

Schoolplan Oranje Nassauschool

“Samen bouwen aan onze school”



Schoolplanposter Poster ONS volgt



Inhoudsopgave

Inleiding	4
1.1 Gegevens school en bestuur	5
1.2 Totstandkoming schoolplan	5
1.3 Leeswijzer	5
2 Contextanalyse	6
2.1 Leidende principes vanuit PCPO Rijnsburg	6
2.2 Contextanalyse	6
2.3 Missie	8
2.4 Visie	8
2.5 Kernwaarden	8
3 Strategische thema's en ambities	10
3.1 Strategische thema's en ambities	10
3.2 Ambities in tijdlijn	17
3.3 Begrotingsperspectief	19
4 Wettelijk kader	20
A: Onderwijskundig beleid	20
B: Personeelsbeleid	24
C: Stelsel van kwaliteitszorg	25
D: Overige wettelijke vereisten	27

Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van de Oranje Nassauschool. Het beschrijft het beleid en de ambities van de school voor de periode 2023-2027. Het schoolplan is een vervolg op het schoolplan van 2019-2023 en is tot stand gekomen op basis van de evaluatie over die jaren, de verzamelde data, de teamgesprekken en de actualiteit. In de komende schoolplanperiode wordt de Oranje Nassauschool deels verbouwd en krijgt deels nieuwbouw. In het gebouw krijgt ook de kinderopvang een plek. Dit biedt de mogelijkheid om samen met KOK kinderopvang uit te groeien tot een IKC voor de kinderen uit onze wijk. De bouwplannen zoals deze er nu liggen, passen bij onze visie, bij wat we belangrijk vinden in ons onderwijs en hoe wij denken dat een gebouw kan bijdragen aan het onderwijs en de ontwikkeling van onze leerlingen. We realiseren ons ook dat dit traject het nodige van alle betrokkenen zal vragen. In onze plannen voor de komende jaren houden we daar rekening mee en reserveren we er tijd voor.

We kijken uit naar een inspirerende, nieuwe schoolplanperiode.

Namens het team van de ONS,
Beatrix van Maanen
directeur

1.1 Gegevens school en bestuur

School:	Oranje Nassauschool
Aantal leerlingen 1 oktober 2022:	205
Brinnummer:	13ZJ
Directeur:	Beatrix van Maanen
Adres:	De Ruijterstraat 9, 2231 RT Rijnsburg
Telefoon:	071-4082347
E-mailadres:	b.vanmaanen@pcborijnsburg.nl
Website:	www.oranjenassauschool.pcborijnsburg.nl

Bestuur:	Vereniging PCBO Rijnsburg
Bestuursnummer:	80095
Directeur-bestuurder:	R.C. van Ommeren
Bezoekadres:	Smidstraat 27, 2231 EK Rijnsburg
Telefoon:	071-4097780
Website:	www.pcborijnsburg.nl

1.2 Totstandkoming schoolplan

Dit schoolplan is in samenspraak met de medewerkers van de Oranje Nassauschool tot stand gekomen. In verschillende bijeenkomsten hebben we de volgende stappen gezet:

- Analyse van de schoolresultaten
- Opstellen en vaststellen van de kernwaarden en de missie
- Opstellen en vaststellen van de missie
- Inventarisatie van ontwikkelpunten en prioritering hiervan.

Dit alles steeds met het SMP van PCBO Rijnsburg op ons netvlies.

1.3 Leeswijzer

In het vervolg van dit schoolplan treft u drie hoofdstukken aan.

- ➔ De contextanalyse van de school
 - Cursief: verenigingsbreed
- ➔ De Ambities en speerpunten voor 2023-2027
- ➔ De wettelijke kaders vanuit de Wet op het Primair Onderwijs

2 Contextanalyse

In dit hoofdstuk staat de context voor het beleid van de vereniging en de Oranje Nassauschool beschreven.

2.1 Bestuurlijk vertrekpunt vanuit PCBO Rijnsburg

samenvatting van missie en visie en strategisch beleid van het bestuur

PCBO Rijnsburg: waar nieuwsgierigheid kennis wordt, leerlingen gelijk, maar niet hetzelfde zijn en plezier en leren hand in hand gaan.

We hebben als onderwijsinstelling de belangrijke taak om kinderen op te leiden tot toekomstige burgers die een bijdrage gaan leveren aan de samenleving. Met ons werk beïnvloeden we de wereld van morgen.

Als we bij PCBO Rijnsburg in ons werk keuzes maken, zijn de volgende drie waarden onze leidende principes:

- vertrouwen
- kwaliteit
- plezier

In het Strategisch Meerjarenplan 2022-2026 ‘Samen werken aan groei’ zetten we uiteen hoe we kinderen van Rijnsburg met heel goed onderwijs kansen voor groei en ontwikkeling willen bieden.

Dit SMP biedt kaders, zonder in detail vast te leggen. Samen met onze medewerkers werken we aan een ambitieuze ontwikkeling van onderwijs en organisatie. We focussen de komende planperiode op deze vier ambities, die samen onze koers bepalen:

- ruimte voor vakmanschap
- naar inclusiever onderwijs
- samen werken aan kwaliteit
- leiderschap in leren

De uitwerking van deze vier hoofdthema's geeft kader en richting aan de ontwikkeling van de PCBO-scholen. Voor de uitgebreide versie van het SMP verwijzen we u naar www.pcborijnsburg.nl

2.2 SWOT-analyse vanuit de school

Intern gericht

De Oranje Nassauschool staat in een ruim opgezette wijk met zowel koopwoningen als huurwoningen. De huurwoningen zijn woningen in het hogere huursegment en er is sociale woningbouw. De wijk vergrijsd en door stagnatie op de woningmarkt en de hoge prijzen van de huizen in de wijk, is er nauwelijks mobiliteit. Ons voedingsgebied grenst direct aan het voedingsgebied van twee andere scholen in Rijnsburg: de Julianaschool en de Wilhelminaschool.

De leerlingpopulatie van de ONS is gemêleerd. De school wordt bezocht door leerlingen vanuit alle lagen van de bevolking en met verschillende achtergronden.

De resultaten op de eindtoets liggen boven het landelijk gemiddelde en zijn al jaren stabiel. We zien echter dat de resultaten op de tussentoetsen dalen t.o.v. de resultaten uit het verleden en dat de schoolweging en het spreidingsgetal stijgen. Dit vraagt om bezinning en mogelijk om aanpassingen in onze aanpak om ons onderwijs passender in te richten.

Extern gericht

De Oranje Nassauschool ontwikkelt zich tot een IKC in samenwerking met “KOK kinderopvang”. Op dit moment is er een peuterspeelzaal en een BSO (KOK kinderopvang) in het gebouw gevestigd. Deze samenwerking wordt de komende jaren versterkt en meer op inhoud uitgewerkt.

In de nieuwe schoolplanperiode wordt een deel van het schoolgebouw gerenoveerd en wordt er een deel nieuw gebouwd. Het nieuwe gebouw past bij de uitgangspunten van de school, sluit aan bij de schoolontwikkeling en bij maatschappelijke ontwikkelingen. KOK kinderopvang krijgt een plek in het nieuwe gebouw. We groeien samen naar een Integraal Kindcentrum (IKC) toe.

Het traject wordt door de Versluisroep begeleid.

De ONS werkt samen met instanties in het dorp en in de regio om het onderwijs aan en de ondersteuning van haar leerlingen zo optimaal mogelijk in te richten. U kunt hierbij denken aan het Samenwerkingsverband Duin en Bollenstreek, de kern Rijnsburg/Valkenburg, de gemeente Katwijk, het wijkteam, het Welzijnswartier, de bibliotheek, de scholen van PCBO Rijnsburg en andere onderwijsondersteunende organisaties.

SWOT analyse

Sterk	Zwak
Intern: - Gemotiveerd, bevlogen team - Bereidheid tot professionaliseren - Hoge mate van betrokkenheid van teamleden bij de school, de leerlingen en het dorp - Betrokkenheid van ouders bij de school - Methodes en materialen zijn up to date Extern: - Gedragsdeskundige van het wijkteam in de school - Goede samenwerking met ketenpartners - Recent gestarte HB voorziening in Rijnsburg (Atlasgroep, in onze school) - Samenwerking binnen de PCBO-scholen en met het stafbureau -	Intern: - o Aspecten van de teamcultuur: feedback geven, aanspreken - o Rekenresultaten Extern: - o Onderscheidend vermogen van de school t.o.v. de andere scholen in Rijnsburg - o Schoolkeuze van ouders veelal gebaseerd op afstand tot de school. Dit hangt samen met bovenstaand punt en met het plaatsingsbeleid
Kans	Bedreiging
Intern: - o Ontwikkeling tot IKC - o Inzet en positionering specialisten vanuit het team - o Betrokkenheid van team bij de school Extern: - o Actieve beleid van PCBO Rijnsburg om het mogelijke tekort aan leraren voor te zijn door een werk-leerplek te bieden aan zij-instromers en andere vormen van opleiden aan te bieden (EVC traject) - o De mogelijkheden die het nieuwe gebouw gaat bieden om het onderwijs aantrekkelijk en passend te maken/houden - o Ambitie van PCBO Rijnsburg om in het dorp een voorziening (hybride/symbioseklas) te starten voor kleuters met een speciale ondersteuningsbehoefte.	Intern: - Verhuizing en verbouwing: stressfactor - Veranderende schoolpopulatie en ondersteuningsbehoefte van leerlingen - Instroom van leerlingen met problemen op spraak-taalgebied - Zorg om toename van psychische problemen onder leerlingen - Invoering inclusief onderwijs Extern: - Oplopende weging en spreidingsgetal - Wachtlijsten - Teruglopend leerlingaantal en de daarmee samenhangende terugloop in financiën - Mogelijke effecten lerarentekort - Economie: kans op bezuinigingen - Instabiel beleid vanuit het Rijk - Tijdelijk huisvesting i.v.m. verbouwing - Stagnatie in de verbouwing

SWOT
analyse

2.3 Missie

De ONS is een open christelijke school waar iedereen welkom is. Voor ons zijn alle mensen gelijkwaardig. We realiseren ons dat we 8 jaar mogen meelopen in het leven van onze leerlingen en hen, samen met hun ouders, mogen begeleiden in hun ontwikkeling. We zetten ons volledig in, zodat kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen en zij een goede basis krijgen voor hun verdere toekomst. Door te benadrukken dat iedereen erbij hoort, rust en structuur te bieden en kinderen op een positieve manier te benaderen, ontstaat er een positief op leren gericht klimaat. Er wordt goed onderwijs gegeven door een betrokken en gedreven team. We willen dat ieder kind veel leert, elke dag met plezier naar school gaat en zich beseft dat hij/zij onderdeel is van een geheel; de groep, de omgeving, de wereld. We willen alle kinderen zoveel mogelijk kennis, ervaringen en vaardigheden meegeven en ontwikkelingskansen bieden. Daarmee kunnen ze zich een eigen plek in de maatschappij verwerven. De school is bovendien een oefenplaats om ervaringen op te doen in een veilige situatie en onder deskundige begeleiding.

2.4 Visie

Op de ONS werken medewerkers, leerlingen en ouders samen aan een veilige en vertrouwde leeromgeving waarin ieder kind zijn of haar talenten kan ontplooiën.

Wij willen bereiken dat ieder kind vanuit veiligheid, plezier en vertrouwen kan groeien naar verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en zelfvertrouwen.

Wij gaan ervanuit dat elk kind kan en wil leren, waarbij we rekening houden met de verschillen tussen kinderen. Vanuit onze kernwaarden hebben we oog voor deze verschillen en bieden wij ons onderwijs aan.

2.5 Kernwaarden

Geloof
Verbinding
Vertrouwen
Groei

Geloof:

De Oranje Nassauschool is een christelijke basisschool. Wij vinden het bijzonder dat wij onze leerlingen mogen vertellen over de liefde van God voor de mensen en dat we met hen mogen zoeken naar de betekenis van de Bijbelverhalen in ons leven en in de omgang met elkaar en in de wereld. Vanuit ons geloof kijken we naar rituelen en gebruiken in onze eigen cultuur en naar andere religies. We zoeken naar overeenkomsten en benoemen verschillen. Alles met de bedoeling om elkaar goed te begrijpen en vanuit dat begrip met elkaar te kunnen spelen, leren en samenleven.

Vertrouwen:

Ouders die de Oranje Nassauschool als basisschool voor hun kind kiezen, geven ons het vertrouwen dat wij hun kind een fijne schooltijd en goed onderwijs bieden.

Elkaar vertrouwen is waardevol en kwetsbaar. Waardevol omdat elkaar vertrouwen veiligheid biedt om jezelf te zijn, om open te staan voor relaties met anderen (Op school: vriendjes maken, goed met de leerkracht om te kunnen aan) en om te weten dat je best fouten mag maken.

Kwetsbaar omdat een verkeerd woord, elkaar niet begrijpen kan maken dat het vertrouwen wordt beschadigd.

Verbinding:

We hechten veel waarde aan goede relaties met iedereen die betrokken is bij onze school. Door oprecht aandacht te hebben voor de ander, te luisteren en verhelderende vragen te stellen, zoeken we verbinding met elkaar.

Als we elkaar voldoende begrijpen kunnen we de goede dingen doen voor onze leerlingen.

Groei:

Groei staat voor ontwikkeling op alle gebieden.

Groei staat ook voor steeds een volgende stap zetten: iets nieuws ontdekken, iets nieuw leren, iets nieuws begrijpen en kunnen toepassen.

Elk kind ontwikkelt zich op een eigen manier en in een eigen tempo. Dat maakt dat er verschillen tussen kinderen zijn en dat mag.
Samen met ouders is de school verantwoordelijk voor de groei van kinderen.

3 Strategische thema's en ambities

In dit hoofdstuk is puntsgewijs weergegeven welke strategische thema's, ambities de ONS wil realiseren in lijn met deze missie en visie en de context waarin de school zich bevindt.

De Oranje Nassauschool heeft in de afgelopen jaren aspecten van de Betere Basisschool geïmplementeerd. Betere Basisschool is een integrale aanpak om de kwaliteit van het onderwijs en de schoolorganisatie te verbeteren. Dit resulteert in hogere leeropbrengsten, versterkt management, een heldere schoolorganisatie, duidelijke sturing op leerkrachtcompetenties en een professionele onderwijscultuur. Zo geven we vorm aan de vereisten van een lerende organisatie.

De Betere Basisschool is een middel om onze visie en missie vorm te geven en onze doelen te bereiken:

- een school waar alle leerkrachten op een vergelijkbare en herkenbare manier werken, zodat de leerlingen weten waar ze aan toe zijn;
- een school waar leerkrachten professioneel met elkaar samenwerken aan steeds beter onderwijs;
- een school waar alles goed is georganiseerd, waar effectief wordt vergaderd en waar plannen uiteindelijk landen in de klas.
- een school waar de directeur en de overige leidinggevenden zorgen voor richting, ruimte en kaders, zodat leerkrachten hun eigen verantwoordelijkheid nemen.

De Betere Basisschool is daarmee een effectieve aanpak waarmee de ONS gericht en gestructureerd duurzame veranderingen in gang kan zetten, behaalde resultaten kan borgen en kan bouwen aan een professionele onderwijscultuur, waarin werken aan 'steeds beter' vanzelfsprekend is.

De coronacrisis heeft voor stagnatie in deze ontwikkeling gezorgd. De strategische thema's en ambities zoals deze beschreven zijn in het Strategisch Meerjarenplan van PCBO Rijnsburg en in dit schoolplan sluiten naadloos aan bij het gedachtengoed van de Betere Basisschool. In die zin is dit schoolplan een mooi vervolg op de ingeslagen weg.

3.1 Strategische thema's en ambities

Ruimte voor vakmanschap

In de komende jaren liggen er op het gebied van P&O de nodige uitdagingen. Als grootste dreiging is het lerarentekort genoemd. De werving (en binding) van voldoende goed personeel is een voorwaarde voor goed onderwijs en heeft onze focus. Vanuit onze drive om een hele goede en aantrekkelijke werkgever te zijn (en dat zijn we!), zetten we in op de doorontwikkeling van ons personeelsbeleid.



De belangrijkste doelen hierbij zijn:

- *We hebben voldoende tevreden medewerkers dankzij goed werkgeverschap*
- *Onze organisatie is up-to-date*
- *We hebben hele goede professionals*

Bij de uitwerking hiervan denken we onder andere aan:

- *Behouden en vergroten van medewerkertevredenheid*
- *We organiseren onderwijs anders om beter tegemoet te komen aan verschillen*
- *Realiseren van meer verbinding tussen scholen en collega's, die in leernetwerken expertise delen*
- *We zetten talenten en expertrollen van collega's verenigingsbreed in*
- *We maken werk van begeleiding van startende leraren en zijn creatief in opleidingsmogelijkheden*

Voor de ONS betekent dit het volgende:

De leerkracht is de belangrijkste schakel binnen de school in de begeleiding van en het onderwijs aan de leerlingen. De leerlingen hebben recht op een leerkracht die:

- competent is,
- zich voornamelijk kan richten op het onderwijs en het professionele handelen en zo min mogelijk belast wordt met randzaken,
- beschikt over goede middelen om het onderwijs in te kunnen richten,
- terug kan vallen op collega's, IB'er en directeur voor ondersteuning en coaching,

- o met plezier voor de klas staat.

Vergezicht:

Om leerkrachten zoveel mogelijk ruimte te geven voor vakmanschap zorgen we op de ONS o.a. voor:

- o Tijd en ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en groei door:
 - o Scholing op maat
 - o mogelijkheden te creëren voor collegiale consultatie, groepsbezoeken, coaching;
 - o feedback te vragen, geven en ontvangen;
 - o te leren met en van elkaar, op schoolniveau, binnen PCBO Rjnsburg of elders.
- o Duidelijkheid in de organisatie:
 - o iedereen weet wat er van hem of haar wordt verwacht: taken, rollen, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn helder en liggen vast;
 - o Procedures en afspraken zijn vastgelegd in kwaliteitskaarten, kijkwijzers en draaiboeken. Deze zijn digitaal terug te vinden in het kwaliteitshandboek.
 - o Effectief vergaderen waarbij het gesprek vooral gaat over onderwijs. Organisatorische zaken worden zoveel mogelijk door individuele medewerkers, commissies en al dan niet met ouders geregeld en via de mail afgehandeld.
- o Voldoende financiële ruimte gericht op:
 - o het kunnen inzetten van voldoende personeel om de groepen te bemensen;
 - o de inzet en positionering vakleerkrachten en experts, inhoud geven aan gespreid leiderschap;
 - o methodes up to date te houden en benodigde materialen aan te schaffen.
- o Het oog en oor hebben voor elkaar:
 - o als het gaat om werk en privé en vooral waar deze twee werelden elkaar raken;
 - o het vieren van successen



Naar inclusiever onderwijs

De zes PCBO-scholen bieden elk goed, degelijk onderwijs. Om alle Rijnsburgse kinderen een passend aanbod te kunnen doen, moeten de scholen de differentiatie in niveaus vergroten, meer insteken op specifieke talentontwikkeling en hun zorgaanbod toespitsen. Met meer onderscheid in de onderwijskundige identiteit van de scholen (waarin scholen hun eigen visie en aanpak op leren en onderwijzen hebben verwoord) en een helder gecommuniceerd schoolprofiel kunnen ouders straks de best passende school kiezen voor hun kind.

We willen de kansen op een goede toekomst voor alle Rijnsburgse kinderen vergroten door ze een brede vorming en toekomstgericht onderwijs te bieden.

De belangrijkste doelen hierbij zijn:

- *We bieden maatwerk in onderwijs voor alle leerlingen*
- *We zorgen dat ouders de best passende school kunnen kiezen*
- *Brede vorming en toekomstgericht onderwijs ontwikkelen we vandaag*
- *We bieden ruimte voor innovatie en (verantwoorde) experimenten*

Voor de Oranje Nassauschool betekent dit het volgende.

Binnen onze mogelijkheden streven wij ernaar om onze leerlingen een passend aanbod te kunnen doen en die ondersteuning te bieden om zich op onze school blijvend te ontwikkelen en te groeien naar de volgende fase (VO) in hun leven. Tegelijk roept deze ambitie veel vragen op en maakt het ons onrustig. We vragen ons vooral af: hoe gaan we dat doen?

Hoe gaan we zorgen dat we voldoende toegerust raken om vorm te geven aan inclusief onderwijs?

We zijn positief over de initiatieven die ontwikkeld zijn/worden o.a. binnen de PCBO: de start van de Atlasgroep (HB) en het streven naar een hybride voorziening voor kleuters.

We realiseren ons dat het "niet morgen geregeld hoeft te zijn" en tegelijk dat we ook niet stil kunnen zitten.

De behoefte aan "meer handen in de klas" is groot. We hebben de afgelopen jaren, vooral door de inzet vanuit de NPO-gelden, ervaren hoe extra handen het onderwijsproces ondersteunen. We realiseren ons ook dat deze situatie niet blijvend is: de kans op bezuinigingen in het onderwijs is reeel en het lerarentekort maakt dat extra handen rond de klas niet altijd te realiseren is.

We merken dat het omgaan met gedragsproblemen, al dan niet in combinatie met leerproblemen, het meest complex is. Daar een antwoord op vinden, vraagt onze aandacht. De ONS wil haar leerlingen een fijne, veilige leeromgeving bieden. Een veilig schoolklimaat draagt bij aan het leren van kinderen. Schoolbreed werken we met Kanjertraining. De vraag is of dit nog voldoende is, het aanbod versterkt moet worden of is het raadzaam om te zoeken naar een andere aanpak. Belangrijk is dat we ons richten op het spreken van één taal om het gewenst gedrag en op het voorkomen van probleemgedrag.

Vergezocht:

- De basisondersteuning is op orde:
 - Elke leerkracht weet wat de basisondersteuning voor het dagelijkse werk in de klas
 - Waar dit niet het geval is, ondernemen we gericht actie. Wat doen we nu al extra?
- Wat doen we al bovenop de basisondersteuning?
 - In kaart brengen.
 - Borgen.
- Ons onderwijsconcept past bij de onderwijs- en ondersteuningsvraag van onze leerlingpopulatie:
 - Onderzoek op basis van data, onze blik op de toekomst, visie en missie toeneemt en de onderlinge verschillen tussen leerlingen in de groepen groter wordt, stellen we onszelf de vraag: past ons huidige onderwijssysteem bij de leerlingpopulatie? Om daar antwoord op te geven, is onderzoek nodig. Op basis van de uitkomst van dit onderzoek kunnen conclusies worden getrokken voor interventies in de toekomst. Deze worden verwerkt in de jaarplannen en de schoolplannen van de toekomst.
- Het team voelt zich steeds meer competent in de begeleiding van leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte:
 - Scholing o.a. training TOS
- Ons didactisch en pedagogisch handelen is passend bij de ondersteunings- en onderwijs behoefte van onze leerlingen en draagt bij aan inclusief onderwijs
 - Invoeren Breinhelden, aanpak ontwikkelen executieve functies

- Er heerst een positieve, sociale sfeer in de school die het leren bevordert en gedragsproblemen voorkomt.
 - o Inzet sportpauzes i.s.m. Welzijnswartier
 - o Welke interventie is nodig om gewenst gedrag te versterken en probleemgedrag te voorkomen en/of aan te pakken.
Versterken Kanjertraining? Andere aanpak?
 - o Medewerkers benaderen elkaar, leerlingen, ouders, externen met respect en met een open, onderzoekende houding. Deze houding verwachten we ook van de ander.
- We betrekken kinderen actief bij hun ontwikkeling:
 - o Voeren van kindgesprekken (school bespreekt de ontwikkeling met de leerlingen, stelt doelen op met en voor de leerling.
 - o Feedbackrijke klas.
 - o Gebruiken van portfolio's (kinderen laten zelf zien wat ze hebben geleerd) naast de rapporten (school geeft een weergave van de ontwikkeling van het kind)? Het onderwijsconcept past bij de schoolpopulatie en draagt bij aan de vorming van inclusiever onderwijs

Samenwerken aan kwaliteit

Er is binnen PCBO Rijnsburg in de afgelopen jaren een sterke focus geweest op (toets) opbrengsten op stabiel goed niveau. Die opbrengsten zijn op alle scholen op orde. Naast kwalitatief degelijk onderwijs aanbieden, is er meer nodig om kinderen op te leiden voor een leven in een complexe maatschappij. De snelheid van de maatschappelijke ontwikkelingen daagt ons uit om kwaliteit te blijven leveren én vrije, flexibele speelruimte over te houden voor (on)verwachte ontwikkelingen. Om de onderwijskwaliteit nog verder te verbeteren, liggen er uitdagingen op het vlak van de verbinding tussen de strategische koers en de schoolontwikkeling. Met dit SMP en de uitwerking in de schoolplannen geven we het kwaliteitsbewustzijn een impuls en worden samen leren en kwaliteitsdenken leidend in de hele organisatie.



De belangrijkste doelen hierbij zijn:

Ons kwaliteitsbeleid is op orde en leeft

We zijn eigenaar van onze ambitieuze doelen

We zijn open over onze ontwikkeling en vieren onze successen

Voor de Oranje Nassauschool betekent dit:

De school heeft een onderwijskundige, opvoedkundige en maatschappelijk opdracht. De kwaliteit van ons onderwijs meten we af aan:

- Leeropbrengsten op de eindtoets, de tussentoetsen en de methodegebondentoetsen
- Tevredenheidsonderzoeken
- Sfeer in de school

Op alle ontwikkelingsgebieden willen we kwaliteit leveren kinderen zich evenwichtig kunnen ontwikkelen. We dagen elkaar en onze leerlingen uit om talenten te ontdekken en in te zetten en oog en oor te hebben voor de ander.

We zien op de ONS dat de ondersteuningsvraag van leerlingen groeit, zowel op didactisch als pedagogisch vlak en we realiseren ons dat hier een ontwikkelpunt ligt.

Centraal staat de vraag: Doen we wel de goede dingen en doen we de dingen goed? Dit verplicht ons om onderzoek te doen naar ons onderwijs in de breedste zin en ons daarbij te richten op o.a.:

- Is er sprake van een trend in de daling van de gemiddelde resultaten?
- Welke demagogische ontwikkelingen zijn te herkennen?
- Is het leerkracht handelen van goede kwaliteit
- Past ons didactisch concept nog?
- Hebben we voldoende zicht op de ondersteuningsbehoefte van ons leerlingen en zijn onze interventies passend?

Speerpunten voor de ONS:

- Ontwikkelen data gestuurd werken waarbij het gesprek over onderwijs continu gevoerd kan worden.

Onderwijs in de kleutergroepen

Het onderwijs in de kleutergroepen is door de jaren heen “schoolser” geworden. Het aanbod is meer centraal komen te staan. We onderzoeken hoe de balans is tussen aanbod gestuurd en ontwikkelingsgericht werken. Centraal staat daarbij de vraag: doet onze aanpak recht aan de ontwikkeling van jonge kinderen waarvan we uit de ontwikkelingspsychologie weten dat zij vooral “van binnenuit” leren.

Op basis van het onderzoek worden interventies geformuleerd, uitgevoerd en geëvalueerd. Vervolgens onderzoeken we of en wat het effect is voor het onderwijs in groep 3 en daarna.

Rekenen

Bij rekenen zien we een daling in de resultaten. Uitgevoerde interventies hebben nog geen merkbaar effect op de opbrengsten. We onderzoeken breed wat de oorzaken van zijn.

Doel:

- We hebben zicht op de didactische en pedagogische behoeften van onze leerlingen.
- We kennen de leerlijnen rekenen en de cruciale rekendoelen en maken op basis daarvan doordachte keuzes m.b.t. het lesaanbod.

- We zijn goed toegerust en voelen ons competent om ons werk te doen.
- Instructie doelgericht en van hoog niveau.
- We zijn gericht op samenwerken, samen ontwikkelen en het inzetten van ieders kwaliteiten t.b.v het onderwijs aan onze leerlingen.

Vergezicht

Het onderwijs op de ONS is gericht op alle ontwikkelingsgebieden en sluit aan bij de onderwijsbehoefte van onze populatie.

Op de ONS werken we professioneel aan het versterken van ons onderwijs en het nemen van onderwijsinhoudelijke beslissingen.

Leiderschap in leren

Als we inhoudelijk aan de slag gaan met de doelen uit dit SMP, zeggen we nog niet expliciet hoe we dat als mensen van PCBO Rijnsburg met elkaar aanpakken. In de SWOT is de goede sfeer in de hele organisatie als belangrijke kwaliteit van de PCBO-cultuur genoemd. Als zwakte kwam de voorzichtigheid in ambitie naar voren. Om de gewenste ontwikkelingen met lef goed in gang te zetten in plaats van voort te gaan op de vertrouwde weg, is er ook verandering nodig in onze houding en gedrag. Leiderschap in leren gaat over hoe we vanuit mensgericht leiderschap willen groeien naar een professionele, lerende cultuur



De belangrijkste doelen hierbij zijn:

- *Binnen de ambitie Leiderschap in leren stellen we ons als doel:*
 - *We werken binnen een professionele, lerende cultuur.*
 - *We hebben een verenigingsbrede definitie van professionele, lerende cultuur.*
 - *We spreken elkaar aan en laten ons aanspreken op ons werk.*
 - *We hebben een lerende en onderzoekende schoolcultuur.*
 - *We durven verantwoord te experimenteren.*
- *We nemen ons leiderschap*
- *We staan in verbinding met de buitenwereld*

Voor Oranje Nassauschool betekent dit:

dat we, in lijn van de betere basisschool, groeien naar een team dat gericht en gestructureerd duurzame veranderingen in gang zet, behaalde resultaten borgt en waar een professionele onderwijscultuur heerst waarin werken aan 'steeds beter' vanzelfsprekend is.

Een vergezicht

Ontwikkelen van een professionele cultuur gericht op

- a. Samenwerken in PLG's, datateams, ontwikkelteams om het onderwijs en de kwaliteit van het onderwijs te versterken, vernieuwen, veranderen.
- b. Feedback geven, vragen, krijgen door o.a. lesbezoeken, collegiale consultatie
- c. Data inzetten om de kwaliteit van ons onderwijs te verbeteren en te versterken.
- d. We voeren op verschillende wijze, formeel en informeel, gesprekken over ons onderwijs.

3.2 Ambities in tijdlijn

	23-24	24-25	25-26	26-27
Ruimte voor vakmanschap				
Positionering experts/gespreid leiderschap	Directie			
Naar inclusiever onderwijs				
Vergroten competentie leerkracht m.b.t. inclusiever onderwijs:				
Scholing TOS	Team			
Scholing omgaan met autisme				
POP gericht op competenties van de leerkracht		Dir + medewerkers		
Gedrag gericht op Executieve functies en kanjertraining				
HB:				
Aanbod niveau 1 en 2 is op orde (SWV)	OT 1			
Monitoren schoolafspraken	OT 1			
Implementeren Breinhelden Executieve functies	OT 1			
EF-rijke, prikkelarme klas				
Gedrag				
Kanjertraining, versterken en effecten meten	Team + IB			
Sportpauzes	Welzijnsw			
Bewegend kind	Welzijnsw			
Schoolbrede verdieping gedrag/pedagogisch handelen				
Vergroten eigenaarschap van kinderen:				
Scholing Feedbackrijke klas		IB + dir		
Scholing kindgesprekken				
Samenwerken aan kwaliteit				
Zicht op kwaliteit				
Datagestuurd werken	IB			
Invoeren Leerling in Beeld	IB			
Ontwerpen rapporten	OT2			
Versterken rekenonderwijs	Rekengroep: Rekenspecialist, IB			
Vorming IKC, organisatorisch en inhoudelijk	ST			
Aanbod/vervangen methodes				
Invoeren aanpak zaakvakken	OT3			
Godsdienst (visie ONS herijken en kiezen nieuwe methode)				
Fijne motoriek en schrijven: doelen en aanpak				
Leiderschap in leren				
Professioneel handelen versterken	ST			
Scholing Feedback geven, vragen, ontvangen		ST		
Faciliteren collegiale consultatie	Dir			
Pilot "Flitsgesprekken"*	ST			
Verbouwing				
Verbouwing, verhuizing, intrek in nieuwe gebouw				
Projectgroep	Marlene, Beatrix. Sjaak			
Ontwerpteam	Beatrix, Sjaak (installaties)			
Stuurgroep	Beatrix			
Technieklokaal incl. berging achter knieschotten	Sjaak, Beatrix, Marlene, Maarten, Corine M., Melanie			
Centrale ruimtes incl. bibliotheek	Marlene, Anneke, Natascha, Irene			
Schoolpleinen	Marlene, Anneke, Natascha, Naomi, Jertske, Marlies, José			
Kleuters incl. speellokaal	Beatrix, Marlies, Jannette, Linda, Hilde			
Installaties en kastenwanden in de lokalen	Sjaak, Petra, Corine H., Corine M.			
Sponsoring	Sjaak, Maarten, Christine, José			
Meubilair				

De hoofdthema's voor het schooljaar 2023-2024 zijn:

- Zicht hebben op de kwaliteit van ons onderwijs door goede analyses
- Versterken en verbeteren rekenonderwijs
- Versterken professioneel handelen
- Onderwijs aan meer- en hoogbegaafden en ontwikkelen executieve functies van alle leerlingen
- Verbouwing, verhuizing

In het schooljaar 2023-2024 richten we ons vooral op het in beeld brengen van de kwaliteit van ons onderwijs. Op basis van de analyses van ons onderwijs in brede zin, nemen we beslissingen over interventies of aanpassing van ons onderwijs. We richten ons vooral op het rekenen. De aanleiding hiervoor is dat we zien dat de resultaten veranderen: lager worden. We weten nog niet wat daar precies de oorzaken van zijn. De rekenspecialist gaat, in nauwe samenwerking met de Intern Begeleiders, onderzoeken wat ten rondslog ligt aan de dalende resultaten en op welk vlak we interventies moeten plegen of ons onderwijs moeten aanpassen.

Om met en van elkaar te leren, reserveren we tijd voor collegiale consultatie, groepsbezoeken door directeur, IB-ers en expertleerkrachten en het geven en ontvangen van feedback. Met name het laatste punt is, zo blijkt uit onderzoek, is één van de meest effectieve interventies om het handelen van de leerkracht te versterken.

In het afgelopen schooljaar hebben twee medewerkers de opleiding tot talentbegeleider afgerond. Ook is er, in de kern Valkenburg/Rijnsburg, een plusklas gestart (de Atlasgroep in de ONS). Het SWV gaat de basisondersteuning HB monitoren (s het aanbod op niveau 1 en 2 op orde. Een goed moment om het onderwijs aan onze meer- en hoogbegaafde leerlingen goed in kaart te brengen en waar nodig te versterken. In het verlengde daarvan heeft de school een aanpak gekozen voor het ontwikkelen van executieve functies bij alle leerlingen. Deze aanpak, Breinhelden, wordt dit jaar geïmplementeerd.

De aanstaande verbouwing/nieuwbouw van de school, vraagt het komende jaar tijd en energie van alle medewerkers. In onze planning hebben we hier rekening mee gehouden.

3.3 Begrotingsperspectief (op basis van planning)

Thema	Geschatte kosten	23/24	24/25	25/26	26/27	Afschrijving
Scholing individueel		5.000	5.000	5.000	5.000	
Teamscholing						
Implementatietraject nieuwe zaakvakken						
Aanpak zaakvakken						
Excursies aansluitend bij thema's zaakvakken						
Versterken rekenonderwijs						
Aanschaf Bareka						licentie
Aanschaf methode Godsdienst						x
Middelen m.b.t. interventies gedrag						
Sportpauze		7.000				-
Nieuwe rapporten						
Extra inzet personeel t.b.v. schoolontwikkeling/collegiale cinsultaties		7.000	7.000	7.000	7.000	
Aanschaf leerling in beeld						

4 Wettelijk kader

Voor de drie beleidsonderdelen van het wettelijk kader geldt dat het van belang is -waar passend en mogelijk- verbinding te maken tussen het beleid en de ambities die in hoofdstuk 3 staan beschreven.

A: Onderwijskundig beleid

Het onderwijskundig beleid van de scholen van PCBO Rijnsburg omvat in ieder geval de wettelijke opdrachten zoals deze verwoord zijn in art. 8 en art. 9 van de WPO.

Ons onderwijs wil kinderen opleiden tot toekomstige burgers, die een bijdrage gaan leveren aan de samenleving. Dat richt zich op het verbreden in plaats van het versmallen van het curriculum, het ontwikkelen van karakter, burgerschapsvormende activiteiten en het aanleren van vaardigheden (onder andere kritisch denken, creativiteit, ondernemerschap en samenwerken).

In de vorige beleidsperiode zijn we bezig geweest met het verbeteren en op peil houden van onderwijsopbrengsten ('opbrengstgericht werken'). In de komende beleidsperioden willen we de goede resultaten vasthouden en tevens óók meer aandacht besteden aan de persoonlijkheidsontwikkeling van leerlingen dan voorheen. We dagen leerlingen uit om op een actieve manier kennis en vaardigheden te exploreren en persoonlijkheid en karakter te ontwikkelen, zodat zij kunnen omgaan met de complexiteit van de huidige wereld en met het onbekende van de toekomstige wereld.

Het onderwijs biedt leerlingen het bouwen aan zelfvertrouwen, kritisch denken, samenwerken en betekenisvol leren, zodat zij in aanraking komen met het leren van waarden, attitudes en mindsets die hen ondersteunen gedurende de rest van hun leven.

De te realiseren doelen voor (onderwijskundig) beleid op verenigingsniveau staan verwoord in het Strategisch Meerjarenplan 2022-2026 van de vereniging PCBO Rijnsburg.

Naast identiteit als vertrekpunt voor ons onderwijs is onze maatschappelijke opdracht onder te verdelen in de doeldomeinen: kwalificatie – socialisatie – persoonsvorming (Biesta 2012). Drie domeinen waarin de onderwijsbasis is versleuteld en de school de plek in neemt tussen thuis en de straat/de wereld. Kinderen mogen oefenen op deze plek in bescherming en veiligheid; opgroeien, fouten maken en hiervan leren. Inzoomend per doeldomein richten we ons aanbod in om de volgende doelstellingen te realiseren:

Kwalificatie

“Elke leerling verlaat het onderwijs geletterd en gecijferd.”

Bij kwalificatie nemen de onderwijsopbrengsten een prominente plek in. Aanvullend hierop betekent het dat we:

- ons richten op basisvaardigheden en 21e eeuwse vaardigheden om te kunnen anticiperen op een snel veranderende maatschappij;
- opleiden tot individuen die betekenisvol zijn voor de maatschappij. Het gaat o.a. om nieuwsgierigheid, leren-leren om het beste uit jezelf te halen, maar ook om aspecten als sociale vaardigheden en samen leren en samen werken;
- het geven van eigen verantwoordelijkheid en stimuleren van eigenaarschap;
- beseffen dat leren een continu proces is van ervaringen opdoen en daarop reflecteren;

Socialisatie

“Elke leerling draagt bij aan sociale samenhang in de samenleving.”

We willen voor leerlingen dat zij leren verantwoordelijkheid te nemen voor:

- zichzelf (weerbaar zijn en kunnen incasseren, assertief zijn en een eigen mening leren vormen, plezier hebben);
- elkaar (respect, naastenliefde, vergevingsgezind);
- de wereld (het geheel van mens en natuur);
- de samenleving (democratie, normen en waarden)
- cultuuroverdracht

Persoonsvorming

“Elke leerling kent zichzelf en heeft geleerd zelfstandig keuzes te maken.”

We willen voor leerlingen dat zij:

- zich gezien en gewaardeerd voelen in een sociaal veilige omgeving; ‘je mag er zijn’;
- nieuwsgierig geprikkeld worden
- hun eigen talenten aanspreken en deze ontwikkelen;
- leren onderdeel te zijn van de samenleving (burgerschap); in staat zijn om relaties aan te gaan en te onderhouden;
- leren zich te uiten (presenteren) en uitgedaagd worden hun creativiteit te ontplooiën
- culturele vorming

Aanbod

De ONS richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. De methodes die we gebruiken sluiten aan bij de kerndoelen en passen bij onze visie. Cyclisch worden methodes vervangen voor een vernieuwde versie van de gebruikte versie of voor een nieuwe aanpak die passender is bij onze visie, de onderwijsbehoefte van onze leerlingen en/of bij het wettelijk curriculum.

Vak	Methode	Volginstrumenten (optioneel)	Vervangen:
Godsdienstonderwijs	Startpunt		x
Leerlijn kleuterbouw	Kleuteruniversiteit	Mijn Kleutergroep	
Taal	Staal	Cito spelling en woordenschat	mogelijk
Technisch lezen groep 3	Veilig Leren Lezen Zo leren kinderen lezen en spellen	AVI en DMT	
Technisch lezen 4 en 5	Zo leren kinderen lezen en spellen		
Technisch Lezen 6 t/m 8	Estafette		
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Cito Begrijpend Lezen	
Rekenen	Getal en Ruimte junior	Cito Rekenen en Wiskunde Cito Basisbewerkingen Toetsen bij Bareka	
Schrijven	Pennenstreken		
Studievaardigheden	Blits		
Engels	Discovery		x
Wereldoriëntatie:			
o Biologie	Naut		x
o Geschiedenis	Wijzer		x
o Aardrijkskunde	Wijzer		x
Digitale geletterdheid	Delta de Draak		
SEO-ontwikkeling	Kanjertraining	Kanvas	mogelijk
Muziek	1 2 3 zing		
Expressie			
Verkeer	Veilig Verkeer Nederland		

Sociale integratie en actief burgerschap.

Zie bijlage voor de omschrijving van ons huidige aanbod.

In het komend schooljaar onderzoeken we wat in ons aanbod mist, welke aanvulling in het aanbod gedaan dienen te worden en hoe we dat realiseren. We zoeken daarbij o.a. de verbinding met onze nieuwe aanpak voor de zaakvakken.

Zicht op ontwikkeling en begeleiding

Zie bijlage voor het document “zicht op ontwikkeling” van de Oranje Nassauschool.

Komend schooljaar wordt een up-date doorgevoerd.

Pedagogisch en didactisch handelen

Onze leraren hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. In onze lessen besteden we dan ook gericht aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen.

De onderwijsbehoeften van de leerlingen worden cyclisch in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Directe Instructie. Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leraar (in evenwicht met uitdaging).

Onderwijstijd

Tabel volgt

Afsluiting

De toetsing en afsluiting in groep 8 verandert komend jaar. In augustus beslissen we welke doorstroomtoets we afnemen.

Na afname van de E-toetsen in groep 7, bespreken leerkrachten van groep 7, IB-er en directeur de resultaten bereiden het perspectief gesprek voor: welke vorm van Voortgezet Onderwijs lijkt het best te passen bij elke leerling. Dit doen we op basis van alle gegevens die we vanaf groep 1 over een leerling hebben verzameld.

Traject advisering en afronding voor ouders en leerlingen vanaf 2023/2024

- Eind groep 7 voeren we met ouders een "perspectiefgesprek" waarin we aangeven welke vorm van onderwijs wij het meest passend vinden voor hun kind.
- In november neemt de ONS de Cito-toets Begin 8 af. Aansluitend vindt er een vervolg plaats op het perspectiefgesprek van eind groep 7.
- In januari worden ouders uitgenodigd voor het "voorlopig advies gesprek".
- Als de uitslag van de doorstroomtoets bekend is, bekijken we intern of het gegeven advies past de uitslag. Is dat zo, dan wordt het voorlopig advies ongewijzigd omgezet naar een definitief advies. Geeft de uitslag op de doorstroomtoets een afwijkend beeld, dan bespreken we intern wat te doen en nemen we contact met ouders op om e.e.a. te bespreken en desgewenst het voorlopig advies aan te passen om het vervolgens definitief te maken.

Daarnaast controleren we of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met de plaats van de leerlingen aan het begin van VO-klas 3. We gebruiken daarbij de gegevens van Scholen op de kaart en de NCO-rapportage. Op basis van een analyse stellen we, indien nodig, ons beleid m.b.t. advisering VO bij.

Veiligheid

De Intern begeleider en de directeur zijn, na de groepsleerkracht, het aanspreekpunt daar waar het gaat om pesten. Zij coördineren de aanpak m.b.t. pesten.

De school registreert ongevallen en incidenten in Parnassys. Uit de RI&E is naar voren gekomen dat deze registratie alsmede het veiligheidsplan een update behoeft. Dit is een aandachtspunt voor het komende schooljaar.

De school probeert ongelukken en incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling Kanjertraining. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. De school bevraagt de leerlingen jaarlijks op veiligheidsbeleving met behulp van Kanvas. De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie. Ouders en leraren worden één keer per twee jaar bevraagd op veiligheid. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van actiepunten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. Via de schoolgids worden ouders geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid.

De school beschikt over ver BHV'ers en een EHBO'er. Zij volgen jaarlijks de herhalingscursus.

Monitoring van de sociale veiligheid

De ONS neemt twee keer per jaar Kanvas af. Na afname wordt per groep bekeken hoe de leerlingen hun sociale veiligheid ervaren en wat er nodig is om een positieve verandering voor een leerling of groep. Aansluitend wordt onderzocht of er interventies op schoolniveau doorgevoerd dienen te worden.

Zie verder ook kwaliteitsbeleid.

Anti-pestbeleid

Om pesten te voorkomen, geven we Kanjerlessen en hebben we veel aandacht voor het pedagogische klimaat in de school. Signalen m.b.t. pesten nemen we zeer serieus. We aan in gesprek met de betreffende leerlingen en/of ouders om het signaal te kunnen duiden en plannen van daaruit vervolgstappen. De vereniging heeft een protocol schorsen en verwijderen.

Schoolklimaat

omschrijf hier hoe jullie zorg dragen voor een schoolklimaat dat in overeenstemming is met de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en bijdraagt aan de bevordering daarvan. Hoe het personeel van de school in zijn gedrag een voorbeeld is voor de leerlingen: personeelsleden leven de basiswaarden zichtbaar na. En hoe de school aanpak en aanbod afstemt op de leerlingenpopulatie van de school en de leefwereld van de leerlingen.

Onderwijsresultaten

Schoolambitie 2023-2027 voor de Doorstroomtoets:

	<1F	1F	2F/1S
Begrijpend lezen		100	82
Rekenen	10	90	54
Taalverzorging		100	75

De schoolambitie is tot stand gekomen op basis van behaalde resultaten over de afgelopen 5 schooljaren en kijkend naar de veranderingen die we zien in schoolweging en spreidingsgetal.

De ambitie ligt vast voor meerdere jaren. Op basis van groepsresultaten en groepssamenstelling kan het zijn dat we voor een bepaalde groep afwijkende doelen stellen. Uiteraard voorzien van een inhoudelijke motivatie.

B: Personeelsbeleid

Personeelsbeleid wordt op verenigingsniveau voorbereid, ontwikkeld en daarna vastgesteld. Dit geldt zowel voor wettelijke opdrachten, bijvoorbeeld het document 'Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in de schoolleiding', als voor eigen keuzen binnen personeelsbeleid. De komende jaren zal voor de gehele vereniging extra aandacht zijn voor het actualiseren van personeelsbeleid.

In het Strategisch Meerjarenplan van PCBO Rijnsburg komt het belang van personeelsbeleid tot uitdrukking in vrijwel alle thema's. In het thema 'ruimte voor vakmanschap' kijken we vooral naar hoe we voldoende goed personeel met plezier kunnen laten bijdragen aan goed onderwijs.

Binnen het perspectief van de thema's 'naar inclusiever onderwijs', 'samen werken aan kwaliteit' en 'leiderschap in leren' wordt zichtbaar dat de leraar ertoe doet! Dit betekent een oproep aan leraren/teams om goed en uitdagend les te geven, om leerlingen te betrekken bij hun eigen leerproces en hen voor te bereiden op hun leven in plaats van hen voor te bereiden op toetsen en beoordelingen. De rol van de leraar raakt de kern van het onderwijs. Het gaat daarbij om een rijkere interactie tussen leraar en leerling – of anders gezegd over het 'aanraken van harten en het boeien van de geest.' Deze ontwikkeling vraagt om een focus van leraren die verder gaat dan alleen de voorbereiding op toetsen. Deze ontwikkeling betekent ook iets voor leiderschap op alle niveaus. Leiders horen goed geïnformeerd, zelfverzekerd en ondersteunend te zijn. Directieleden enthousiasmeren en stimuleren hun leraren en geven hen de ruimte om nieuwe benaderingen uit te proberen. Eigenaarschap voor de bijdrage aan de ontwikkeling van leerlingen is daarbij een belangrijke voorwaarde. Leraren houden daarbij de focus op de gewenste resultaten in het onderwijs. Zij zorgen tevens voor een gezonde balans in hun onderwijs tussen cijfers en onderscheidingen en 'dieper' leren waarmee leerlingen zich voorbereiden op een zelfstandig leven. Een leraar bereidt de leerling voor op de rest van zijn of haar leven, niet alleen op het behalen van resultaten op toetsen.

De te realiseren doelen voor (personeels)beleid op verenigingsniveau staan verwoord in het Strategisch Meerjarenplan 2022 tot en met 2026 van vereniging PCBO Rijnsburg.

Bekwame leraren

Jaarlijks voert de directeur gesprekken met alle medewerkers. Eén van de gespreksonderwerpen is professionalisering. Professionalisering wordt aangeboden als

- ontwikkelingswens van de medewerker
- ontwikkelpunt voor de medewerker om te voldoen aan de eisen behorend bij startbekwaam, basisbekwaam
- teamscholing
- scholing t.b.v. een bepaald thema, bijv. BHV, coördinatie zaakvakken

Uitvoering onderwijskundig beleid

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uit ziet, en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie(s) en afspraken.

Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2022-2023	Gewenste situatie 2023-2027
Aantal personeelsleden	23	
Verhouding man/vrouw	3/20	
LB-leraren	10	11
LC-leraren	2 + 1	3-5
Aantal IB'ers	2	Van 2 naar 1
Leerkracht plusklas	1	1
Leerkrachten en begeleiders Atlasgroep PCBO en Valkenburg	2	2
Talentbegeleider	2	1
Opleiding schoolleider	1	1
ICT-specialisten	1	1

Leraarondersteuners	3	2
Rekenspecialist	1	1
Taal/leesspecialisten		1
Gedragsspecialist		1
Specialist Wereldoriëntatie		2 (afhankelijk van aanpak die we kiezen.)
Pedagogiek	1	1
Orthopedagoog	1	1
Vakspecialist Muziek	1	1
Vakleerkrachtgymnastiek	1	1
Conciërge	1	1
Administratief medewerker		1

Voor wat betreft de LC-leraren hebben we de wens om de volgende specialisaties te creëren: een gedragsspecialist (Master SEN) en een specialist Wereldoriëntatie. Momenteel beschikken we over de vier volgende LB-functies: rekenspecialist, leerkracht met leidinggevende taken, IB-er.

Ons personeelsbeleid richt zich enerzijds op de ontwikkeling (m.n. pedagogisch-didactisch) van de leraren, en anderzijds op ontwikkeling in een taak en/of functie.

Pedagogisch-didactische handelen personeel

Ons pedagogisch en didactisch handelen is gestoeld op de kernwaarden van de school. Vanuit onze kernwaarden geven we vorm en inhoud aan ons onderwijs; de realisatie van een plezierig pedagogisch klimaat vanuit een doorgaande didactische lijn (EDI) door de school heen.

Evenredige vertegenwoordiging

Binnen het team van de ONS zijn mannen ondervertegenwoordigd. Bij het invullen van vacatures zoeken we naar de beste persoon passend bij de vacante functie.

C: Stelsel van kwaliteitszorg

Binnen de vereniging werken we vanuit een verenigingsbreed kwaliteitskader; een verenigingsbrede, 'verbindende kapstok'. Een kapstok die ondersteunend is voor een cyclische werkwijze. Op deze manier wordt de 'kwaliteit van onderwijs' planmatig inzichtelijk gemaakt en nodigt deze uit tot een reflectieve dialoog vanuit een waarderend perspectief en een lerende houding tussen alle lagen in de organisatie (toezichthouders, directeur bestuurder, school, groep).

Visie, ambities en doelen

Als vertrekpunt voor onze kwaliteitszorg gebruiken we het model 'Regie op Onderwijskwaliteit' (ROOK, PO-raad) wat 4 kernvragen centraal stelt:

1. Hoe definiëren we onderwijskwaliteit?
2. Op welke manier hebben we er zicht op?
3. Op welke manier werken we aan onderwijskwaliteit?
4. Hoe verantwoorden we ons over onderwijskwaliteit?



Op basis van deze structuur is onze kwaliteitszorg ingericht. Samengevat richten we ons op de volgende ambities en doelen:

Uitvoering en kwaliteitscultuur

Kwaliteit ontwikkelen is een doelgericht, planmatig cyclisch proces om onszelf en anderen inzicht te geven in onze ontwikkeling.

Binnen de vereniging worden er diverse hulpmiddelen ingezet om de onderwijskwaliteit in beeld te brengen, meetbaar én merkbaar. We streven hierbij naar een goed, objectief zicht en minimale administratie.

Binnen de scholen vindt er twee keer per jaar een schoolbespreking plaats. Aan de hand van de resultaten kunnen we zien wat de opbrengsten zijn zowel van de methode afhankelijke toetsen als de methode onafhankelijke toetsen. Deze laatste krijgen een plek op de datamuur. Ook wordt er gekeken naar het welbevinden van de leerlingen a.d.h.v. Kanvas.: sociogram, soc. welbevinden lijsten

Deze geven een beeld hoe de leerlingen in hun vel zitten, een schets van de groepsdynamiek en hoe het onderwijs is geland en of de gebruikte werkwijze voldoende heeft opgeleverd. Belangrijke pijlers om de pedagogische huisstijl van iedere school te laden.

Daarnaast vinden er op structurele basis klassenbezoeken plaats, uitgevoerd door de ib'er dan wel de directie. Jaarlijks aan het einde van het cursusjaar wordt het jaarplan geëvalueerd in het team. Deze evaluatie wordt verwerkt in het onderwijskundig jaarplan. In het onderwijskundig jaarplan staat welke doelen gerealiseerd zijn en welke niet en waarom. Ook staat in het onderwijskundig jaarplan een overzicht welke doelen ingepland staan voor het volgende jaar, voortvloeiend uit het schoolplan. De drie eerder genoemde doeldomeinen komen hierin terug.

Evaluatie, verantwoording en dialoog

"In evalueren zit je leerwinst" (De basis op orde / Spitteler, J., 2019). Om actief te werken aan onderwijskwaliteit nemen evaluatieve vragen een belangrijke plek in. Doen we de goede dingen? Doen we deze dingen goed? Over de uitkomsten hiervan leggen we verantwoording af, intern en extern. Zo werken we actief aan een transparante kwaliteitscultuur.

De inzet van digitale middelen om het 'zicht te krijgen op' (hfst 2) zijn een belangrijk uitgangspunt om de verantwoordingsdialoog te laden.

- *De resultaten van de leerling – en ouderenquête worden gepubliceerd in de nieuwsbrief van de school. De resultaten worden besproken in het team en in de MR en indien nodig wordt er een plan van aanpak opgesteld.*
- *De resultaten van de overige peilingen worden gedeeld met de directeur bestuurder met een evt. plan van aanpak, deze wordt besproken in het POP gesprek van de directeur met de directeur bestuurder. (Wanneer en n.a.v. de korte enquête aanleiding toe is wordt er een uitgebreide enquête afgenomen via Werken met Kwaliteit).*
- *Jaarlijks wordt er verantwoording afgelegd door middel van het onderwijskundig jaarplan van elke school. Deze wordt besproken binnen het team en de MR. Deze wordt voor 1 oktober naar de directeur bestuurder gestuurd.*

In het onderwijs jaarplan staat:

- *welke doelen gerealiseerd zijn*
 - *welke doelen niet gerealiseerd zijn en waarom*
 - *investeringsoverzicht*
 - *nascholingsoverzicht*
 - *overzicht en verantwoording leerlingresultaten (ook sociaal emotioneel: Kanvas)*
 - *doelen nieuwe jaar*
- *De algemeen bestuurder voert de verantwoordingsdialoog met de toezichthouders.*

Medezeggenschap

De MR komt 5 a 6 keer per jaar bij elkaar.

Op basis van het schoolplan, het jaarplan of de actualiteit (bijvoorbeeld verbouwing en nieuwbouw) stelt de MR haar focuspunten vast. Naast de wettelijk vereiste thema's richt de MR zich met haar werkzaamheden vooral op die punten tenzij de actualiteit om iets anders vraagt.

De MR bestaat uit 3 ouder en 3 teamleden.

Vanuit de MR hebben twee leden zitting in de GMR.

D: Overige wettelijke vereisten

Sponsoring

Tekst volgt

FORMULIER Vaststelling van het schoolplan

School:

Adres:

Postcode/plaats:

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het

van [datum] tot [datum]

geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

Naam:

Functie:

Plaats:

Datum:

Handtekening:

.....

Hierbij verklaart het bevoegd gezag van bovengenoemde school in te stemmen met het

van [datum] tot [datum]

geldende schoolplan van deze school.

Namens het bevoegd gezag,

Naam:

Functie:

Plaats:

Datum:

Handtekening:

.....