot BLINK lezen 4 t/m 8. 7. Rekenen – differentiatie in de groep. 8. EDI basis en verdieping. 9. Visie jonge kind op SKOP-niveau. 10. IPC/IEYC verdieping. 11. KC-ontwikkeling samenwerking BSO en peuteropstap SkippyPepijn. 12. Oriëntatie en keuze methode Taal/Spelling in groep 4 i.r.t. snappet 5 t/m 8.
2024-2025	1. Werkgeluk. 2. Lerende organisatie (Professionele Leer Gemeenschap). 3. Basisafspraken. 4. Implementatie Basicly groepen 1 t/m 8. 5. Implementatie BLINK lezen groepen 4 t/m 8. 6. Implementatie methode Taal/Spelling groep 4. 7. Differentiatie in de groep: lezen, taalverzorging en rekenen. 8. EDI verdieping. 9. Visie jonge kind op SKOP en schoolniveau. 10. Pedagogisch klimaat. 11. IPC/IEYC – Burgerschap. 12. KC-ontwikkeling verdiepen samenwerking SkippyPepijn.
2025-2026	1. Werkgeluk. 2. Lerende organisatie (Professionele Leer Gemeenschap). 3. Basisafspraken. 4. Differentiatie in de groep: lezen, taalverzorging en rekenen. 5. Digitale geletterdheid- Basicly groep 1 t/m 8. 6. Snappet evaluatie werkwijze en afstemming. 7. EDI verdieping en borging. 8. Pedagogisch klimaat. 9. KC-ontwikkeling borging samenwerking SkippyPepijn. 10. Schoolplan 2027-2031.
2026-2027	1. Werkgeluk. 2. Lerende organisatie (Professionele Leergemeenschap). 3. Basisafspraken. 4. Schoolplan 2027-2031. 5. Differentiatie in de groep: lezen, taalverzorging en rekenen. 6. EDI borging. 7. Pedagogisch klimaat. 8. Gebruik buitenruimtes en inrichting schoolplein. 9. KC-ontwikkeling borging samenwerking SkippyPepijn.

Aspecten van de missie & visie

Leren

Goede lessen met een goede instructie en differentiatie

- Verdiepen en borgen van **EDI** met hulp van structurele samenwerking, intervisie d.m.v. beeldcoaching.
- We spreken dezelfde taal rondom de basisvaardigheden voor de doorgaande lijn.
- De basisvakken lezen, taalverzorging en rekenen met extra focus op rekenen.
- Digitale geletterdheid.
- Lerende organisatie verder ontwikkelen (Professionele Leer Gemeenschap)
- Werken met leerdoelen.
- Eigenaarschap van de leerkracht op eigen professionaliteit (Aanvangsfase – Ontwikkelingsfase – Beheersingsfase)

Beleven,

*Plezier in leren
Brede ontwikkeling
Samenhang*

- IPC, IEYC, Burgerschap en duurzaamheid.
- Inzet IEYC borgen in de basisafspraken
- IPC werken met persoonlijke doelstellingen borgen
- Assessment for learning inzetten bij formatief handelen
- Aandacht voor expressieve ontwikkeling binnen het IPC

Groeien!

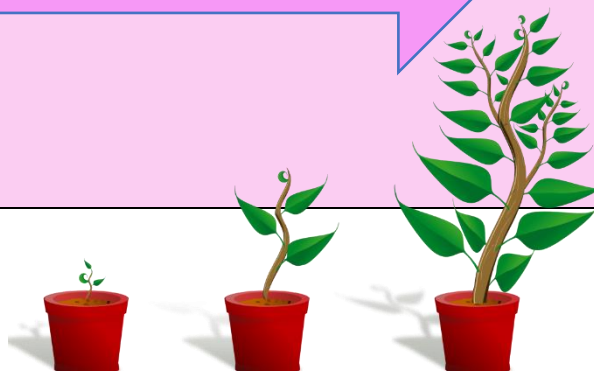
Continue ontwikkeling

- “Leerling in Beeld”
- Op de Keizerskroon kan ik groeien....

Waar sta ik?

Wat heb ik nodig?
Wat is mijn volgende stap?

Waar ga ik naar toe?



3. Onderwijskundig beleid

3.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt aangegeven hoe het onderwijs op de school vormgegeven wordt. We beschrijven hoe we invulling geven aan de wettelijke opdracht van het onderwijs. Een goede pedagogische benadering zorgt voor een veilige basis om leren en ontwikkelen mogelijk te maken. Omgangsvormen, respect voor anderen, burgerschap, samenwerking zijn wezenlijke aspecten van ons onderwijs.

3.2. Onze ambities in relatie tot de wettelijke opdracht van het onderwijs

In de wet op het primair onderwijs staat beschreven aan welke eisen het onderwijs moet voldoen. Ook stelt de wet Passend Onderwijs eisen aan de inrichting van ons onderwijs. In de volgende paragrafen beschrijven wij op welke wijze we invulling geven aan deze wettelijke eisen.

3.2.1. Het aanbod

Artikel 8 lid 1 van de wpo geeft aan: Het onderwijs wordt zodanig ingericht, dat de leerlingen een **ononderbroken ontwikkelingsproces** kunnen doorlopen. Het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.

Op onze school geven we hieraan als volgt vorm:

In de groepen 1/2 leggen we de nadruk op een veelzijdige ontwikkeling. Spelend leren staat centraal in een rijke leeromgeving. Vanuit het werken met IEYC en thema's zorgen we voor een beredeneerd aanbod. Vanaf groep 3 gaat de beginnende geletterdheid over in het aanvankelijk lezen. Na het aanvankelijk lezen, komt het voortgezet technisch lezen en begrijpend lezen. De beginnende gecijferdheid wordt op dezelfde wijze uitgebouwd en ook wereldoriëntatie wordt in groep 1/2 op thematische wijze en door middel van IEYC aangeboden en vanaf groep 3 volgens de inzichten van IPC verder uitgewerkt. Vanaf groep 1 worden alle kinderen in hun ontwikkeling gevolgd met het observatie model KIJK 1/2, gevolgd door KIJK voor sociaal-emotionele ontwikkeling in de groepen 3 t/m 8. De kleine kring in groep 1/2 wordt vanaf groep 3 verder uitgebouwd in het werken aan de instructietafel bij de (verlengde) instructie. Aan het stimuleren van de zelfstandigheid wordt vanaf groep 1 structureel aandacht besteed. Het Keizersuur wordt spelenderwijs ingevoerd bij de oudste kleuters (groep 2) en volgens doorgaande lijnen uitgebouwd tot en met groep 8.

3.2.2. Burgerschapsonderwijs

Leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Wij vinden het belangrijk om onze leerlingen hier op een goede manier op voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven, te leren en te werken. Wij willen leerlingen een brede kennis en verantwoordelijkheidsbesef meegeven.

- Wij begeleiden leerlingen in hun ontwikkeling tot fijne en evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, anderen en hun omgeving.
- Wij begeleiden leerlingen in hun ontwikkeling zodat ze weten wat democratie inhoudt en daar naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's op een respectvolle wijze te verwoorden.

- Wij begeleiden leerlingen in hun ontwikkeling tot mensen die “meedoen”, die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
- Wij begeleiden leerlingen in hun ontwikkeling tot personen die kennis van en respect hebben voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
- Wij richten ons op de algemene ontwikkeling en geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

Al deze aspecten komen aan bod middels de catecheselessen, IEYC en IPC thema's, uitstapjes, samenwerkingsopdrachten, anti-pestlessen én gedurende hun schooldag.

Op De Keizerskroon wordt gewerkt met behulp van het curriculum IEYC (International Early Years Curriculum) in de groepen 1/2 en IPC (International Primary Curriculum) in de groepen 3 t/m 8.



Het jonge kind krijgt met IEYC de ruimte om vanuit een natuurlijke nieuwsgierigheid de wereld te onderzoeken en verkennen. Zo ontwikkelt het belangrijke persoonlijke eigenschappen als samenwerken, doorzettingsvermogen en aanpassingsvermogen. Hiermee wordt het fundament gelegd voor het leren vanaf groep

3 én voor een leven lang leren.

Het IPC curriculum geeft aan dat de kennis van de internationale wereld steeds belangrijker wordt. Het vermogen om te kunnen werken en omgaan met verschillende culturen is cruciaal voor zowel de nieuwe wereld waarin wij werken, als voor ons persoonlijke leven en een vreedzame en duurzame planeet. Wij zijn van mening dat een curriculum van de 21e eeuw leerlingen expliciet moet helpen om een internationaal perspectief te ontwikkelen en daarnaast ook het respect voor het eigen culturele erfgoed te stimuleren. Iedere unit (project) in het International Primary Curriculum biedt unieke activiteiten die speciaal ontwikkeld zijn om leerlingen in staat te stellen beide vaardigheden te ontwikkelen.



3.2.3. Ontwikkeling in beeld (OP2)

De manier waarop wij de ontwikkeling van leerlingen volgen:

- Volgen van de dagelijkse ontwikkeling van de leerling door de leerkracht
- Observaties door leerkracht en intern begeleider
- Methode gebonden toetsen
- Cito-leerlingvolgsysteem Leerling in Beeld
- Kijk groep 1-2
- Kijk op sociale competenties groep 3 t/m 8

3.2.4. Onderwijstijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. Ook willen we leerlingen voldoende leertijd geven (te plannen) om zich de leerstof eigen te maken. We werken vanuit een lessentabel, een weekoverzicht en een dagplanning. We beogen alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen. Onze ambities zijn:

- De leraren bereiden zich schriftelijk voor: lesprogramma en tijden.
- De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement: een goed leer- en werkklimaat.
- Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland.
- De leraren werken met een expliciet week- en dagrooster.
- De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften.

3.2.5. Anderstaligen

Een aantal leerlingen spreekt thuis een andere taal.

De erkenning van en het positief omgaan met de thuistaal vinden wij van groot belang. We zoeken waar mogelijk de relatie tussen de moedertaal en het Nederlands. Dit vraagt om maatwerk.

Op school is het Nederlands de taal waarin we met elkaar (leerkrachten, leerlingen en ouders) communiceren. Als het Nederlands nog niet voldoende wordt beheerst door leerlingen bieden we extra ondersteuning. We maken gebruik van NT-2 lesmaterialen en indien nodig maken we gebruik van tolken, die we via de bibliotheek aanvragen.

3.2.6. Sponsoring

De SKOP heeft beleid vastgesteld t.a.v. sponsoring en werving van gelden. Dit beleid geeft de kaders aan waar binnen scholen actief op zoek mogen gaan naar aanvullende financiering.

De SKOP staat positief ten opzichte van initiatieven vanuit de scholen om actief extra geld te werven in de vorm van subsidies, bijdragen uit fondsen, donaties, bijdragen van ouders en sponsoring. Uitgangspunt is dat zichtbaar en te verantwoorden is op welke wijze de geworven gelden bijdragen aan het bereiken van de doelen die de school stelt in het schoolplan.

Ten aanzien van de kaders waar binnen dat mogelijk is vraagt met name sponsoring om extra regulering. Bij sponsoring is immers sprake van een tegenprestatie. Om te waarborgen dat scholen hun onafhankelijkheid behouden bij de invulling van het onderwijsprogramma en leerlingen niet geconfronteerd worden met ongewenste reclame-uitingen heeft het Ministerie van Onderwijs met zestien organisaties een convenant gesloten waarin afspraken voor sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs zijn vastgelegd.

In het beleid van de SKOP worden de regels van het sponsorconvenant integraal overgenomen. Verder is een aantal uitvoeringsregels opgesteld als scholen gebruik willen maken van de mogelijkheden om extra geld te werven.

Het beleid wordt jaarlijks geëvalueerd in het overleg tussen algemeen directeur en GMR.

De Keizerskroon accepteert de bijdragen van ouders in de vorm van materialen of giften. Deze worden niet gebruikt om leermiddelen aan te schaffen maar om b.v. schoolsportkleding, apparatuur en speelattributen aan te schaffen.

3.3 Kerndoelen en referentieniveaus

Artikel 9 lid 5 wpo geeft aan: Ten aanzien van de onderwijsactiviteiten, genoemd in het eerste tot en met vierde lid, worden bij algemene maatregel van bestuur **kerndoelen** vastgesteld.

En in artikel 9 lid 6: Voor de school geldt de eis dat zij tenminste de kerndoelen bij haar onderwijsactiviteiten als aan het eind van het basisonderwijs **te bereiken doelstellingen** hanteert.

Aanvullend op de kerndoelen geven de **referentieniveaus** Rekenen en Taal een specifiekere beschrijving van de onderwijsinhoud. Zij bieden daarmee heldere en concrete doelen die leraren kunnen hanteren en op basis waarvan zij de voortgang van hun leerlingen kunnen evalueren.

Nederlandse taal:

Hieronder wordt begrepen:

- Mondeling taalonderwijs
- Schriftelijk taalonderwijs
- Taalbeschouwing waaronder strategieën

Mondeling taalonderwijs:

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen: • Diverse thema- en bronnenboeken en IEYC • Methode Veilig Leren Lezen groep 3 • Methode Taal in Beeld groep 4 t/m 8 • Methode Estafette groep 4 t/m 8 • Nieuwsbegrip (begrijpend lezen) groep 4 t/m 8	
De werkwijzen die wij hiervoor hanteren, zijn: • Kleine en grote kring activiteiten • Rijke leeromgeving • Methode gebonden activiteiten • Door middel van verlengde instructie en begeleide inoefening.	
In de komende schoolplanperiode willen wij de volgende veranderingen realiseren: • Begrijpend en technisch lezen: methode Blink. Implementatie Blink lezen (technisch- en begrijpend lezen ter vervangen de methoden nieuwsbegrip en estafette).	
Toetsen en observatie model die hierbij gebruikt worden:	
Groep 1-2	Observatie model KIJK voor het jonge kind. Screeningsinstrument Beginnende geletterdheid (optioneel)
Groep 3 t/m 8	Signaleringstoetsen Veilig Leren Lezen (groep 3) Methode gebonden toetsen Cito Leerling in Beeld: Begrijpend lezen Cito Leerling in Beeld: DMT (Drie Minuten Toets) Cito Leerling in Beeld: AVI (Analyse Van Individualiseringsvormen)

Schriftelijk taalonderwijs:

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen: • Methode Veilig Leren Lezen (groep 3) • Methode Taal in Beeld (groep 4 t/m 8) • IPC	
De werkwijzen die wij hiervoor hanteren, zijn: • Door middel van het model van de directe instructie, met inzet instructietafel bij de verlengde instructie. • Stelopdrachten • Tijdens IPC-opdrachten	

In de komende schoolplanperiode willen wij de volgende veranderingen realiseren:

- Vervangen methode Taal en spelling in Beeld.

Toetsen die hierbij gebruikt worden:

Groep 3 t/m 8	Signaleringstoetsen Veilig Leren Lezen (groep 3) Methode gebonden toetsen (groep 4 t/m 8) Cito Leerling in Beeld: Spelling
---------------	--

Taalbeschouwing waaronder strategieën:

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:

- Methode Taal in beeld (groep 4 t/m 8)
- Methode Spelling in beeld (groep 4 t/m 8)

De werkwijzen die wij hiervoor hanteren, zijn:

- Door middel van het model van de directe instructie, met inzet instructietafel bij de verlengde instructie

In de komende schoolplanperiode willen wij de volgende veranderingen realiseren:

- Vervangen methode Taal- en Spelling in beeld.
- Werken vanuit leerdoelen Snappet

Engelse taal:

Vanaf groep 1 geven we in alle groepen Engels. We doen dit met behulp van de methode Groove Me. Dit is een digi-bordmethode voor het basisonderwijs, waarbij muziek de basis is van alle lessen. De muziek die gebruikt wordt is 'echte' muziek: bekende popsongs en eigentijdse hits in hun oorspronkelijke uitvoering. In de lessen wordt het thema van het liedje gebruikt om leerlingen Engels te leren, daarbij komen alle vaardigheden aan bod. De lessen beperken zich niet alleen tot de woorden uit het liedje, maar worden uitgebreid met woorden die passen bij het thema.

Rekenen/wiskunde:

Hieronder wordt begrepen:

- Wiskundig inzicht en handelen
- Getallen en bewerkingen
- Meten en meetkunde

Wiskundig inzicht en handelen:

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:

- Werkmap Getalbegrip, Meten en Meetkunde voor kleuters (CPS)
- Methode SemSom groepen 3 en 4
- Materialen van met Sprongen Vooruit
- Snappet groepen 5 t/m 8

De werkwijzen die wij hiervoor hanteren, zijn:

- Conform de methode
- Door middel van het model van de directe instructie, met inzet instructietafel bij de verlengde instructie

In de komende schoolplanperiode willen wij de volgende veranderingen realiseren:

- Implementeren nieuwe rekenmethode SemSom groepen 3 en 4.
- Verder professionaliseren van de instructie op het gebied van rekenen met behulp van het EDI-model.

Getallen en bewerkingen:

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:
• Werkmap Getalbegrip, Meten en Meetkunde voor kleuters (CPS) • Methode SemSom groepen 3 en 4 • Materialen van met Sprongen Vooruit • Snappet groepen 5 t/m 8
De werkwijzen die wij hiervoor hanteren, zijn:
• Conform de methode • Door middel van het model van de directe instructie, met inzet instructietafel bij de verlengde instructie en begeleide inoefening.
In de komende schoolplanperiode willen wij de volgende veranderingen realiseren:
• Implementeren nieuwe rekenmethode SemSom groepen 3 en 4. • Verder professionaliseren van de instructie op het gebied van rekenen met behulp van het EDI-model.

Meten en meetkunde:

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:
• Werkmap Getalbegrip, Meten en Meetkunde voor kleuters (CPS) • Methode SemSom groepen 3 en 4. • Materialen van met Sprongen Vooruit • Snappet groepen 5 t/m 8
De werkwijzen die wij hiervoor hanteren, zijn:
• Conform de methode • Door middel van het model van de directe instructie, met inzet instructietafel bij de verlengde instructie en begeleide inoefening.
In de komende schoolplanperiode willen wij de volgende veranderingen realiseren:
• Implementeren nieuwe rekenmethode SemSom groepen 3 en 4. • Verder professionaliseren van de instructie op het gebied van rekenen met behulp van het EDI-model.

Toetsen en observatiemodel die bij bovenstaande onderdelen gebruikt worden:

Groep 1-2	Observatiemodel KIIK voor het jonge kind.
Groep 3 t/m 8	Methode gebonden toetsen Cito Leerling in Beeld: Rekenen-Wiskunde

Oriëntatie op jezelf en de wereld:

Hieronder wordt begrepen:

Mens en samenleving, Natuur en techniek, Ruimte, Tijd:

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:
• IEYC en IPC
De werkwijzen die wij hiervoor hanteren, zijn:
• Conform het curriculum
In de komende schoolplanperiode willen wij de volgende veranderingen realiseren:
• Verdieping en borging inzet Assessment for learning

Kunstzinnige oriëntatie:

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:
• IPC
De werkwijzen die wij hiervoor hanteren, zijn:
• Conform het curriculum
In de komende schoolplanperiode willen wij de volgende veranderingen realiseren:
• Verdieping en borging inzet Assessment for learning

Bewegingsonderwijs:

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:
• Methode: Basislessen bewegingsonderwijs deel 1(toestellessen) en 2 (spel) van W. van Gelder en H. Stroes. • Basisdocument Bewegingsonderwijs voor het basisonderwijs, SLO in samenwerking met KVLO • Materialen die aanwezig zijn in de sporthal en speelzaal
De werkwijzen die wij hiervoor hanteren, zijn:
Groep 1/2: • Twee keer per week een gymles in speellokaal door de vakleerkracht gymnastiek. • Tijdens buitenspelen
Groep 3 t/m 8: • Twee keer per week een gymles in de gymzaal door de vakleerkracht gymnastiek.
In de komende schoolplanperiode willen wij de volgende veranderingen realiseren:
• Basisafspraken formuleren voor de gymlessen

3.4. Basisondersteuning en extra ondersteuning

Artikel 9 lid 5 wpo geeft aan: Ten aanzien van de onderwijsactiviteiten, genoemd in het eerste tot en met vierde lid, worden bij algemene maatregel van bestuur **kerndoelen** vastgesteld. En in artikel 9 lid 6: Voor de school geldt de eis dat zij tenminste de kerndoelen bij haar onderwijsactiviteiten als aan het eind van het basisonderwijs **te bereiken doelstellingen** hanteert. Aanvullend op de kerndoelen geven de **referentieniveaus** Rekenen en Taal een specifiekere beschrijving van de onderwijsinhoud. Zij bieden daarmee heldere en concrete doelen die leraren kunnen hanteren en op basis waarvan zij de voortgang van hun leerlingen kunnen evalueren.

Basiskwaliteit:

De ondersteuningsvormen binnen de basiskwaliteit zijn;

- Basisondersteuning
- Extra ondersteuning

Basisondersteuning:

De basisondersteuning geldt voor alle scholen binnen ons samenwerkingsverband PPO Delfland. Iedere school moet bijvoorbeeld leerlingen met dyslexie, hoogbegaafde leerlingen en leerlingen met lichte gedragsproblemen goed begeleiden. Basisondersteuning is de ondersteuning die alle scholen moeten bieden en omvat hoe we het onderwijs aan de leerlingen vormgeven. In de basisondersteuning is een duidelijke structuur van werken zichtbaar, namelijk het handelingsgericht en opbrengstgericht werken. Daarbij staat centraal hoe we afstemmen op de onderwijsbehoeften van de leerlingen.

Extra ondersteuning:

Extra ondersteuning overstijgt de basisondersteuning. Elke school binnen PPO Delfland kan samen met ouders extra ondersteuning aanvragen voor een leerling. Dit wordt gecreëerd in de

vorm van arrangementen. Arrangementen worden georganiseerd binnen de school: met behulp van middelen of inzet specialisten. Een lokale onderwijsadviseur (LOA) van PPO Delfland wordt betrokken en samen met school en ouders wordt er een arrangement ‘gebouwd’, passend bij de behoefte van het kind.

Schooleigen elementen:

Binnen de basisondersteuning beschikken we over schooleigen elementen die mede het ondersteuningsprofiel van de school bepalen. Deze schooleigen elementen komen voort uit aanwezige expertise binnen het team van de intern begeleiders.

U kunt dit teruglezen in het document ‘School Ondersteunings Profiel (SOP)’.

Handelingsgericht werken en Opbrengstgericht werken:

De dagelijkse ondersteuning die de Keizerskroon biedt is gebaseerd op Handelingsgericht werken (HGW) en Opbrengstgerichtwerken (OGW)

De kern van HGW is dat de onderwijskwaliteit verbetert door het onderwijsaanbod af te stemmen op de onderwijsbehoeften van iedere leerling. Deze behoeften formuleert de leerkracht door aan te geven wat een leerling nodig heeft om een bepaald doel te kunnen bereiken.

De centrale vraag is:

Wat vraagt de leerling van ons?

Welke benadering, aanpak, ondersteuning, oefenstof, instructie is er nodig?

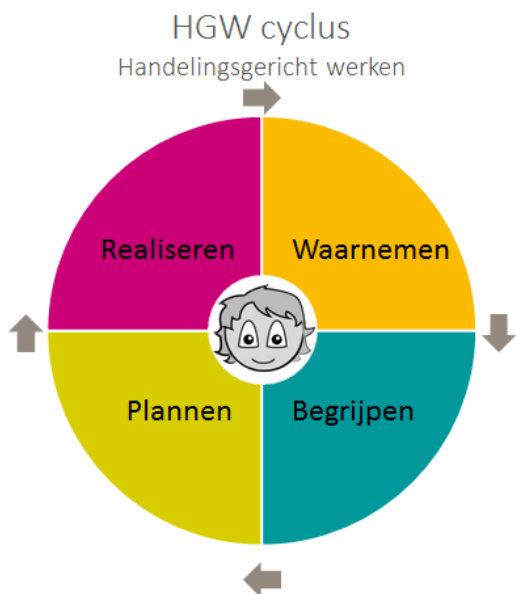
De kern van OGW is dat de onderwijskwaliteit verbetert door het onderwijs aan te passen aan de hand van meetbare resultaten. Het verbeteren van de resultaten start met een grondige analyse.

Op de Keizerskroon wordt het handelingsgericht werken (HGW) en opbrengstgericht werken (OGW) gecombineerd.

Zowel als bij HGW als OGW zoekt de leerkracht samen met de intern begeleider naar beïnvloedbare factoren om het leerproces te kunnen (bij)sturen. Bij OGW bepaalt de score van de groep of school een eventuele aanpassing op het leerproces.

Bij HGW zijn het de kenmerken van de leerling die aan de basis van een aanpassing liggen. Daarvoor is er kennis nodig van de relatie tussen de methode, de leerlijn en de vaardigheid van de leerling om zo een passend aanbod te verzorgen.

Goed onderwijs is en blijft mensenwerk. Dit doet een beroep op het organiseren van het onderwijs, de didactische kwaliteit, een passende pedagogische benadering van de leerlingen en de leertijd die wordt gecreëerd. Op de Keizerskroon monitoren we deze manier van werken op drie niveaus namelijk het schoolniveau, groepsniveau en leerling niveau.



In het schema zien we de cyclus van Handelingsgericht werken (HGW) zoals die wordt doorlopen. Dit is een systematische manier van omgaan met verschillen tussen kinderen. Hierin staat de onderwijsbehoefte van de leerling centraal en wordt er doelgericht, systematisch en transparant gewerkt vanuit een transactioneel kader (dit kind, uit dit gezin, in deze school, met deze leerkracht).

De cyclus bevat de volgende stappen:

Waarnemen

Observeren

Praten met... (bijvoorbeeld ouders of kind zelf)

Zelfreflectie

Begrijpen

Wisselwerking: dit heeft invloed op dat (verklarend beeld)

Kansen: wat hebben deze kinderen in deze groep met deze leerkracht nodig om de gestelde doelen te kunnen bereiken? (Onderwijsbehoeften)

Plannen

Wat hebben de leerlingen nodig?

Waar zijn de leerlingen aan toe?

Wat zijn de leerdoelen?

Welke leerlijnen en methoden worden gebruikt?

Realiseren

Vorbereiden leeromgeving

Effectief klassenmanagement

Effectieve instructie (EDI) en interactie

Waarnemen:

Leerlingen bij ons op school worden gedurende hun schoolloopbaan nauwgezet gevolgd. Het leerlingvolgsysteem bestaat uit de volgende onderdelen:

Op cognitief vlak worden de methodetoetsen en methode onafhankelijke toetsen afgenomen (CITO toetsen Leerling in Beeld).

Daarnaast wordt de ontwikkeling van de leerlingen op sociaal emotioneel gebied gevolgd. Hiervoor worden KIJK (groep 1 t/m 2) en Kijk op Sociale competenties (groep 3 t/m 8)) tweemaal per jaar ingevuld. De leerlingen van groep 6 t/m 8 vullen daarnaast jaarlijks de Veiligheidsmonitor van Vensters PO in.

De toetskalender wordt aan de start van het schooljaar ingepland in de teamagenda. Voorafgaand aan de toets afname bereiden alle leerkrachten zich voor door het lezen van de handleiding, het doornemen van de toetsen, en het maken van een planning waarin staat welke toets op welk moment in de week afgenomen wordt. Na het afnemen van de toets worden de scores en foutenanalyses in ESIS ingevuld. Op basis van de erop volgende categorieënanalyse evalueert en past de leerkracht zijn plan voor een leerling aan.

Begrijpen:

In een schooljaar vinden er 3 gesprekken tussen leerkracht en intern begeleider plaats. Het eerste gesprek vindt plaats rond de herfstvakantie en dient om het pedagogisch klimaat in de groepen te bekijken, te bespreken of alle kinderen in beeld zijn bij de nieuwe leerkracht en of de nieuwe plannen naar wens lopen. In de tweede en derde bespreking worden de toets resultaten en vaardigheidsgroei op groeps- en leerling niveau besproken. Hierbij zitten de parallelgroepen bij elkaar.

De intern begeleider en de leerkracht bespreken tevens vragen en bespreekpunten vanuit de leerkracht. Ze inventariseren welke aandachtspunten er zijn voor de gehele groep en voor individuele leerlingen. Dienen onderwijsbehoeften aangescherpt of verduidelijkt te worden?

Zijn leerlingen met vergelijkbare onderwijsbehoeften op de juiste wijze geclusterd?

Leerkracht en intern begeleider spreken af waarop de begeleiding zich richt en hoe de (handelingsgerichte) begeleiding de komende periode vorm krijgt.

Voor een goede communicatie met ouders is het noodzakelijk dat ouders door de leerkracht worden ingelicht over de eventuele zorgen die er over een kind bestaan. Het is belangrijk dat ouders in een vroeg stadium betrokken worden en op de hoogte zijn van wat de school aan de leer- c.q. gedragsproblemen doet.

De afspraken die gemaakt zijn, worden vastgelegd in het dossier van de leerling (ESIS) en de handelingssuggesties worden toegevoegd aan het groepsoverzicht en indien aanwezig aan het Ontwikkelings Perspectief Plan (OPP).

Plannen:Groep 1 en 2:

In de groepen 1-2 wordt gewerkt aan leerdoelen gebaseerd op de ontwikkelingslijnen vanuit KIIK! De onderwijsbehoeften van de leerlingen wordt in het groepsoverzicht in ESIS genoteerd en minimaal 2 keer per jaar geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

Groepen 3 t/m 8

De leerkracht heeft, na de analyse van de opbrengsten op individueel, groepsniveau en het in kaart brengen van de groep, helder hoe de instructiegroepen kunnen worden geclusterd. Dit kan per vakgebied én per les verschillen, de leerkracht stemt tijdens zijn lessen hierop af door het stellen van Controle van Begrip (CvB) vragen volgens het EDI-model.

Realiseren:

Dagelijks wordt er gewerkt met het Expliciete Directe Instructiemodel (EDI). Als een leerling onvoldoende baat heeft bij de verlengde instructie aan de instructietafel, wordt ervoor gekozen om hiernaast curatieve zorg te bieden. Dat wil zeggen dat er op een ander moment wordt gewerkt aan de doelen die de leerling nog niet beheerst. Dit wordt zoveel mogelijk door de leerkracht in de groep uitgevoerd.

De ene cyclus eindigt en de andere begint met een evaluatiemoment. De leerkracht evalueert tweemaal per jaar op de Citoresultaten van de leerlingen. Daarnaast zijn er tussentijdse evaluatiemomenten vanuit het dagelijks handelen van de leerkracht. Dit gebeurt op basis van de Snappet resultaten, toets resultaten (methode gebonden en methode onafhankelijk), observaties en/of andere informatie. De leerkracht past het handelen aan op de onderwijsbehoeften van de leerling(en).

Groepsoverdracht:

Aan het eind van het jaar is er een groepsoverdracht tussen de huidige en de toekomstige leerkracht. De huidige leerkracht zorgt ervoor dat het groepsoverzicht up to date is (observaties, onderwijsbehoeften en evaluaties). Leerlingen met een Ontwikkelingsperspectief (OPP)/ Groeidocument worden hierbij expliciet overgedragen tijdens een gesprek waarbij ouders en de intern begeleider aanwezig zijn.

Tijdens de overdracht wordt in ieder geval besproken:

- De resultaten die de leerling op verschillende vakgebieden behaalt.
- Of de leerling in aanmerking komt voor extra ondersteuning in of buiten de groep.
- Bijzonderheden op sociaal emotioneel gebied.
- Bijzonderheden met betrekking tot de ontwikkeling van de leerling.

De toekomstige leerkracht ontvangt van de huidige leerkracht eveneens de gemaakte foutenanalyses (minimaal van de III en IV-scores).

De 4 niveaus van ondersteuning:**Niveau 1 Basisondersteuning:**

De leerling wordt gevolgd in de groep. De leerkracht is verantwoordelijk voor het leerstofaanbod en de begeleiding.

De Intern begeleider fungeert als klankbord voor de leerkracht en heeft een stimulerende en bewakende rol en taak ten aanzien van de leerling ondersteuning.

Belangrijk bij het primaire proces is het cyclisch werken volgens de methodiek van HGW (waarnemen, begrijpen, plannen en realiseren). De leerkracht is verantwoordelijk voor de dossiervorming op groepsniveau en leerling niveau. De leerkracht is en blijft hiermee eigenaar van het proces.

Niveau 2 Basisondersteuning:

De leerkracht signaleert dat de ontwikkeling van een leerling c.q. leerlingen op één of meer ontwikkelingsgebieden stagneert.

Dit kan op toetsen zichtbaar worden door een onvoldoende vaardigheidsgroei, maar ook op sociaal emotioneel vlak doordat het welbevinden van de leerling opvalt. (Dit noemen wij dan ook wel 'een leerling met specifieke onderwijsbehoeften'.)

De geconstateerde stagnatie vraagt nadrukkelijk actie van de leerkracht. Analyse van de verzamelde gegevens is noodzakelijk om de specifieke onderwijsbehoeften in kaart te brengen. Vervolgens wordt samen met de intern begeleider gereflecteerd op de analyses en onderwijsbehoeften en maken zij samen een plan. In overleg met de intern begeleider kan een beroep gedaan worden op de inzet van OOP (onderwijsassistenten) in of buiten de groep. Indien de ondersteuning onvoldoende toereikend is, gaan we verder binnen niveau 3.

Niveau 3 Extra ondersteuning:

Wanneer uit evaluatie blijkt dat de leerling de doelen onvoldoende bereikt heeft, wordt de leerling ingebracht bij het ondersteuningsteam (OT) voor extra consultatie of diagnostiek. Dit team bestaat uit de volgende leden:

- Intern begeleider
- Directie
- Kernteam Pijnacker
- Orthopedagoog

Voorbeelden van extra consultatie of diagnostiek zijn:

- Gesprek met leerling en/of ouders
- SWV PPO Delfland raadplegen (Preventieve ondersteuning aanvragen of Groeidocument)
- Observatie door een (gedrags-) specialist
- Onderzoek

Een intensieve samenwerking met ouders is van groot belang. Zij moeten toestemming geven voor het inschakelen van externe ondersteuning en de eventuele acties die daaruit volgen. Naast het ondersteuningsteam kan er ook doorverwezen worden naar specifieke hulp zoals speltherapie, logopedie, fysiotherapie etc.

Wanneer uit de evaluaties blijkt dat de leerling onvoldoende profiteert van de extra ondersteuning en voortdurend een specifieke aanpak nodig heeft die niet binnen de basisondersteuning valt, behoort het opstellen van een OPP ook tot de mogelijkheden (vanaf groep 5).

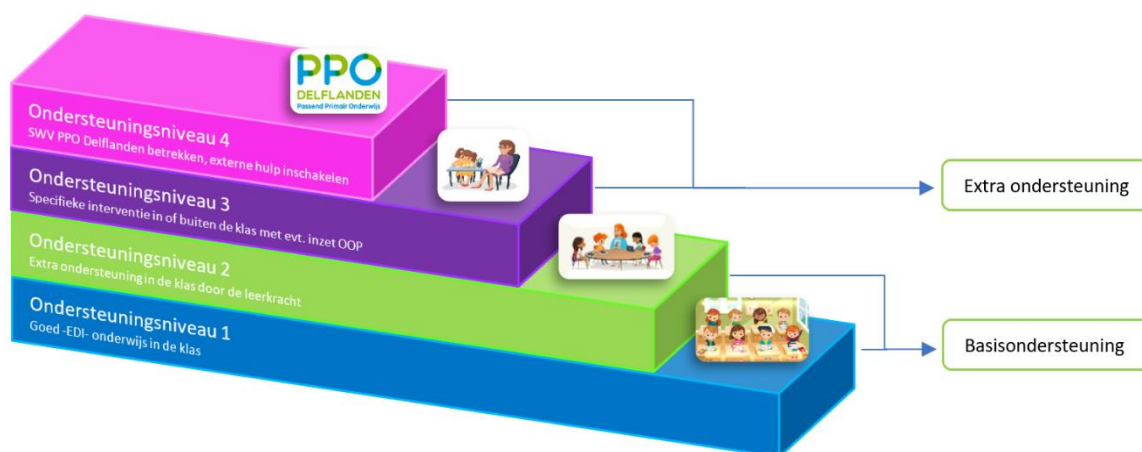
Gedurende het hierboven beschreven proces heeft de intern begeleider een coördinerende en bewakende rol waarbij de leerkracht en intern begeleider samen verantwoordelijk zijn.

Niveau 4 Extra ondersteuning:

Wanneer blijkt dat de school onvoldoende kan afstemmen op de (specifieke) onderwijsbehoeften van een leerling en er sprake is van handelingsverlegenheid binnen de basisondersteuning van de school, heeft de leerling speciale zorg nodig. Dan wordt het SWV PPO Delflanden ingeschakeld; ouders, leerkracht en Intern begeleider vullen een Groeidocument in. Hierop volgt een gesprek met de Lokale Onderwijs Adviseur (LOA) om de situatie en vervolgstappen in kaart te brengen. Mogelijke vervolgstappen zijn:

Verwijzing naar een andere basisschool:

Wanneer de extra ondersteuning niet voldoende blijkt te zijn, kan er gekozen worden voor een verwijzing naar een andere basisschool. De ontvangende school onderzoekt of zij wel de ondersteuning kan bieden die de leerling nodig heeft.



Verwijzing naar het Speciaal Basisonderwijs (SB0) of Speciaal Onderwijs (SO):

Als de ondersteuning niet geboden kan worden, kan een toelaatbaarheidsverklaring aangevraagd worden bij het samenwerkingsverband PPO Delflanden. Deze aanvraag verloopt via het groeidocument. Ook plaatsing binnen het speciaal onderwijs (SO) cluster 3 of cluster 4 kan worden aangevraagd bij het samenwerkingsverband via het groeidocument.

3.5. Onderwijs aan langdurig zieke kinderen

Sinds 1 augustus 1999 zijn basisscholen zelf verantwoordelijk voor het onderwijs aan langdurig zieke kinderen. Een uitzondering hierop zijn kinderen die in een academisch ziekenhuis worden behandeld.

De procedure, die wij binnen onze school volgen om in zo'n geval beslissingen te kunnen nemen is als volgt:

1. Als duidelijk is, dat een leerling van onze school langer dan 2 weken in een ziekenhuis wordt opgenomen of ziek thuis is, neemt de groepsleerkracht en/of de intern begeleider van de school contact op met de ouders om de situatie door te spreken.
2. De groepsleerkracht(en) en de intern begeleider nemen in overleg met de directie en de ouders van het zieke kind het besluit wel of geen externe hulp vanuit PPO Delfland in te schakelen.
3. De school ontwikkelt in overleg met de ouders een planmatige aanpak (wel of niet met externe begeleiding).
4. De school blijft verantwoordelijk voor de te ontwikkelen en uit te voeren aanpak. Tijdens het uitvoeren van de aanpak vindt regelmatig overleg met de ouders en leerling plaats.

3.6. Veiligheid

De Keizerskroon wil haar kinderen een veilig pedagogisch klimaat bieden, waarin zij zich harmonieus en op een prettige en positieve wijze kunnen ontwikkelen. Het is belangrijk om een duidelijk en helder beleid te hebben waar alle betrokkenen op kunnen terugvallen in voorkomende gevallen. Natuurlijk is het beter om het pesten te voorkomen door het scheppen van een goed pedagogisch klimaat. Daar gaat dan ook in eerste instantie de aandacht naar uit. De leerkrachten bevorderen deze ontwikkeling door het scheppen van een veilig klimaat en een prettige werksfeer in de klas en op het schoolplein. In veruit de meeste gevallen lukt dit door regels aan te bieden en deze te onderhouden. Daarnaast is het gewenst om duidelijke afspraken met de kinderen te maken. We doen dit onder andere door middel van De Gouden weken (forming, norming, storming, performing, reforming) en Taakspel (aanpak gericht op taakgericht handelen en samen verantwoordelijkheid nemen voor een goed klassenklimaat).

Daarnaast hebben we ook nog onze preventieve maatregelen die we hierin nemen:

- De leerkracht bespreekt met de leerlingen de algemene afspraken en regels in de klas. Deze komen het gehele jaar aan de orde, maar worden aan de start van een schooljaar nadrukkelijk besproken. Het onderling plagen en pesten wordt hier benoemd en besproken in alle groepen van de school. Indien de leerkracht aanleiding daartoe ziet, besteedt hij of zij expliciet aandacht aan pestgedrag in een groeps gesprek.
- In elke groep hangen klassenregels.
- Er zijn twee vertrouwenspersonen op De Keizerskroon. Zij bezoeken jaarlijks alle groepen en gaan geregeld met kinderen in gesprek.
- Schoolmaatschappelijk werk kan waar nodig ingeschakeld worden.
- Er is een leerlingvolgsysteem 'Kijk op sociale competenties' voor de sociaal- emotionele ontwikkeling en deze wordt twee keer per jaar afgenomen.

3.7. Pedagogisch klimaat en didactisch handelen

Een goed pedagogisch klimaat is een belangrijke voorwaarde om tot leren te komen. Het pedagogisch klimaat (leefklimaat) gaat hand in hand met het didactisch klimaat (leerklimaat). Voor beide onderwerpen hebben wij structureel aandacht.

Taakspel:



In onze school vinden wij het belangrijk dat de kinderen een goede werkhouding en taakgerichtheid hebben. We doen dit door het gebruik van het programma Taakspel. Een programma dat zorgt dat de kinderen steeds meer betrokken raken bij de lessen en weten wat er van hen verwacht wordt.

Het doel van Taakspel is dat onrustig en storend gedrag afneemt. Hierdoor kunnen de leerlingen en de leerkracht efficiënter en taakgerichter werken. De leerkracht geeft tijdens het spelen van Taakspel complimenten en

negeert ongewenst gedrag. Er ontstaat meer structuur in de klas: de nadruk ligt op het gewenste gedrag en de leerlingen zijn verantwoordelijk voor hun eigen gedrag

De gouden weken:

Als een groep nieuw bij elkaar komt of als een bestaande groep na een vakantie weer start, doorlopen zij steeds weer het proces van groepsvorming. Kinderen uit de klas hebben elkaar vaak langere tijd niet gezien en hebben weer even tijd nodig om te bepalen hoe de onderlinge verhoudingen zijn en hoe zij zelf een plek binnen dat geheel vinden. Wij besteden aan het begin van het jaar heel gericht aandacht aan dit proces door veel groepsactiviteiten in te plannen, afgestemd op de fase waarin de groep op dat moment zit. Het gehele proces van groepsvorming bestaat uit vijf fasen;

Forming: in deze fase maakt de groep (hernieuwd) kennis met elkaar, kinderen hebben soms een grote ontwikkeling doorgemaakt in een vakantieperiode en kijken naar zichzelf en anderen om te bepalen hoe de verhoudingen zijn.

Norming: in deze fase wordt de norm voor de omgang met elkaar bepaald, er worden regels opgesteld en gesproken over de achterliggende gedachten en praktische uitwerking van die regels.

Storming: in deze fase wordt uitgeprobeerd hoe stevig de regels staan en hoe iedereen zich hieraan houdt, het knettert soms even omdat kinderen willen weten hoe iedereen zich nu werkelijk tot elkaar verhoudt binnen de bestaande regels. Ze kijken in deze fase ook veel met een schuin oog naar de leerkracht om te zien of deze de regels ontspannen, maar duidelijk hanteert.

Performing: na de eerste drie fasen is duidelijk wat iedereen zijn plek en rol binnen de groep is en kunnen ze samen als positieve groep het jaar in, ze bouwen het positieve groepsklimaat steeds verder met elkaar uit.

Reforming: als laatste breekt een fase aan waarin een groep bijvoorbeeld het afscheid voelt naderen aan het eind van het schooljaar. Ze trekken dan veel naar elkaar toe en hebben behoefte aan momenten van samenzijn om de periode met een goed gevoel af te kunnen ronden.

De leerkracht doorloopt met de leerlingen in de eerste schoolweken met name de eerste drie fasen. Door hier in de eerste weken nadrukkelijk in te investeren werkt de leerkracht samen met de kinderen aan het vormen van een duurzaam goed functionerende groep. Natuurlijk wordt ook in de rest van het schooljaar met regelmaat aandacht besteed aan het verbonden houden van de groep. Ook na kortere vakanties zoals de kerst- en meivakantie werkt de leerkracht hier expliciet aan met de leerlingen, we noemen dit dan **de Zilveren Weken**.



Gezonde school 'Welbevinden':

De Gezonde School aanpak is een praktische aanpak om het team te ondersteunen bij het structureel te werken aan gezondheid op school. De aanpak gaat uit van wat er al gedaan wordt, bouwt hierop voort en sluit aan bij de wensen en behoeften die er zijn.

We vinden het als team belangrijk dat we zorgen voor actieve en gezonde leerlingen. Aandacht voor sociaal emotioneel welbevinden bij onze leerlingen heeft een positieve invloed op het leren. Op de Keizerskroon doen we dit samen met de leerlingen, leerkrachten, ouders en onderwijsondersteunend personeel.

Onze school heeft het vignet Gezonde school behaald op het gebied van 'Welbevinden'.

Met het vignet gezonde school laten wij zien dat onze school voldoet aan de kwaliteitscriteria die zijn opgesteld door deskundigen.

Om te voldoen aan de criteria voor het vignet 'Welbevinden' zetten we de volgende activiteiten in:

- Taakspel wordt ingezet in groep 1 t/m 8. Taakspel stimuleert gewenst gedrag en draagt bij aan een goede werkhouding en meer taakgerichtheid.
- Leerteam pedagogische klimaat, monitort het pedagogisch klimaat.
- Leerlingvolgsysteem KIIK voor groep 1/2 en KIIK op sociale competenties groep 3 t/m 8.
- Start van schooljaar aandacht voor groepsvormende activiteiten vanuit het boek 'De Gouden weken'.
- Startgesprekken bij start schooljaar met ouders en vanaf groep 6 ook met de leerlingen.
- Actieve leerlingenraad
- Dag tegen 'Pesten' gastles in groep 5.
- Ouderavond 'Omgaan met social media'
- Het voeren van Kind-gesprekken door leerkracht en intern begeleider. (Samen met het kind een kindplan maken d.m.v. Teken je gesprek).

Didactisch handelen:

Het geven van goede instructies is zeer bepalend voor het leren van leerlingen. Elk jaar is er een EDI basiscursus voor nieuwe leerkrachten die op onze school komen werken, ook ontvangen zij het EDI boek. In de SKOP academie is er een verdiepend aanbod rond om EDI. Intervisie binnen de parallel groepen op het gebied EDI lessen wordt gestimuleerd.

Verdere professionalisering binnen de school wordt gestimuleerd door inzet van de schoolcoach die tevens onze beeldcoach is en via de ontwikkelgesprekken.

D.m.v. intervisie stimuleren we het verbeteren van de leerkrachtvaardigheden. Belangrijk is en blijft dat de leerkrachten bewust nadenken over het geven van goede de lessen met een effectieve instructie. De komende jaren blijven we EDI verdiepen en borgen en verdiepen we ons in de kennis en vaardigheden van het didactisch handelen.

4. Personeelsbeleid

4.1 Inleiding

De kwaliteit van ons onderwijs wordt voor een belangrijk deel bepaald door de beschikbaarheid van voldoende en goed opgeleid personeel. Goed onderwijs valt of staat met de leraar in de klas en de schoolleiding die daar leiding aan geeft. Daarmee benoemen we ook het risico in deze tijd. Vacatures zijn moeilijk in te vullen. Het kost veel moeite om personeel te vinden. We streven ernaar dat er zo veel mogelijk bevoegde leerkrachten in de klas werken.

In 2022 hebben we een strategisch personeelsplan gemaakt. Kijkend naar 2027, rekening houdend met natuurlijk verloop en uitstroom, groei leerlingaantallen, hebben we duidelijker in beeld van wat we nodig hebben om ook in 2027 goed onderwijs te kunnen blijven verzorgen. Daar zetten we de komende jaren op in en dit is uitgewerkt in ons nieuwe strategisch beleid.

De kwaliteit van het personeel is van doorslaggevend belang voor de kwaliteit van het onderwijs. 'De leraar maakt het verschil'. Vanuit dit belang hecht de SKOP grote waarde aan goed personeelsbeleid.

Basis voor het personeelsbeleid vormen de CAO PO en de afspraken die beschreven staan in het personeelsbeleidsplan. Dit beleid geldt voor al het personeel binnen de SKOP. Zorgvuldig zijn daarin de belangen van de scholen aan de ene kant en de belangen van de individuele personeelsleden aan de andere kant op elkaar afgestemd. Voor het personeelsbeleid op SKOP niveau zijn de volgende prioriteiten geformuleerd.

4.2 Gelukkige medewerkers

We zijn er als SKOP trots op dat de hoge betrokkenheid van het bestuur naar haar scholen en medewerkers al jaren als zeer prettig wordt ervaren. De gezamenlijke en jaarlijkse bijeenkomsten die georganiseerd worden door en voor onze medewerkers, worden als positief ervaren. Dat maakt dat de onderlinge betrokkenheid tussen zowel scholen als medewerkers steeds groter wordt. De gesprekkencyclus van SKOP, waarbij ook aandacht is voor het werkplezier, biedt ruimte voor gesprek en aandacht voor elkaar.

Al een aantal jaren zorgen we bij SKOP voor goede arbeidsvoorwaarden. Alle medewerkers krijgen een telefoonvergoeding en een aantrekkelijk fitnessabonnement bij de sportschool in Pijnacker. Daarnaast hebben we natuurlijk ook een werkkostenregeling waardoor het mogelijk is om een mobiele device, deelname fitness, fiets, contributie vakbond en reiskosten uit te ruilen met het salaris waardoor er over dat deel geen loonbelasting betaald hoeft te worden.

De gemiddelde leeftijd waarop mensen het onderwijs verlaten, is de afgelopen jaren omhooggegaan. De effecten van de verhoging van de pensioenleeftijd zijn daarop van invloed.

Meer dan voorheen zullen we in ons personeelsbeleid rekening moeten houden met oudere personeelsleden. Tegelijkertijd wordt ook in andere leeftijdsfasen de druk van de maatschappij gevoeld om een veelheid aan taken te verrichten. De balans tussen werk en privé blijkt soms moeilijk te vinden, terwijl in het onderwijs de druk om goede prestaties te leveren toeneemt.

Belangrijk is om de ontwikkelingen t.a.v. leeftijdsbewust personeelsbeleid te volgen en gebruik te maken van beschikbare faciliteiten (Duurzame inzetbaarheid, generatiepact, ouderschapsverlof).

4.3 SKOP als opleider

SKOP werkt nauw samen met Thomas More Hogeschool en heeft veel aandacht voor het 'samen opleiden'. Al onze scholen zijn opleidingsscholen en hebben een schoolopleider, die zorgt voor een optimale begeleiding van studenten en (startende) leerkrachten. De komende planperiode zetten we nog meer in op de samenwerking tussen de Pabo en onze scholen en introduceren we werken-leren trajecten voor leerkrachten in opleiding. Zo stimuleren we het volgen van de Pabo

bij onze onderwijsassistenten en dragen we zorg voor een goede begeleiding hierbij. Daarnaast stellen we jaarlijks een aantal plekken beschikbaar voor zij-instromers en staan we open voor alerhande trajecten waarbij leren op de werkvloer in combinatie met leren op de Pabo centraal staan. Met als doel: met elkaar op weg naar bekwame én bevoegde leerkrachten.

4.4 Begeleiding en ondersteuning

Om onze medewerkers te blijven boeien en binden is een goede begeleiding en ondersteuning van groot belang. De aanwezige schoolopleiders op de scholen spelen bij deze begeleiding en ondersteuning een belangrijke rol. In de komende planperiode zullen we ons als SKOP nog meer gaan richten op de begeleiding, ontwikkeling en coaching van onze medewerkers. Daarbij zetten we onze intern opgeleide beeldcoaches in, werken we vanuit een doordacht begeleidingsprogramma voor startende leerkrachten en zetten we steeds meer in op de diverse werken-leren trajecten waarvan we als stichting gebruikmaken bij de werving van nieuw personeel.

4.5 Professionalisering

Door in ontwikkeling te blijven en jezelf op zowel persoonlijk als professioneel vlak continu uit te dagen, blijf je als werknemer van SKOP waardevol. SKOP faciliteert hierbij door in te zetten op diverse uitdagende ontwikkelmogelijkheden. Om medewerkers zo de kans te bieden zich blijvend te kunnen professionaliseren en ontwikkelen. Ook de komende planperiode is er voor alle medewerkers een professionaliseringsaanbod en blijven we inzetten op de verdere ontwikkeling van de lerende netwerken.

Bovenschools wordt een professionaliseringsaanbod opgesteld, waarin jaarlijks diverse scholingsactiviteiten aangeboden worden, middels de SKOP Academie. Het Leerhuis in het SKOP kantoor is de ruimte die altijd beschikbaar is voor scholing in de breedste zin van het woord.

Deze scholing richt zich op drie punten:

- Algemene deskundigheid, die van belang is voor collega's op meerdere scholen.
- Specifieke deskundigheid, van belang voor leraren met bepaalde taken, waarbij uitwisseling en samen leren een toegevoegde waarde hebben. Waar mogelijk willen we dit stimuleren en faciliteren.
- Netwerkbijeenkomsten specifieke functies/taken of rondom inhoudelijke thema's.

Scholing gericht op school specifieke deskundigheid wordt door de scholen georganiseerd. Op iedere school wordt jaarlijks bekeken welke scholing we met het gehele team volgen, tijdens ingeplande studiedagen, en welke scholing leerkrachten op eigen initiatief volgen.

Vormgeving gesprekscyclus:

De afstemming tussen de individuele, persoonlijke en professionele ontwikkeling van de medewerker en de ontwikkeling van de school, zoals vastgelegd in het schoolplan en tot uitdrukking komend in de dagelijkse praktijk, vindt plaats in diverse gesprekken. Binnen de gesprekscyclus maken we onderscheid in het ontwikkelgesprek en het formele beoordelingsgesprek.

Klasbezoeken:

Alle leerkrachten worden bij SKOP zo goed mogelijk begeleid/uitgedaagd. We kijken bij elkaar in de klas maar ook de directie/intern begeleider brengen jaarlijks een bezoek in de klas, voor de observatie van een les. Bij deze observatie(s) kunnen we gebruik van onze eigen kijkwijzer, waarmee we de observatie in beeld kunnen brengen. Het verslag van het directie bezoek wordt na afloop met de leerkracht besproken en meegenomen in de gesprekscyclus.

4.6 Carrièreperspectief-Functiemix

De medewerkers bij SKOP zetten zich iedere dag in voor de ontwikkeling van de leerlingen. Om iedere dag weer het optimale uit de leerlingen te kunnen halen en tegelijkertijd bevlogen en uitgedaagd te blijven in het werk, is het belangrijk dat er ruimte is voor het inzetten en ontwikkelen van specifieke talenten en expertise. De aandacht voor het carrièreperspectief binnen SKOP zal de komende jaren nog prominenter op de beleidsagenda komen te staan en zal onder andere een terugkerend thema worden in de ontwikkelgesprekken met onze medewerkers.

Binnen SKOP werken we met leraren in verschillende functies (LB en LC).

De functie leraar LB is voor de leerkrachten die de kinderen in de klas begeleiden. Sommige leerkrachten hebben een specifieke taak die kan behoren bij de leraar LB.

De functie leraar LC is voor leerkrachten die ook beleidsmatig en in een meer complex klas overstijgend werkveld ingezet worden op de scholen. Daarvoor is wel specifieke scholing en niveau vereist. Te denken valt aan de Intern Begeleider, Opleider in de School, Bouwcoördinator en een specialist op een bepaald vakgebied.

SKOP vindt het belangrijk dat de functies Opleider in de school, IB en bouwcoördinator door goed opgeleide en functionerende leraren worden uitgevoerd. Dit zijn dus in principe op alle scholen LC functies. We streven hiermee naar een goede kwalitatieve bezetting maar het is ook mogelijk, maar niet wenselijk, dat deze taken in een LB functie worden ingevuld. Hiervoor kan gekozen worden wanneer het (nog) niet lukt om de desbetreffende taak in LC functie in te vullen.

De scholen hebben zelf de vrijheid om keuzes te maken over het beschikbaar stellen van andere LC functies.

We denken hierbij aan de volgende aspecten:

- Een grotere deskundigheid op het gebied van de onderwijsontwikkeling. Dus specialismen op bepaalde vakgebieden, bijvoorbeeld een reken- of taal- of gedragsspecialisme.
- Als leraar een voorbeeld/gezaghebbend en daarbij klankbord, vraagbaak of coach voor ervaren docenten, voor het schoolteam of de directie is. Deze geeft daarbij tips en adviezen aan ervaren en minder ervaren leraren en de schoolleider omtrent de pedagogisch didactische en/of vakdidactische aanpak voor zowel de korte als de lange termijn.

Bij bovenstaande genoemde aspecten moet een meerwaarde voor de school gewenst en zichtbaar zijn.

4.7 Duurzame inzetbaarheid en taakbeleid

Duurzame inzetbaarheid betekent zoveel als gezond aan het werk blijven vanaf de start van de loopbaan tot aan de AOW-leeftijd. De medewerk(st)er weet vaak zelf het beste hoe hij of zij dat kan realiseren. Duurzame inzetbaarheid biedt elke medewerk(st)er een basisbudget van 40 uur per jaar (naar rato de werktijdfactor) om te besteden aan dit doel. Startende leraren krijgen een bijzonder budget van 40 uur bovenop de 40 uren basisbudget. Oudere medewerkers vanaf 57 jaar hebben een bijzonder budget van 130 uur extra (totaal wordt 170).

Oudere medewerkers vanaf 60 jaar kunnen vanaf 1 augustus 2023 t/m 1 augustus 2025 gebruik maken van het generatiepact (50% werken-70% loon en-100% pensioenopbouw). Na deze periode wordt dit beleid geëvalueerd alvorens te beslissen of we dit continueren.

In het taakbeleid wordt uitgegaan van een normjaartaak van 1659 uur, het aantal lesgebonden taken van 940 uur en in overleg met de GMR het bepalen van de niet lesgebonden activiteiten.

Werkdruk leraren basisonderwijs verminderen:

Leraren in het primair onderwijs ervaren regelmatig te hoge werkdruk. Om de werkdruk te verminderen, stelt het kabinet structureel middelen beschikbaar. Met dit geld kunnen scholen maatregelen nemen, zodat leraren in het primair onderwijs echt verschil in de klas merken.

Uitgangspunt is dat schoolteams zelf mee kunnen bepalen waar de werkdrukgeelden aan worden besteed. De PMR heeft instemmingsrecht. Waar het ene schoolteam heeft gekozen voor een event manager of meer handen in de klas, kiest een ander schoolteam voor een vakleerkracht. Een gemaakte keuze kan pas heroverwogen worden wanneer er geen langdurige personele verplichtingen zijn.

Werkverdelingsplan:

Vanaf het schooljaar 2019-2020 wordt in het PO en dus ook bij SKOP gewerkt met het werkverdelingsplan. Dit beleid gaat uit van gesprekken op bestuursniveau, schoolniveau en werknemersniveau. De PGMR moet instemmen met het bestuur formatieplan en de meerjarenbegroting. Daarna pas kan de PMR instemmen met het werkverdelingsplan op schoolniveau en wordt met elke werknemer afspraken gemaakt over de inzet in het volgende schooljaar. Verder kan het proces zo worden ingericht zoals het op het eigen bestuur of op de eigen school handig is. Gesprekken over de werkverdeling kunnen in het team worden gestart voor het bestuur formatieplan definitief is. Gesprekken met individuele medewerkers kunnen al worden gevoerd voordat het teamgesprek wordt gevoerd. Hierin mag elk bestuur en elke school een eigen weg vinden en kan een natuurlijk proces worden gevolgd.

4.8 Arbo en bedrijfsgezondheidszorg

Contractafspraken betreffende de bedrijfsgezondheidszorg worden bovenschools georganiseerd. De directie neemt het initiatief voor de monitoring en inventarisatie van te verbeteren arbeidsomstandigheden en is verantwoordelijk voor de afname van de RI&E. Daarnaast bewaakt de directie de afspraken rond de verzuimbegleiding en re-integratie van zieke werknemers.

4.9 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleidsplan waarborgt dat leraren vrijwillig een overstap kunnen maken naar een andere school binnen de SKOP. In dit plan staat ook beschreven op welke wijze gedwongen mobiliteit, bijvoorbeeld vanwege terugloop van formatie, geregeld is. Gedwongen overplaatsing is tot nu toe slechts beperkt noodzakelijk geweest. Om flexibeler in te kunnen spelen op de zich wijzigende omstandigheden zullen ook langer zittende personeelsleden nadrukkelijker bevraagd worden op hun eventuele mobiliteitswensen en bereidheid tot mobiliteit.

4.10 Evenredige vertegenwoordiging mannen en vrouwen in schoolleiding

SKOP streeft naar een evenredige verdeling van vrouwen en mannen in de schoolleiding. Indien de verdeling niet evenredig meer is zal bij werving en benoeming nadrukkelijk gezocht worden (uitgaande van gelijke kwaliteit) naar kandidaten die bijdragen aan een evenredige verdeling. Op dit moment (juli 2023 is de verdeling 70% vrouwen en 30% mannen).

4.11 Consequenties voor de meerjarenplanning

T.a.v. goed werkgeverschap en gelukkige medewerkers:**Ambitie 1: Werkplezier en werkgeluk:**

De medewerkers van SKOP gaan met plezier náár het werk en hebben plezier ín het werk. Bij SKOP ervaren de medewerkers een hoge mate van tevredenheid en werkplezier en zetten we blijvend in op het ervaren van werkgeluk op de werkvloer. SKOP wordt gezien als een aantrekkelijke werkgever, waar je gezien en gehoord wordt en van waarde bent.

Ambitie 2: Het binden van ons personeel:

We dragen zorg voor een goede begeleiding en ondersteuning van álle personeelsleden en hebben in het bijzonder aandacht voor onze startende leerkrachten, zij-instromers en nieuwe personeelsleden. We maken iedereen bewust van de basisafspraken die er zijn bij SKOP.

T.a.v. het opleiden in de school:

- Zorgdragen voor continuïteit in goed opgeleide schoolopleiders op alle SKOP scholen voor coördinatie en begeleiding van mentoren en studenten.
- Faciliteren en verdiepen van de netwerkbijeenkomsten van de schoolopleiders en zorgdragen voor de verbinding tussen scholen, schoolopleiders en de TMH (Thomas More Hogeschool).
- Jaarlijks met elkaar evalueren en de vraag stellen: Zijn we nog steeds 'opleidingsschool waardig'? Gebruik maken van instrumenten zoals het kwaliteitskader.

T.a.v. de begeleiding nieuwe leraren:

- Formatieruimte voor begeleiding van nieuwe leraren. Conform de CAO PO vindt jaarlijkse evaluatie en bijstelling plaats van het begeleidingsplan en de begeleidingsprocedure.
- Formatieruimte voor zij-instroomtrajecten en onderwijsassistent(en) die verder willen studeren aan de Pabo.
- Jaarlijks in directieteam en bij opleiders de begeleiding evalueren.

T.a.v. de duurzame inzetbaarheid en taakbeleid:

Monitoring van een adequate uitvoering van de uren bedoeld voor duurzame inzetbaarheid door de leerkrachten. Jaarlijks monitoren van de taakverdeling en taakomvang op alle scholen. Zo nodig actie ondernemen om onderdelen van het taakbeleid aan te passen. Generatiepact monitoren en evalueren.

T.a.v. het arbobeleid:

In het schooljaar 2023 – 2024 opstellen van een nieuwe RI&E met bijbehorende plannen van aanpak per school. Jaarlijkse evaluatie van het plan van aanpak.

T.a.v. het mobiliteitsbeleid:

Aanbieden en stimuleren van interne en externe mobiliteit. Daar waar nodig overplaatsingen benutten om werkgelegenheid te kunnen bieden.

T.a.v. de functiedifferentiatie:

Herijken van het functiehuis, waarin omschreven welke functies behoren bij de leraar LB en leraar LC. Herijken inzet LC functies en procedure tot benoeming.

Evalueren gebruik beloningsbeleid

5. Kwaliteitszorg

5.1 Inleiding

Om zicht te houden op de kwaliteit van ons onderwijs hebben wij bij SKOP de wijze waarop SKOP de kwaliteitszorg heeft ingericht omschreven in het document '*SKOP Onderwijs en kwaliteit*'. Hierin staat hoe SKOP voortdurend werkt aan de kwaliteit van ons onderwijs en hoe we hier zicht op houden. Alle activiteiten die hierbij horen voor de scholen staan opgenomen in de SKOP kwaliteitskalender. Deze wordt jaarlijks aangepast.

Het kwaliteitsbeleid op de SKOP scholen strekt zich uit over alle beleidsterreinen van de school, maar heeft haar basis in het primaire proces: het onderwijs. De aandacht voor het pedagogisch en didactisch handelen van de leraren en - vooral- het leren van de leerlingen is de basis van de onderwijskwaliteit.

5.2 De doelen van onze kwaliteitszorg

Met onze kwaliteitszorg willen we bereiken dat:

- Wij als schoolteam regelmatig en op een systematische wijze de resultaten van onze onderwijs- en opvoedingsinspanningen vaststellen.
- Wij als schoolteam de vastgestelde resultaten op een professionele wijze analyseren.
- Wij als schoolteam uit deze analyse op een professionele wijze gevolgtrekkingen maken die leiden tot een planmatige verbetering van ons onderwijs.
- Wij als schoolteam systematisch verantwoording afleggen aan onszelf, onze ouders, ons bestuur en anderen die bij ons onderwijs betrokken zijn.

5.3 Voorwaarden van onze kwaliteitszorg bij SKOP

Kwaliteitszorg betekent voor SKOP de ambitie waarmaken om een organisatie te zijn met een hoog kwaliteitsbewustzijn en kwaliteitsniveau. SKOP en de scholen willen op een samenhangende, systematische en cyclische wijze werken aan goed onderwijs door zelfevaluatie en reflectie, meting en beleidsverbetering volgens de Deming circle (PDCA: plan, do, check en act).

Daarnaast verbinden wij kwaliteitszorg nadrukkelijk met competentieontwikkeling bij het personeel.



De directies van de scholen zijn er verantwoordelijk voor dat het kwaliteitszorgsysteem uitgevoerd wordt. Dat betekent verantwoordelijk voor:

- het systematisch doorlopen van de kwaliteitscyclus bij de activiteiten m.b.t kwaliteitszorg;
- het vastleggen van taken en het bewaken van de samenhang;
- het vastleggen en bewaken van teamafspraken;
- het creëren van draagvlak;
- het bevorderen van professionele kennis en vaardigheden bij leraren en onderwijs ondersteunend personeel;
- het organiseren van een op kwaliteitsverbetering gerichte samenwerking (w.o. het systematisch geven van feedback).

Voor de leerkrachten geldt, dat zij betrokken zijn op en zich medeverantwoordelijk weten en voelen voor de kwaliteit van het onderwijs op de school als geheel. Dit vanuit de opvatting, dat een professionele cultuur voorwaarde voor de ontwikkeling van het onderwijs is.

Kenmerkend daarvoor zijn: ontwikkelend vakmanschap, betrokkenheid, verantwoordelijkheid, niet alleen voor de eigen taak, maar voor het onderwijs op de school als totaliteit; bereidheid tot reflecteren op eigen handelen.

5.4 De inrichting van onze kwaliteitszorg

Bij de inrichting van onze kwaliteitszorg hebben we een onderverdeling gemaakt in vier pijlers:

1. Zo definiëren we kwaliteit
2. Zo hebben we zicht op onderwijskwaliteit
3. Zo werken we aan onderwijskwaliteit
4. Zo verantwoorden we onderwijskwaliteit.

1. Zo definiëren we onderwijskwaliteit:

- **Kwaliteitszorg** is doen wat je belooft aan leerlingen, ouders en aan elkaar.
- **Kwaliteitszorg** is afspreken en dus ook aanspreken.
- **Kwaliteitszorg** is onderdeel van een professionele cultuur in de school.
- **De focus** van kwaliteitszorg ligt op het primaire proces.
- **De verantwoordelijkheid** ligt primair bij iedereen in de school.

We richten ons daarbij op de missie en visie van SKOP uit het strategische beleidsplan.

2. Zo hebben we zicht op onderwijskwaliteit:

- **Adequate instrumenten:** is de gewenste kwaliteit behaald?
Dat checken onze scholen niet alleen bij zichzelf maar ook bij anderen.
- **Kwaliteitskalender** waarin diverse activiteiten en metingen zijn opgenomen, zoals klassenbezoeken, flitsbezoeken, groepsbesprekingen, trendanalyses m.b.t. tussen- en eindopbrengsten.
- **Zelfevaluatie** bij leerlingen, medewerkers en ouders.
- **Reflectieve dialoog** gericht op verbeterdoelen.
- **Kwaliteits- en voortgangsgesprekken** met college van bestuur en kwaliteitsmedewerker, halfjaarlijks.
- **Interne audits**, waarbij een auditcommissie een dag op bezoek gaat bij een collega-school.
- **Extern oordeel:** deskundigen van andere scholen, inspectie.
- **Verantwoording Passend Onderwijs** waar we jaarlijks verantwoording voor afleggen. (School-ondersteuningsprofiel).

3. Zo werken we aan onderwijskwaliteit:

We maken onderscheid tussen het **bewaken** van de kwaliteit en het **verbeteren** van de kwaliteit, onder andere door:

- Schoolplan-Jaarplan-Jaarverslag
- Verbeterplannen
- Groepsbesprekingen/Opbrengstanalyses
- Tevredenheidsonderzoeken
- SKOP Academie: ons professionaliseringsaanbod
- Netwerken bovenscholen: Leren van en met elkaar
- 360 graden feedback (in ontwikkeling)
- Opleiden in de school: Schoolopleiders
- Gesprekscyclus
- Klasbezoeken
- Middelen gaan zoveel mogelijk naar onderwijs
- Interne audits

- Kwaliteitskalender
- Aandacht voor goede lessen en instructies (EDI)

4. Zo verantwoorden we onderwijskwaliteit:

De cockpit van de organisatie wordt gevormd door het college van bestuur, de bovenschools directeur en de schooldirecteuren. Gezamenlijk zijn zij verantwoordelijk voor een zorgvuldige kwaliteitsdialoog over onderwijsresultaten, schoolontwikkeling en de SKOP ontwikkeling. Elke laag in de organisatie is verantwoordelijk voor het eigen domein.

- Managementrapportages
- Kengetallen
- Eindtoets
- Monitoring sociale veiligheid
- Jaarverslag & Jaarrekening
- Evaluaties
- Kwaliteits- en voortgangsgesprekken
- Scholen op de kaart
- Websites en Nieuwsbrieven
- Social Media
- MR vergaderingen

5.5 Schoolplancyclus

Het schoolplan is gebaseerd op het Strategisch beleidsplan en de missie en de visie van de school. Het beschrijft de komende vier jaren op hoofdlijnen in hoofdstuk 2: strategische keuzes en doelen. De strategische keuzes en doelen verdeeld over vier jaren waarbij een aantal onderwerpen jaarlijks terugkeren in eenzelfde of volgende fase van uitvoering. De uitvoering van het schoolplan wordt middels de uitvoering van de jaarplannen (onderdeel schoolplan) jaarlijks geëvalueerd en als geheel geëvalueerd gedurende het schooljaar 2026-2027. In het schooljaar 2025-2026 starten wij met het verzamelen van bouwstenen voor het schoolplan 2027-20231. Aan het begin van dit schoolplan is te lezen op basis waarvan het schoolplan tot stand komt.

5.6 Jaarplancyclus

Het jaarplan beschrijft de uitgewerkte onderwerpen per jaar. In de meerjarenplanning (hoofdstuk 2 van dit schoolplan) is terug te lezen welke onderwerpen in welk jaar worden uitgevoerd. Het jaarplan is een apart document waarin elk onderwerp SMART is uitgewerkt. In de laatste periode van het jaar tussen de meivakantie en de zomervakantie wordt het jaarplan geëvalueerd en vastgesteld of en welke consequenties dit heeft voor het jaarplan van het jaar daarop.

Tot slot

We hebben onze plannen voor de komende vier jaar uitgezet. Met het team hebben we de plannen besproken. Het team staat achter de plannen met als centraal onderwerp het afstemmen en borgen van de basisafspraken en focus op het primaire proces het leren van leerlingen. Het team is gemotiveerd om hier een bijdrage aan te leveren. We gaan ervoor!