

Schoolplan 2019-2023

CBS Het Talent
DEN HOORN ZH

Datum: 9 oktober 2020



SCODelft

Stichting Christelijk
Onderwijs Delft e.o.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedures	4
1.4 Verwijzingen	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders	7
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	7
2.6 Risico's	7
2.7 Landelijke ontwikkelingen	7
3 Grote ontwikkeldoelen	9
3.1 Grote ontwikkeldoelen	9
4 Onderwijskundig beleid	11
4.1 De missie van de school	11
4.2 De visies van de school	11
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	12
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	12
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	13
4.6 Leerstofaanbod	13
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	14
4.8 Taalleesonderwijs	15
4.9 Rekenen en wiskunde	16
4.10 Wereldoriëntatie	17
4.11 Kunstzinnige vorming	17
4.12 Bewegingsonderwijs	17
4.13 Wetenschap en Technologie	18
4.14 Engelse taal	18
4.15 Les- en leertijd	18
4.16 Pedagogisch handelen	19
4.17 Didactisch handelen	19
4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	20
4.19 Klassenmanagement	20
4.20 Zorg en begeleiding	21
4.21 Afstemming	21
4.22 Extra ondersteuning	22
4.23 Talentontwikkeling	22
4.24 Passend onderwijs	22
4.25 Opbrengstgericht werken	23
4.26 Resultaten	23
4.27 Toetsing en afsluiting	24
4.28 Vervolgsucces	24
4.29 ICT	24

5 Personeelsbeleid	26
5.1 Algemeen personeelsbeleid	26
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	26
5.3 Organisatorische doelen	26
5.4 De schoolleiding	27
5.5 Beroepshouding	27
5.6 Professionele cultuur	28
5.7 Opleidingsschool	28
5.8 Lerarentekort	28
5.9 Introductie en begeleiding	28
5.10 Werkverdelingsplan	29
5.11 Collegiale consultatie	29
5.12 Klassenbezoek	29
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	29
5.14 Professionalisering	29
5.15 Teambuilding	29
5.16 Verzuimbeleid	30
5.17 Mobiliteitsbeleid	30
6 Organisatiebeleid	31
6.1 Organisatiestructuur	31
6.2 Groeperingsvormen	31
6.3 Het schoolklimaat	31
6.4 Veiligheid	31
6.5 Arbobeleid	31
6.6 Interne communicatie	31
6.7 Samenwerking	32
6.8 Contacten met ouders	32
6.9 Overgang PO-VO	32
7 Financieel beleid	34
7.1 Begrotingsproces	34
7.2 Interne geldstromen	34
7.3 Groei van de school i.r.t. formatie en huisvesting	34
8 Zorg voor kwaliteit	35
8.1 Visie op kwaliteit	35
8.2 Kwaliteitscultuur	35
8.3 Verantwoording en dialoog	36
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	36
8.5 Wet- en regelgeving	36
9 Strategisch beleid	37
9.1 Strategisch beleid	37
10 Aandachtspunten 2019-2023	39
11 Meerjarenplanning 2019-2020	43
12 Meerjarenplanning 2020-2021	45
13 Formulier "Instemming met schoolplan"	46
14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	47

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van onze Stichting SCO Delft e.o. en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling.

Onze school maakt deel uit van Stichting Christelijk Onderwijs Delft e.o. Wij zijn een stichting voor primair onderwijs (zeven scholen) en voortgezet onderwijs (VMBO, MAVO, HAVO, VWO). Wij richten ons op een ononderbroken leer- en zorglijn tussen basisonderwijs en voortgezet onderwijs. Op basis van onze christelijk geïnspireerde visie hanteren wij een viertal kernwaarden.

* **Vertrouwen.** Vertrouwen geven en krijgen staat voorop. Dat geldt voor vertrouwen in onze leerlingen maar evengoed in elkaar en in onszelf, vertrouwen in elkaar als mens en zeker ook het vertrouwen in elkaars deskundigheid.

Tenslotte kan onderwijs nooit zonder vertrouwen in de toekomst. Wij willen dat vertrouwen uitstralen.

* **Ontwikkeling.** De ontwikkeling van een mens is nooit af. Om ontwikkeling van leerlingen en medewerkers mogelijk te maken zijn mentale en fysieke ruimte en sociale veiligheid essentiële voorwaarden. Wij willen die ruimte en veiligheid bieden.

* **Uniciteit.** Ieder mens is uniek. Elk mens heeft een eigen aard, eigen talenten en een eigen toekomst. Elke leerling, elk mens is bedoeld om te schitteren. Wij willen die eigen aard en bedoeling tot zijn recht laten komen.

* **Verbondenheid.** Wij staan middenin de samenleving en staan daardoor in verbinding met andere partijen, met andere onderwijsorganisaties en uiteraard met ouders. Ook de onderlinge verbinding is van belang. Wij zijn een open christelijke organisatie. Dat betekent onder andere dat onze leerlingen en ook onze medewerkers verschillende achtergronden hebben wat betreft hun herkomst, geloof en tradities.

In het hoofdstuk 'strategisch beleid' staat een korte samenvatting van het strategisch document van SCO Delft. In dit schoolplan leest u in de verschillende paragrafen hoe wij hier invulling aan geven op onze school.

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Stichting SCO- in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakte punten, en daarmee op onze actiepunten (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2019-2023. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures

Het schoolplan is, met input van het team, opgesteld door de directeur van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd bij de nulmeting (via QuickScan en vragenlijsten). In het schoolplan zijn bij een aantal hoofdstukken kleine tabellen te zien. De punten die genoemd zijn komen uit de vragenlijsten die ouders hebben ingevuld en de QuickScan die door alle medewerkers is ingevuld. De tabellen geven aan hoe wij op een bepaald gebied hebben gescoord. Er is een score te zien tussen de 0 en de 4, waarbij 4 de hoogste score is. Ook zijn er bij een aantal hoofdstukken tabellen waarin aandachtspunten staan genoemd. Dat zijn punten die de aandacht nodig hebben de komende jaren. Deze punten worden verzameld in hoofdstuk 10 waar voor elk punt is aangegeven welke prioriteit het heeft. Deze punten worden vervolgens beschreven in een jaarplan.

De komende vier jaar bespreken we planmatig de hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar. Daarnaast stellen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend schooljaar samen vast. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een

cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Met behulp van de jaarlijkse Quick Scan stellen we per jaar vast wat er (niet) goed gaat en bepalen we onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten.

1.4 Verwijzingen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen. De bijlagen zijn opgenomen in de paragrafen waarbij ze horen en hebben we verzameld in een groslijst (bijlage bij het schoolplan)

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Christelijk Onderwijs Delft e.o.
College van Bestuur Algemeen directeur Primair Onderwijs	Dhr. drs. J.S. Zijlstra Mevr. drs. J. Rook
Adres + nummer:	Vulcanusweg 263-G
Postcode + plaats:	2624 AV Delft
Telefoonnummer:	015 - 215 48 80
E-mail adres:	info@scodelft.nl
Website adres:	www.scodelft.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	CBS Het Talent
Directeur:	N. Bolderheij
Adres + nummer.:	Achterdijkshoorn 9
Postcode + plaats:	2635 MK Den Hoorn
Telefoonnummer:	0152626285
E-mail adres:	directie.talent@scodelft.nl
Website adres:	www.cbshettalentdenhoorn.nl Op de website www.scholenopdekaart.nl vindt u uitgebreide informatie over onze school.

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur. De directie vormt samen met drie collega's die de taak bouwcoördinator op zich hebben genomen (onderbouw, middenbouw, bovenbouw) het managementteam (MT) van de school. Het team bestaat uit:

- 1 directeur
- 2 bouwcoördinatoren
- 7 voltijd groepsleerkrachten
- 12 deeltijd groepsleerkrachten
- 2 vakleerkrachten bewegingsonderwijs
- 1 intern begeleider
- 3 onderwijsassistenten
- 1 administratief medewerker
- 1 conciërge

Van de 32 medewerkers zijn er 30 vrouw en 2 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2019).

per 01-09-2019	MT	OP	OOP
55 - 64 jaar		1	1
45 - 54 jaar		15	
35 - 44 jaar	3	4	
25 - 34 jaar		8	
totaal			32

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 299 leerlingen.

De school staat in een nieuwbouwwijk, een groot deel van de ouders is hoger opgeleid. Naar verwachting groeit het leerlingaantal de komende jaren. In algemene zin hebben wij –op grond van de kenmerken van de leerlingen- het volgende aandachtspunt: extra aandacht voor het onderwijs aan meerbegaafden.

2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in een nieuwbouwwijk met veelal eengezinswoningen en een aantal vrijstaande huizen. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend (via **inschrijfformulieren**). De kengetallen laten zien, dat onze school te maken heeft met een grote groep ouders met een HBO/WO-achtergrond. De nieuwbouwwijk groeit en we verwachten groei in leerlingaantal de komende jaren.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

sterke kanten school professioneel team kennis op divers gebied binnen het team veilige en positieve sfeer aanbod techniek, kunst en muziek ict ontwikkeling, werken met chromebooks begeleiding meer- en hoogbegaafden groep 3 t/m 8	zwakke kanten school de doorgaande pedagogische lijn 1-8 de doorgaande didactische lijn, met name voor taal en rekenen begeleiding meer- en hoogbegaafden groep 1/2 leren programmeren
kansen school nieuwbouw mogelijkheden tot meer groei samenwerking gebruikers Het Lint extra vo lessen voor vmbo en vwo groep 8	bedreigingen school het lerarentekort ruimte tekort in het gebouw

2.6 Risico's

2.7 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor passend onderwijs
2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
3. Ouders als partners van de school
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. ICT integreren in het onderwijs
6. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan

7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen
9. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)
10. Aandacht voor Wetenschap en technologie
11. Leerkracht tekort

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

De doorgaande onderwijskundige lijn van groep 1 t/m groep 8 is toe aan herijking. Vanuit visie op de doorgaande lijn zijn er duidelijke afspraken nodig binnen de school over de aanpak in de onder-, midden- en bovenbouw. Kennis en ervaring binnen en tussen de bouwen kan meer dan nu gedeeld worden en talenten van collega's kunnen effectiever in de verschillende bouwen ingezet worden.

De doorgaande lijn moet duidelijkheid bieden: zo doen wij het op deze school.

De doorgaande lijn moet ruimte bieden: voor eigenheid van leerkrachten, voor variatie binnen de lessen en de groepen, voor inzet van het unieke onderwijstalent van de individuele leerkracht.

Om goed vorm te kunnen geven aan passend onderwijs binnen de school is er duidelijkheid over beleid nodig en over de dagelijkse werkwijze in de groep. Daarnaast is er hernieuwde duidelijkheid nodig over taken en rollen van de leerkracht, de onderwijsassistent, de intern begeleider en de directeur als het gaat om passend onderwijs. Deze duidelijkheid is binnen de school nodig, maar ook in de communicatie met ouders zodat helder is wie op welk moment in het proces gesprekspartner is voor ouders. Ook moet meer dan nu duidelijk worden wat de school wel en niet kan bieden aan leerlingen.

De school werkt aan hoogbegaafdenbeleid en er is een plusklas. Bij een aantal ouders is er echter zorg over de structurele aandacht binnen de groepen voor meer- en hoogbegaafde leerlingen; de aanpak lijkt te leerkrachtafhankelijk te zijn en er zijn kinderen die meer ondersteuning nodig hebben om te voorkomen dat zij vastlopen.

Wat is er nodig?

pedagogische relatie:

- Duidelijkheid en grenzen: dit kunnen we als school wel en dit kunnen we als school niet.
- Heldere communicatielijnen naar ouders: wat mogen wij verwachten, wie is waarop aanspreekbaar en waar ligt de regie?

betekenisvol onderwijs:

- Vaststellen van hoogbegaafdenbeleid + vertaling naar praktijk in de groep: als wij als school hiervoor staan, wat zien we dan in de groep en waar kunnen leerlingen en ouders op rekenen?

onderzoekende leercultuur:

Het Talent heeft gekozen voor klassikaal onderwijs en is daar overwegend tevreden mee. Er is geen wens om het onderwijs totaal te vernieuwen. Wel is er behoefte aan vernieuwing op de volgende onderdelen:

- Integratie van Onderzoekend & Ontwerpend leren/Wetenschap & Technologie
- curriculum - Inzetten van coöperatieve werkvormen - Muziek in alle groepen - Bewegingsonderwijs is nu een 'apart vak': bewegen meer onderdeel maken van het dagprogramma en inzetten op samenwerking tussen vakdocent en andere docenten.

kansrijk ontwikkelen:

Het team geeft over zichzelf aan: 'wij willen meer dan nu een professioneel team zijn'. Het team ziet verbeterpunten op de volgende onderdelen:

- Inzetten van elkaars competenties en talenten.
- Samen zorgen voor de doorgaande lijn (onderwijs, pedagogiek, didactiek, zorg, samenwerking ouders, communicatie) binnen de school.
- Samen onderwijs ontwikkelen: meer met elkaar in gesprek over onderwijs.
- Afspraken binnen de school nakomen en elkaar erop aanspreken.

De groei van de school heeft plaatsgevonden op de 'basisstructuur' van een kleinere school. Het moment om organisatie en structuur goed te doordenken is aangebroken. Het gaat dan om de volgende zaken:

a. Samenstelling van het team/opbouw formatie en de groepsgrootte: visie van de school op hoe de groei in de loop van de jaren opgevangen wordt door mensen (bijvoorbeeld mix inzet leerkracht/onderwijsassistent) samenstelling groepen (bijvoorbeeld wel/niet combinatiegroepen).

b. Huisvesting: gebruik dependance en de samenwerking tussen beide locaties. De lokalen op de dislocatie zijn klein; veel 'dagelijkse afstemming' binnen het team vindt plaats op de hoofdlocatie. Er is op de dislocatie weinig extra ruimte om de kinderen buiten de groep te laten werken.

c. Lerarentekort: hoe kan de organisatie zo ingericht worden dat bij gebrek aan leerkrachten/vervangers er toch zoveel mogelijk continuïteit binnen de school kan zijn?

Het Talent is een christelijke basisschool. Binnen het team zijn verschillende beelden over wat dit betekent voor het onderwijs. Er zijn geschreven en ongeschreven regels over wat wel/niet mag of wat wel/niet hoort op een christelijke school. Er zijn gesprekken en vervolgens richting en koers nodig zodat er een helder antwoord komt op de vraag: hoe verbindt Het Talent onderwijs en de christelijke levensbeschouwing met elkaar? Wat mogen leerlingen en ouders hierin van de school verwachten? Hoe werk je hier als team samen aan, ook als ieder teamlid voor zichzelf hier persoonlijke opvattingen over heeft? Het strategisch document van SCO Delft vormt voor deze gesprekken het kader.

De interne en externe communicatie moeten verbeteren. Er is duidelijkheid en helderheid nodig. Dat begint ermee dat visie, beleid, aanpak in de groepen duidelijk zijn en er vervolgens zorgvuldig wordt gecommuniceerd. Er zijn afspraken nodig over communicatie vanuit de groepen naar ouders; er zijn duurzame, moderne en werkbare communicatiemethoden nodig. De communicatie tussen school en ouders staat nu regelmatig onder druk. Daar hebben teamleden en ouders beiden last van en regelmatig ontstaat er over en weer irritatie en beeldvorming.

Het Talent wil graag samenwerken met andere organisaties ten behoeve van goed onderwijs voor de leerlingen. Binnen 't Lint, de multifunctionele accommodatie waar Het Talent in gehuisvest is, liggen kansen voor meer samenwerking dan tot op heden het geval is. Scholen zouden een beroep kunnen doen op elkaar bij vervanging of expertise bij elkaar in kunnen lenen voor bepaalde groepen leerlingen. Binnen de Gemeente Midden-Delfland en de Gemeente Delft liggen kansen om de samenwerking met partners voor cultuur, welzijn, zorg en passend onderwijs verder uit te bouwen.

goede resultaten:

- De school heeft eigen schooldoelen voor de opbrengsten van de Cito-toetsen geformuleerd. Team, ib'er en directie werken samen rondom de opbrengsten. Analyses worden gemaakt en doelen geformuleerd.

	Streefbeelden
1.	Er is een doorgaande lijn taal- en rekenonderwijs voor groep 1 t/m 8.
2.	Onderwijs en (christelijke) identiteitsontwikkeling lopen in elkaar over.
3.	Alle resultaten zijn op het niveau dat verwacht mag worden van onze leerlingenpopulatie.
4.	Er is continuïteit in kwaliteit onderwijs ook al hebben we te maken met een leraren tekort.
5.	Muziekonderwijs wordt in alle groepen gegeven.
6.	Aanbod zaakvakken onderwijs en techniek i.r.m. ontdekkend en onderzoekend leren wordt optimaal ingezet.
7.	Bewegen is meer onderdeel van het dagprogramma.
8.	Het optimaal benutten van kansen in samenwerking met andere partijen.
9.	Het hoogbegaafdenbeleid wordt uitgevoerd zowel in de groep als in de plusklas.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

De (basis)schooltijd is een belangrijke periode in de ontwikkeling van kinderen, waarin kinderen een start maken in onze samenleving.

De visie van Het Talent verwoordt waar wij als school voor staan, wat we belangrijk vinden in ons onderwijs. CBS Het Talent is een open christelijke school. Vanuit de normen en waarden die de Bijbel ons leert, geven wij ons onderwijs. Geloof, hoop, liefde en vertrouwen zien we als de basis voor een gelukkig leven. De bedoeling van ons onderwijs is om kinderen voor te bereiden op de toekomst in een maatschappij die sterk verandert en soms onvoorspelbaar is. We willen kinderen toerusten met vaardigheden en kennis en daarnaast creativiteit en flexibiliteit, zodat ze zich kunnen ontwikkelen tot een zelfstandig en waardevol lid van de samenleving.

Het Talent in 5 woorden:

Kanjerschool

Persoonlijke aandacht

Open christelijke school

Cultuur en techniek

Samen

De school heeft veel parels, een aantal worden er genoemd:

	Parel	Standaard
	Op onze school heerst een professionele cultuur.	KA2 - Kwaliteitscultuur
	Op onze school werken de leraren samen in leerteams.	OP6 - Samenwerking
	Op onze school draait een circuit breed leren.	OP1 - Aanbod
	Op onze school werken we handelingsgericht door inzet van groepsplannen	OP1 - Aanbod
	Op onze school is er een Plusklas met een ECHA-opgeleide leerkracht.	OP4 - (Extra) ondersteuning
	Op onze school stellen we schooldoelen ten aanzien van de opbrengsten.	OR1 - Resultaten

4.2 De visies van de school

De visie van school op:

Het Jonge kind

In ons onderwijs aan kleuters wordt gewerkt vanuit de volgende visie:

Door spelend leren maken kleuters hun omgeving eigen. Hierbij maken ze gebruik van hun zintuigen. Ze onderzoeken en ontdekken de wereld om hen heen. Dit begint bij de naaste omgeving en wordt steeds verder uitgebreid. Kleuters leren in de zone van de naaste ontwikkeling.

Het leerstofaanbod wordt afgestemd op de ontwikkeling en interesses van het kind en houdt rekening met hun manier van leren. Het kind maakt kennis met activiteiten en vaardigheden op alle ontwikkelingsgebieden en wordt door de leerkracht gestimuleerd en begeleid. Hierbij zijn spel, creativiteit, spontane activiteiten en gepland aanbod in interactie onlosmakelijk verbonden.

Daarnaast is het de rol van de leerkracht om de kinderen te sturen en te begeleiden bij voor het kind betekenisvolle activiteiten. Deze worden aangeboden in thema's, in samenhang met de gewenste doelen. De ontwikkeling van de kinderen wordt in kaart gebracht door observaties.

We richten ons onderwijs op drie pijlers:

Goed leren

Onder 'Goed leren' verstaan wij het eigen maken van kennis en vaardigheden. Kinderen zijn leergierig en nieuwsgierig. Ze hebben allemaal hun eigen talenten. De basisvoorwaarde om tot goed leren te komen is een veilig en positief schoolklimaat. De leerkrachten onderwijzen zoveel mogelijk op het eigen niveau van de kinderen. Kinderen leren met en van elkaar. Dit heeft zijn uitwerking in samenwerkend- en coöperatief leren. De kinderen leren planmatig te werken, zelfstandig te zijn en hierin hun verantwoordelijkheid te nemen. Dit bevordert de motivatie tot leren.

Leerlingen leren mede door zelf te ontdekken, onderzoeken en ontwerpen. Voor de kinderen in de

bovenbouwgroepen geldt dat we de kinderen bewust willen maken van hun leerproces en ontwikkeling door ze in gesprekken te stimuleren om gezamenlijk, leerkracht en leerling, doelen te formuleren.

Goed leven

Vanuit veiligheid en vertrouwen laten we de kinderen in hun waarde en stimuleren hun eigen ontwikkeling. Ieder kind heeft talenten. Hoe meer die talenten geprikkeld worden, des te groter de kans, dat de kinderen deze talenten zullen ontwikkelen en zich zullen ontplooiën.

We streven ernaar dat de kinderen vol zelfvertrouwen, zelfbewust en met een positief gevoel van eigenwaarde de school verlaten.

Goed samenleven

Vanuit wederzijds vertrouwen willen wij de kinderen voorbereiden op een plek in de maatschappij. De kinderen maken kennis met verschillende tradities en culturen. Hierbij leren we de kinderen omgaan met de ander, zorg te hebben voor elkaar en open te staan voor andere meningen en opvattingen en de ander respectvol te behandelen.

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

CBS Het Talent is een open christelijke basisschool. Wij staan open voor iedereen. We werken in onze open christelijke school vanuit christelijke waarden aan socialisatie, persoonsvorming en kwalificatie. Deze drie waarden vormen de basis voor het omgaan met elkaar, met de wereld en het kennen van de plaats die jij in mag nemen in onze maatschappij.

Op Het Talent maken wij de kinderen vertrouwd met een levenshouding die zich richt op samenwerking, oog voor de medemens en ieder in zijn waarde laten. Wij zien dat we dit streven met vele andere wereldgodsdiensten en levensbeschouwingen delen. Het Christendom staat voor ons centraal, maar wij vinden het belangrijk om ook aandacht te besteden aan andere geloofsovertuigingen, bijvoorbeeld het Jodendom, de Islam, het Boeddhisme en het Hindoeïsme. Aan de hand van hedendaagse onderwerpen wordt er eerder gekeken naar overeenkomsten dan naar verschillen, met als streven dat we in goede harmonie met elkaar kunnen omgaan.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO). Het jaarplan, afgeleid van het schoolplan, wordt jaarlijks geëvalueerd.

Aandachtspunt	Prioriteit
Hoe verbindt Het Talent onderwijs, identiteit en Christelijke levensbeschouwing met elkaar.	hoog

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. We doen dit omdat we onze kinderen willen laten uitgroeien tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen. De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt bijgehouden in ons leerlingvolgsysteem en besproken met de intern begeleider. In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. Twee keer per jaar vullen onze leerlingen uit groep 5 t/m 8 de vragenlijsten van Zien in om de sociale veiligheid te kunnen monitoren. Wij werken met de methode Kanjertraining, dit is een preventief, schoolbreed programma gericht op het versterken van de sociale veiligheid. Kernwoorden van de Kanjertraining zijn: vertrouwen, rust, wederzijds respect, sociale redzaamheid, ouderbetrokkenheid, burgerschap, gezond gedrag en duurzaamheid. Onze ambities zijn:

1. Onze school blijft structureel aandacht besteden aan de Kanjertraining.
2. Onze school zorgt dat de vragenlijsten van Zien 2x per jaar door leerlingen en leerkrachten worden ingevuld. De uitkomst van de vragenlijsten biedt input voor onze werkwijze.
3. Alle medewerkers hebben de basistraining en de verdiepingstraining gevolgd.

Herkomst onderstaande scores: ouder- en leerkrachten vragenlijst.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
2.	Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3.	We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (D/E), dan volgt er actie (groepsplan)
4.	Onze school biedt leerlingen een weerbaarheidstraining aan

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	3,5

Aandachtspunt	Prioriteit
Alle medewerkers hebben van de kanjertraining licentie a, b en c	laag

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Scholen zijn volgens de wet verplicht om aandacht te besteden aan actief burgerschap en sociale cohesie. Maar vinden wij dat nou een 'moeten' of een 'wens'? Leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Wij vinden het belangrijk om onze leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. We leren kinderen zich te gedragen vanuit respect en met respect voor de wereld om hen heen. Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef voor de samenleving meegeven. Onze uitgangspunten zijn:

1. De leerlingen leren zich te gedragen vanuit respect voor algemeen aanvaarde waarden en normen.
2. De leerlingen leren hoofdzaken over geestelijke stromingen die in onze samenleving een belangrijke rol spelen, en zij leren respectvol om te gaan met verschillende opvattingen van mensen om hen heen.
3. De school bevordert betrokkenheid op de samenleving.

4.6 Leerstofaanbod

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden integraal gebruikt en waar nodig aangevuld met extra leerstof. Voor toetsing maken we gebruik van methode afhankelijke- en onafhankelijke toetsen (CITO). We stellen voor ons leerstofaanbod de volgende eisen:

1. Onze methodes voldoen aan de kerndoelen
2. Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn van groep 1 t/m groep 8
3. Er wordt aandacht aan actief burgerschap besteed
4. Het leerstofaanbod voorziet in ict ondersteuning
5. Het leerstofaanbod bereidt kinderen voor op het vervolgonderwijs
6. Ons aanbod omvat de referentie niveaus taal en rekenen
7. Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling
8. Er wordt veel gebruik gemaakt van coöperatieve werkvormen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Het aanbod sluit aan bij het (beoogde) niveau van de leerlingen.
2.	Er wordt dagelijks gebruik gemaakt van coöperatieve werkvormen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3,36

Aandachtspunt	Prioriteit
Het onderwijs is gericht op kennis hebben van verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten	hoog
Het onderwijs dat wij geven aan leerling in groep 1 en 2 wordt uitgewerkt en beschreven.	hoog

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie onderstaand schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. De methodes die we gebruiken zijn dekkend voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden. Op deze manier borgen we dat we de kerndoelen ook daadwerkelijk behalen. Hetzelfde geldt voor de referentieniveaus. De referentieniveaus beschrijven welke basiskennis en -vaardigheden leerlingen moeten beheersen voor taal en rekenen. Ze zijn in 2009 door de commissie Meijerink1 opgesteld om ervoor te zorgen dat er in het hele Nederlandse onderwijs concrete doelen zijn om naartoe te werken. In tegenstelling tot de kerndoelen kennen de referentieniveaus een opbrengstverplichting. Voor het basisonderwijs gelden de referentieniveaus 1F, 2F en 1S. Het basisniveau 1F is het niveau voor taal en rekenen dat het overgrote deel van de leerlingen aan het einde van de basisschool tenminste zou moeten beheersen. Daarnaast heeft de overheid de ambitie dat een groot deel van de basisschoolleerlingen een hoger niveau haalt: het streefniveau. Voor taal is dat het 2F-niveau en voor rekenen is het 1S-niveau. Niveau 1F is nodig voor leerlingen die uitstromen naar het VMBO. Niveau 2F/1S is nodig voor leerlingen die uitstromen naar HAVO/VWO. In de vervolgopleidingen zijn de referentieniveaus vereist om het diploma te kunnen behalen. Zo moeten VMBO-leerlingen aan het eind van de opleiding 2F beheersen om verder te kunnen naar het MBO. HAVO-leerlingen moeten 3F halen voor taal en rekenen bij hun eindexamen en VWO-leerlingen 4F (taal) en 3F (rekenen) om door te kunnen stromen in het hoger beroepsonderwijs of het wetenschappelijk onderwijs.

Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren door gebruik van onderstaande methodes en gevalideerde toetsen (CITO). De methodes die wij hebben voldoen automatisch aan de referentieniveaus. Leerkrachten weten niet exact wat referentieniveaus zijn en hoe zij ermee moeten werken. Dit moet de komende tijd aandacht krijgen.

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Staal	Cito-toetsen Taal Methodegebonden toetsen	
	Veilig Leren Lezen Kim Versie	Methodegebonden toetsen (groep 3)	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Technisch lezen	Veilig leren lezen Kim Versie groep 3	Cito-DMT methodegebonden toetsen	
	Estafette groep 3 t/m 7	DMT Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip Lezen in beeld Blits (studievaardigheden)	Cito-toetsen Begrijpend lezen Methodegebonden toetsen	x
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
(ww)Spelling	Staal	Cito-toetsen Spelling Methodegebonden toetsen	

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Schrijven	Pennenstreken		
Engels	Groove me	Methodegebonden toetsen	
Rekenen	Pluspunt	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde Methodegebonden toetsen	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Geschiedenis	Wijzer door de tijd	Methodegebonden toetsen	X
Aardrijkskunde	Wijzer door de wereld	Methodegebonden toetsen	X
Natuuronderwijs	Wijzer door natuur en techniek	Methodegebonden toetsen	X
Wetenschap & Techniek	Wijzer door natuur en techniek en de techniektorens	Methodegebonden toetsen	
Verkeer	Jeugdverkeerskrant	Methodegebonden toetsen	
Tekenen			
Handvaardigheid			
Muziek	1,2,3 Zing		
Drama			
Bewegingsonderwijs	Basislessen		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjertraining		
Godsdienst	Kind op maandag		

Aandachtspunt	Prioriteit
Onderzoek naar schrijfonderwijs groep 1 t/m 8	gemiddeld

4.8 Taalleesonderwijs

Het vak Nederlandse taal krijgt veel aandacht in ons curriculum. We leren kinderen de taal om goed met anderen te communiceren, te lezen en te begrijpen wat er gelezen wordt. Hiervoor is een goede beheersing nodig van het technisch lezen en woordenschat. Dit is van belang omdat je ook bij andere vakken de taal nodig hebt, niet alleen op school maar in heel je dagelijks leven. De komende 2 jaar is er aandacht voor herijking van de doorgaande leerlijn. Onze uitgangspunten zijn:

1. We beschikken over moderne methodes in groep 1 t/m 8.
2. In groep 1/2 wordt lesgegeven vanuit de leerlijnen.
3. We volgen de leerlingen m.b.v. het CITO leerlingvolgsysteem.
4. We hebben schooldoelen gesteld.
5. We gebruiken systematisch methode afhankelijke toetsen.
6. Er wordt gewerkt met groepsplannen. Leerkrachten kunnen leerlingen stof op niveau aanbieden.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Onze school beschikt over een taalbeleidsplan.
2.	Het aanbod wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie
3.	Er zijn goede en actuele methodes voor de vakken (aanvankelijk) technisch lezen, taal, spelling, woordenschat en begrijpend lezen
4.	Er zijn goede en actuele methodes voor de vakken (aanvankelijk) technisch lezen,
5.	Er wordt gewerkt met het protocol Dyslexie
6.	We werken met cito schooldoelen voor technisch lezen, spelling en begrijpend lezen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Optimaal gebruik maken van de methode voor technisch lezen.	(ruim) voldoende
Optimaal gebruik maken van de nieuwe methode voor aanvankelijk lezen	(ruim) voldoende
Optimaal gebruik maken van de methoden begrijpend lezen	(ruim) voldoende

Aandachtspunt	Prioriteit
Er is een doorgaande lijn taal-, leesonderwijs groep 1 t/m 8	hoog

4.9 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden wij een belangrijk vak. In het rooster staat daarom dagelijks het vak rekenen automatiseren van geleerde stof op het programma. Rekenen is in toenemende mate taliger geworden, dit leidt bij steeds meer leerlingen tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen, dit heel bewust om de basisvaardigheden goed in te slijpen. We gebruiken de methode Pluspunt in groep 3 t/m 8 en vanaf groep 5 wordt dit gedaan met behulp van Snappet. In groep 1/2 werken we met de rekendoelen voor de groepen 1 en 2. Verder wordt er door de hele school gebruik gemaakt van 'met sprongen vooruit' (msv). Het geleerde wordt getoetst aan de hand van methode afhankelijke- en onafhankelijke toetsen. We werken in de hele school met groepsplannen voor rekenen. De komende 2 jaar is er aandacht voor herijking van de doorgaande lijn. Onze uitgangspunten zijn:

1. We beschikken over moderne methodes in groep 1 t/m 8.
2. In groep 1/2 wordt lesgegeven vanuit de leerlijnen.
3. We werken in de groepen 1 t/m 8 met 'met sprongen vooruit'.
4. We volgen de leerlingen m.b.v. het CITO leerlingvolgsysteem.
5. We hebben schooldoelen gesteld.
6. We gebruiken systematisch methode afhankelijke toetsen.
7. Er wordt gewerkt met groepsplannen. De leerkrachten bieden leerlingen stof op niveau aan.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Per leerjaar hebben we doelen voor de citotoetsen opgesteld.
2.	De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen.
3.	Bij rekenen/wiskunde gebruiken we de methodetoetsen systematisch waarbij er ook gecompact wordt waar mogelijk.
4.	In alle rekenplannen zijn de landelijke doelen en de talentdoelen genoemd.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Optimaal gebruik maken van de methode Pluspunt	(ruim) voldoende

Aandachtspunt	Prioriteit
Er is een doorgaande lijn rekenen groep 1 t/m 8	hoog
Leerlingen met dyscalculie of ernstige rekenproblematiek krijgen optimale begeleiding van de leerkracht.	gemiddeld
Alle leerkrachten hebben minimaal 1x de training Met Sprongen Vooruit gevolgd.	laag

4.10 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke leefomgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde, geschiedenis en biologie.
2.	We besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs met een examen in groep 7.
3.	In het aanbod wordt een relatie gelegd met belangrijke maatschappelijke thema's.

Aandachtspunt	Prioriteit
Onderzoek integratie vakken wo.	hoog

4.11 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen. Onze leerlingen krijgen de mogelijkheid om zich te oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Zij verwerven kennis van actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en leren die begrijpen en waarderen. Wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). Onze uitgangspunten zijn:

1. Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
2. Wij geven muzieklessen (inclusief het leren gebruiken van instrumenten)
3. Wij beschikken over een methode voor het vak muziek
4. We maken gebruik van het kunstkabinet
5. Dramatische expressie krijgt meer aandacht.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Wij geven teken- en handvaardigheidslessen.
2.	Wij geven muzieklessen.

Aandachtspunt	Prioriteit
Doorgaande lijn muziek groep 1 t/m 8	gemiddeld
Er is in de hele school structureel aandacht voor techniek, drama en kunst.	laag

4.12 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding. We vinden het vak ook belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen. Onze uitgangspunten zijn:

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
2. Leerlingen hebben minimaal twee keer per week bewegingsonderwijs.
3. Wij beschikken over twee vakdocenten Lichamelijke Opvoeding.
4. Er komt meer aandacht voor samenwerking leerkracht en vakdocent, ook bewegend leren zal aandacht krijgen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over twee vakdocenten Lichamelijke opvoeding.
2.	We beschikken over een goed gefaciliteerd speelruimte voor de jongste kleuters.
3.	We beschikken over een goed gefaciliteerde gymzaal voor de groepen 3 t/m 8.

Aandachtspunt	Prioriteit
Bewegingsonderwijs onderdeel maken van dagprogramma.	gemiddeld

4.13 Wetenschap en Technologie

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen. We hebben sinds mei 2019 de techniektorens in huis voor alle leerjaren. In een circuit breed leren wordt structureel het vak techniek aangeboden.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek
2.	We bieden het vak techniek en wetenschap structureel aan binnen een circuit breed leren.

Aandachtspunt	Prioriteit
Er wordt structureel gewerkt met de techniektorens.	laag
Projecten en lessen worden op een onderdekkende en onderzoekende manier aangepakt.	gemiddeld

4.14 Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. De groepen 3 en 4 krijgen Engels in het wekelijks circuit, Engels komt op die manier 4-wekelijks aan bod. De groepen 5 t/m 8 hebben wekelijks Engels. De groepen 3 t/m 8 werken met Groove Me. In de groepen 1 en 2 wordt ook aandacht besteed aan Engels, er wordt niet gewerkt met een methode.

Aandachtspunt	Prioriteit
Engels wordt minimaal 1 uur per week aangeboden in groep 5 t/m 8	laag

4.15 Les- en leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we de leerlingen voldoende leertijd geven om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken vanuit een lessentabel, een weekoverzicht en een dagvoorbereiding. We streven ernaar dat alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs hebben behaald. Onze uitgangspunten zijn:

1. De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
2. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland.
3. De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster

4. De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften
5. De leraren besteden de geplande tijd aan het lesdoel.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraar besteedt de geplande tijd daadwerkelijk aan het lesdoel.
2.	De leraren maken efficiënt gebruik van de geplande onderwijstijd.

4.16 Pedagogisch handelen

Onze leraren zijn van cruciaal belang. Zij hebben onder meer een vormende taak om leerlingen te begeleiden zodat zij goede burgers kunnen zijn. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen kunnen omgaan. 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.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een ordelijke klas en bieden structuur.
2.	De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
3.	De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om
4.	De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen
5.	De leraren zorgen ervoor dat leerlingen op een respectvolle manier met elkaar omgaan.
6.	De leraren zorgen voor veiligheid
7.	De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3,13

Aandachtspunt	Prioriteit
Jaarplan gericht op de pedagogische relatie	hoog
Pedagogisch handelen	hoog

4.17 Didactisch handelen

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs mede door te werken met groepsplannen. We differentiëren zoveel mogelijk bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken. Hierbij werken we volgens de principes van het coöperatief leren (<http://wij-leren.nl/cooperatief-leren-artikel.php>). Goed klassenmanagement is hierbij van cruciaal belang.

Het directe instructiemodel

Wij werken met het directe instructiemodel en hanteren in de lessen de volgende stappen:

- Terugblik
- Oriëntatie
- Uitleg
- Begeleide inoefening
- Zelfstandige verwerking
- Evaluatie

- Terug- en vooruitblik
- Proces- en productfeedback

Meer informatie hierover is terug te vinden in ons schoolondersteuningsprofiel.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Lessen zijn goed opgebouwd en worden vormgegeven volgens het directe instructie model
2.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
3.	De leraren geven directe instructie en leggen duidelijk uit.
4.	De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
5.	De leraren zetten structureel het coöperatief leren in

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,15

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren creëren een leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn	hoog
De leraren stemmen de onderwijstijd af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
Aandachtspunten gericht op het jaarplan	hoog
Didactisch handelen	hoog

4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Het is vanzelfsprekend dat autonomie en eigen verantwoordelijkheid niet betekent dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen van leerlingen, de ene leerling met wat meer en de andere leerling met wat minder sturing.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2.	De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken
3.	De leraren laten de leerlingen, waar mogelijk, samenwerken en elkaar ondersteunen aan de hand van de principes van coöperatief leren
4.	De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen
5.	Er wordt gewerkt met een leerlingenraad.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO). Het jaarplan wordt jaarlijks geëvalueerd.

4.19 Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Er wordt van leerkrachten verwacht dat zij de instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren. De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2.	De leraren hanteren heldere regels en routines
3.	De leraren voorkomen probleemgedrag door preventief te handelen
4.	De leraren zorgen ervoor, dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn

4.20 Zorg en begeleiding

De intern begeleider is in de eerste plaats de coach van de leerkrachten. Zij ondersteunt hen waar nodig, dat kan op initiatief van de leerkracht en van de intern begeleider zelf. We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Leerkrachten moeten de leerlingen kennen. Dat betekent dat een leerling op CBS Het Talent in een ononderbroken lijn leert en van de overgang naar een nieuwe leerkracht weinig merkt. Alle leerkrachten hebben vertrouwen in de expertise van hun collega. Zij vertrouwen erop dat de vorige leerkracht samen met de ouders en intern begeleider goede beslissingen hebben genomen wanneer het gaat om onderwijsaanbod en aanpak.

Het kan zijn dat leerlingen wat extra begeleiding en/of hulp nodig hebben. Dit kan zijn voor leerlingen die lager dan gemiddeld scoren als voor leerlingen die hoger dan gemiddeld scoren. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO-LVS. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. We volgen hierbij de principes van het handelingsgericht werken. De intern begeleider heeft een begeleidende, coachende en coördinerende taak.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren kennen de leerlingen
2.	De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen ondersteuning nodig hebben
3.	Ouders worden betrokken bij de (extra) ondersteuning voor hun kind
4.	Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen
5.	De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
6.	Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen
7.	De school voert de zorg planmatig uit
8.	De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na
9.	De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding
10.	De school maakt beredeneerde afwegingen bij de doorstroom van leerlingen binnen de school.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3,4

4.21 Afstemming

De school stelt vast wat er moet gebeuren om eventuele achterstanden bij leerlingen te verhelpen.

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht, met een zorg-toetskalender en groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, de instructie onafhankelijke groep (verdiept arrangement) en de instructie afhankelijke groep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
2.	De leraren geven directe instructie
3.	De leerlingen werken zelfstandig samen
4.	De leraren geven ondersteuning en hulp

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	goed / uitstekend
Oudervragenlijst - Zorg en begeleiding	goed / uitstekend

4.22 Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken.

4.23 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Techniekonderwijs wordt structureel, wekelijks gegeven. Onderzoekend en ontwerpend leren staat hoog op de agenda, wekelijks komt dit terug. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas en voor het ICT-gebruik. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen
2.	Onze school beschikt over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills
3.	Onze school beschikt over beleid ten aanzien van techniekonderwijs

Aandachtspunt	Prioriteit
Bieden van een kansrijke ontwikkeling en betekenisvol en onderzoeken leren	hoog
Talentontwikkeling	hoog

4.24 Passend onderwijs

Wij hebben als school expertise in huis om leerlingen onderwijs en begeleiding te bieden. Ons team is er in getraind en blijft zich er in trainen om binnen een groep aandacht te geven aan verschillende niveaus. Wij hebben in ons 'schoolondersteuningsprofiel' beschreven welke basisondersteuning wij op school aan leerlingen kunnen bieden. Als er voor een leerling meer begeleiding nodig is dan wij kunnen bieden binnen onze school, dan gaan wij samen met ouders en het samenwerkingsverband op zoek naar de best passende begeleiding. Dit kan via een extra begeleidingsarrangement, of door het bieden van een speciale lesplaats in het speciaal basisonderwijs of het speciaal onderwijs. Onze school maakt deel uit van het Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Delflanden (www.ppodelflanden.nl). Het schoolondersteuningsprofiel kunt u inzien via de website www.scholenopdekaart.nl. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel.
2.	Onze school biedt basisondersteuning.
3.	Onze school beschikt over een strategisch beleid om de extra ondersteuning uit te breiden
4.	De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3,11

Aandachtspunt	Prioriteit
De school biedt passende ondersteuning en/of begeleiding aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling)	hoog
Medewerkers hebben voldoende kennis van meer- en hoogbegaafdheid en kunnen deze kinderen de juiste begeleiding geven.	hoog
Medewerkers zijn bekend met het schoolondersteuningsprofiel en schoolondersteuningsplan.	gemiddeld

4.25 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Daarbij richten we ons op de eigen genormeerde schooldoelen. Per Cito-toets hebben we een norm vastgesteld. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem ParnasSys. Bij de bespreking van de groep of van leerlingen wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB-er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren) Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen, meer automatiseren, meer tijd voor lessen uit de methode, differentiatie aanpassen.

De schoolleiding en de IB-er voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren, of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om good practice op te doen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten
2.	We beschikken over schoolnormen voor de sociale resultaten
3.	De analyse van de toetsresultaten is normgerelateerd

Aandachtspunt	Prioriteit
Opbrengsten op niveau van wat van kinderen verwacht mag worden.	hoog

4.26 Resultaten

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. We streven zo hoog mogelijke opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Lezen, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. We werken met de methode onafhankelijk toetsen van CITO. Na het maken van deze toetsen maken we een analyse en stellen we doelen. We stellen 2 doelen per toets, de minimale doelen die we volgens de norm moeten halen en schoolspecifieke doelen voor Het Talent.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten.
2.	De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten
3.	De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden
4.	Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5.	De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
6.	De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	3

4.27 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het Leerlingvolgsysteem ParnasSys. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de Eindtoets, uitzonderingen zijn mogelijk. We volgen de beslisboom van het ministerie van OCW. Ouders krijgen in dat jaar ook een VO- advies voor hun kind. Zaken omtrent de adviesprocedure staan kort beschreven in de schoolgids. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (ParnasSys)
2.	Onze school beschikt over een toetskalender
3.	Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften
4.	Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten
5.	Onze school neemt een eindtoets af in leerjaar 8 (Cito)
6.	Onze school geeft ouders een VO-advies conform de beschreven procedure

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	3,88

4.28 Vervolgsucces

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. Er is een werkgroep PO-VO binnen SCO opgericht die de adviesprocedure in kaart brengt. Data vanuit die adviesgroep worden meegenomen in een analyse m.b.t. advisering VO.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen] (OR3)	2,33

4.29 ICT

Stichting SCO Delft werkt met i-coaches:

Een I-coach speelt in op een vraag/probleem/behoefte vanuit het veld. Analyseert de huidige situatie en brengt de gewenste situatie in kaart samen met de betrokkenen. Vervolgens onderzoekt hij mogelijkheden en laat zich daarbij inspireren door goede voorbeelden binnen de scholen en nieuwe technologieën en ontwikkelingen. Hij bespreekt de mogelijkheden met de betrokkenen en adviseert betrokkenen bij het maken van een keuze. Hij maakt of coacht bij het maken van een plan van aanpak met als belangrijk onderdeel monitoren van resultaten. In het plan van aanpak is aandacht voor de gewenste didactische vaardigheden en de professionalisering die daarvoor nodig is.

In de groepen 5 t/m 8 heeft ieder kind een chromebook op Het Talent. Op de chromebook wordt gewerkt aan rekenen en de oefensoftware van taal en spelling. Ook worden de chromebooks gebruikt om informatie op te zoeken, om de typecursus te doen en in groep 8 wordt gewerkt aan burgerschap op de chromebooks.

In de groepen 3 en 4 zijn chromebooks beschikbaar, niet voor elk kind één. Er wordt op gewerkt aan Veilig Leren Lezen en af en toe aan rekenen.

In de groepen 1 en 2 wordt incidenteel gewerkt met Ipads.

Aandachtspunt	Prioriteit
We hebben een leerlijn ict vaardigheden voor groep 1 t/m 8	hoog
Alle leerkrachten hebben voldoende ict vaardigheden om te kunnen werken met google drive en er les in te kunnen geven.	hoog
Optimale communicatie met ouders via website/app/mail.	hoog
Inzet van de ict coördinatoren op onderwijskundig vlak ism bovenschoolse i-coaches.	hoog

5 Personeelsbeleid

5.1 Algemeen personeelsbeleid

Onze school maakt deel uit van SCO Delft. De missie van SCO Delft is om een aantrekkelijke, inspirerende, lerende omgeving te bieden waarin leerlingen en medewerkers kansen aangereikt krijgen en gestimuleerd worden zich te ontplooiën.

Wij verwachten van onze medewerkers dat zij zich voortdurend verder ontwikkelen en bijdragen aan de verbetering van de kwaliteit van de organisatie en van het onderwijs. Wij verwachten van hen dat zij zich professionaliseren en bieden hen als werkgever daartoe ruimte en mogelijkheden.

Ons algemeen personeelsbeleid rust op vier pijlers:

- We willen een lerende organisatie zijn
- We hechten belang aan duidelijkheid
- We hechten belang aan vitaliteit
- We hechten belang aan leiderschap

Het algemeen personeelsbeleid is voor alle medewerkers toegankelijk via intranet SCO Delft e.o.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Goed onderwijs vraagt om kundige leerkrachten. Ons uitgangspunt is dat leerkrachten een onderwijsbevoegdheid hebben, dat zij na het behalen van het diploma goed begeleid worden via het startersprogramma en dat zij zich gedurende hun loopbaan blijven ontwikkelen. Wij willen op school werken met zeer bekwame leerkrachten. Wij hebben in ons functiebeleid de competenties voor start-, basis-, en vakbekwaam vastgelegd. Met alle medewerkers worden binnen de gesprekscyclus start- ontwikkel- en beoordelingsgesprekken gevoerd. We dagen medewerkers uit tot eigenaarschap en verantwoordelijkheid ten aanzien van de eigen professionalisering. Iedere medewerker heeft een persoonlijk ontwikkelplan. Primair en voortgezet onderwijs binnen onze stichting hebben een gezamenlijk Academie: de SCO-Academie waar alle medewerkers de gelegenheid hebben zich te professionaliseren. In schooljaar 2018-2019 is er een leerkracht gestart met een tweejarige Master-EN. Dit is mede mogelijk gemaakt door het aanvragen van een teambeurs. Dat betekent ook dat er na twee jaar nog geld binnenkomt om het geleerde van de studie te integreren op school. Er zal t.z.t. besproken moeten worden hoe we dat gaan inzetten. In dit schoolplan zijn onze ambities voor de komende vier jaar beschreven.

Aandachtspunt	Prioriteit
Integreren van het geleerde vanuit de Master-en in een leerteam.	gemiddeld

5.3 Organisatorische doelen

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uitziet, 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.

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2018-2019	Gewenste situatie 2022-2023
1	Aantal personeelsleden	32	29
2	Verhouding man/vrouw	2 -32	3-30
3	LA-leraren	22	22
4	LB-leraren	6	6
5	Aantal IB'ers	2	1
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	-	-
7	Opleiding schoolleider	1	1
8	ICT-specialisten	1	2
9	Onderwijsassistenten	3	3
10	Taalspecialisten	0	1
11	Gedragsspecialist	0	1
12	Specialist Wereldoriëntatie	0	0
13	Rekenspecialist	0	1

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2019-2023) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken. Voor wat betreft de L11-leraren hebben we de wens om de volgende specialisaties te creëren: een gedragsspecialist (Master EN) en een rekenspecialist. Momenteel beschikken we over de vier volgende L11-functies: bouwcoördinatoren (3x), een specialist jonge kind (1x) en de intern begeleider.

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. Specifiek hebben wij beleid ontwikkeld voor de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Wij beschouwen het begrip schoolleiding als "breed". Dat betekent dat we gericht zijn op het aanstellen van vrouwen in de directie van de school. Voor ons beleid: zie bijlage "Beleid m.b.t. de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in het management.

5.4 De schoolleiding

Onze school heeft een bevoegde directeur met een registratie in het Schoolleidersregister. De directeur van de school is eindverantwoordelijk voor onderwijs, personeel, beleid en beheer, financiën op schoolniveau en wordt hierin ondersteund vanuit het Bestuursbureau van SCO Delft. De directeur werkt onder leiding van de Algemeen directeur Primair Onderwijs. De directeur voert overleg met de medezeggenschapraad (MR). De algemeen directeur voert overleg met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). De directeur maakt deel uit van het Directiebestuur van PO van SCO Delft. In het directiebestuur wordt beleid ontwikkeld en vindt collegiale consultatie plaats.

5.5 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevend capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. Daarbij gaat het om de volgende ambities:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2.	De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
3.	De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken
4.	De leraren bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten
5.	De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
6.	De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen

5.6 Professionele cultuur

Een belangrijke voorwaarde voor schoolontwikkeling is de aanwezigheid van een professionele cultuur. In een professionele schoolcultuur handelen teamleden vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor zowel opbrengsten als voor processen die hierop van invloed zijn. Om deze professionele cultuur te stimuleren, stuurt de schoolleiding expliciet op versterking van vakmanschap, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en samenwerking die gericht is op kwaliteitsverbetering. Jaarlijks worden activiteiten met dit doel ingepland. Dit is zichtbaar in onze jaarplannen. Een klimaat waarin alle belanghebbenden zich positief betrokken tonen op elkaar is in sterke mate van invloed op het verandervermogen van de school.

Aandachtspunt	Prioriteit
We zetten elkaars competenties en talenten in.	gemiddeld
Afspraken binnen de school maken, nakomen en elkaar aanspreken.	laag
Samen onderwijs ontwikkelen en erover met elkaar in gesprek gaan.	laag
professionalisering gekoppeld aan schoolontwikkeling en ontwikkeling van medewerkers	hoog
Professionele cultuur	gemiddeld

5.7 Opleidingsschool

De beste studie is de praktijk: daarom zijn de basisscholen van SCO Delft Opleidingsschool. MBO en HBO studenten zijn van harte welkom op onze scholen. Onze school maakt onderdeel uit van Talentum Haagland, de Opleidingsschool van drie besturen en Hogeschool InHolland. Jaarlijks wordt door de scholen besloten op welke scholen studenten worden geplaatst. De studenten worden begeleid door praktijkbegeleiders en schoolopleiders.

5.8 Lerarentekort

Welke maatregelen nemen wij in het kader van het lerarentekort? We verwachten dat er in de komende schoolplanperiode een lerarentekort zal zijn. Het zal daarom niet altijd mogelijk zijn om ons doel 'alleen bevoegde mensen voor de groep' waar te maken. Maatregelen in verband met het lerarentekort worden binnen onze organisatie besproken met de medezeggenschapsraad op schoolniveau en op sectorniveau (de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad). Er is een noodplan vervanging opgesteld, deze is te vinden in de schoolgids. Daarnaast kan een medewerker die wij competent genoeg vinden om delen van het onderwijs te verzorgen zonder onderwijsbevoegdheid, voor de klas staan. Er worden dan afspraken gemaakt over begeleiding en scholing. Deze afspraken worden vastgelegd en meerdere keren per jaar besproken met de medewerker.

Aandachtspunt	Prioriteit
Hoe kan de school ingericht worden dat bij gebrek aan leerkrachten/vervangers er toch zoveel mogelijk continuïteit binnen school kan zijn.	hoog

5.9 Introductie en begeleiding

Startende leerkrachten worden de eerste jaren intensief begeleid en nemen deel aan een startersprogramma met

collega's van andere scholen binnen onze stichting.

5.10 Werkverdelingsplan

Jaarlijks wordt een werkverdelingsplan opgesteld en ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeleding van de MR. Binnen de stichting wordt, met instemming van de GMR, een kader op hoofdlijnen vastgesteld voor taken die op alle scholen voorkomen en waarvoor het van belang is gelijke afspraken te maken. Bijvoorbeeld werkzaamheden voor de MR en GMR.

5.11 Collegiale consultatie

Medewerkers hebben binnen hun taakbeleid uren voor collegiale consultatie. Deze uren kunnen zij inzetten om bij elkaar in de klas te kijken om van elkaar te leren. Collegiale consultatie organiseert de leerkracht zelf, de leerkracht maakt een afspraak en zorgt voor opvang van de groep. Ook wordt er door een aantal leerkrachten op andere scholen van de stichting gekeken, dit gaat altijd gepaard met een leer- of onderzoeksvraag. Dit zou nog door meer medewerkers opgepakt kunnen worden en is een punt van aandacht.

5.12 Klassenbezoek

De intern begeleiders leggen met enige regelmaat klassenbezoeken af. Dit gebeurt conform een rooster en de groepsplannen of een gerichte kijkvraag staan centraal. Het doel van een lesbezoek is verschillend. Na afloop van het klassenbezoek volgt standaard een reflectief gesprek. Daarnaast worden de groepen regelmatig kort bezocht door directie en IB. Deze bezoeken hebben verschillende doelen: sfeer proeven in de groep, leerlingen observeren, leerkrachten ondersteunen.

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Elke medewerker werkt met een persoonlijk ontwikkelplan. Hier staan doelen in genoemd waar de medewerker aan werkt. Dit persoonlijk ontwikkelplan wordt binnen de gesprekscyclus met de medewerker besproken. In het voortgangsgesprek wordt o.a. de voortgang van het POP besproken. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's.

Aandachtspunt	Prioriteit
Elke medewerker werkt actief aan zijn eigen ontwikkeling o.a. door het werken met een persoonlijk ontwikkel plan	laag

5.14 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de formele gesprekken die de directeur met de medewerkers voert. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

Aandachtspunt	Prioriteit
De scholing staat in verband met het persoonlijk ontwikkelplan van de medewerker.	laag

5.15 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing- samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We eten (zoveel mogelijk) gezamenlijk tijdens de lunch. Indien noodzakelijk nemen we tijdens de lunch (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren. De

school organiseert een gezellig samenzijn met de Kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje.

5.16 Verzuimbeleid

Een werknemer die zich afwezig meldt, meldt dat bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook weer aanwezig bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt worden er huisbezoeken afgelegd.

5.17 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bovenschools management (zie bijlage). Halverwege ieder schooljaar wordt geïnventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt in het directiebestuur omgezien naar verplichte mobiliteit.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is onderdeel van SCO Delft. Het College van Bestuur van SCO Delft is bestuurlijk eindverantwoordelijk. De sector primair onderwijs, waar zeven scholen onder vallen, wordt geleid door de algemeen directeur primair onderwijs. De directeur van onze school geeft integraal leiding aan de school en legt verantwoording af aan de algemeen directeur. Onze school is als volgt georganiseerd:

Naast de groepsleerkrachten heeft de school de beschikking over twee vakleerkrachten bewegingsonderwijs, een intern begeleider, administratief medewerker en drie onderwijsassistenten.

6.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Er zijn parallelklassen t/m leerjaar 7, de komende jaren zullen alle groepen uit parallelklassen bestaan. Groep 5 en 6 zullen dit jaar een combinatiegroep vormen.

6.3 Het schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samen-werken is. Het Talent werkt met de methode Kanjer. Kernwoorden van de Kanjertraining zijn: vertrouwen, rust, wederzijds respect, sociale redzaamheid, ouderbetrokkenheid, burgerschap, gezond gedrag en duurzaamheid.

Het Talent streeft met de methode Kanjer de volgende doelen na.

- Het bevorderen van vertrouwen en veiligheid in de klas.
- Het versterken van de sociale vaardigheden bij leerlingen.
- Beheersing van verschillende oplossingsstrategieën bij pesten en andere conflicten.
- Bewustwording van de eigenheid bij leerlingen.
- Leren om verantwoordelijkheid te nemen.
- Het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie.

6.4 Veiligheid

Het Talent hanteert het schoolveiligheidsbeleid van SCO Delft:

Veiligheid op school is belangrijk voor kinderen en medewerkers. Om optimaal te kunnen leren is een gevoel van veiligheid op de school voor kinderen een voorwaarde. Ook voor medewerkers geldt dat zij hun werk pas goed kunnen doen als ze zich veilig voelen, zich kwetsbaar op kunnen stellen en zich gezien en gehoord voelen. De scholen van de Stichting Christelijk Onderwijs Delft e.o. (SCO Delft e.o.) voelen zich verantwoordelijk om de veiligheid te waarborgen. Door samen te werken aan visie en beleid krijgt veiligheid een vaste plek binnen de scholen. Het beleid geeft richting aan het handelen van alle betrokkenen in de scholen. Het leidt tot regels en afspraken die gedragen worden, die iedereen kent en waar iedereen elkaar op kan aanspreken.

Zie voor verdere informatie: <https://www.scodelft.nl/uploads/Afbeeldingen/Beleid/Schoolveiligheidsbeleid%20Def.pdf>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3,36

Aandachtspunt	Prioriteit
De school heeft een aanspreekpunt als het gaat om pesten en voor de coördinatie van het beleid tegen pesten	laag

6.5 Arbobeleid

6.6 Interne communicatie

Interne communicatie vraagt inspanning van alle betrokkenen. Er is sprake van een functionele overlegcultuur en overlegstructuur. Alle interne communicatie moet gezien worden in het belang van goed onderwijs voor kinderen en een goede werksfeer voor schoolleiding en leerkrachten. De interne informatievoorziening draagt er aan bij dat teamleden tijdig, open en volledig geïnformeerd worden. Op school vinden we de interne communicatie van groot belang. Het gaat erom betrokkenheid te creëren van de medewerkers op het werk en op het schoolgebeuren om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

6.7 Samenwerking

In de opdracht voor de school staat dat Het Talent graag wil samenwerken met andere organisaties t.b.v. goed onderwijs voor de leerlingen. De gebruikers van het gebouw waarin Het Talent gevestigd is weten elkaar te vinden. De samenwerking kan versterkt worden.

Met de Gemeente Midden Delfland is een samenwerking opgezet op het gebied van cultuur.

Ook is er een structureel overleg van de directeuren van de basisscholen binnen de Gemeente MD.

De intern begeleider heeft structureel overleg met maatschappelijk team Midden Delfland en waar nodig met team jeugd Delft. De intern begeleider heeft daarnaast regelmatig contact met samenwerkingsverband PPO Delflanden.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3,08

Aandachtspunt	Prioriteit
De school realiseert een doorgaande leerlijn (voorschoolse voorziening – school)	hoog
De school werkt samen met voorschoolse voorzieningen	laag
De school voert afspraken ten aanzien van vroegschoolse educatie uit	laag
Samenwerking met andere partijen vergroten.	gemiddeld

6.8 Contacten met ouders

Ouders geven in vertrouwen in het onderwijs en een deel van de opvoeding uit handen aan de basisschool. Goede communicatie is essentieel, in het belang van de kinderen en in het belang van de onderlinge relatie. Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemene en cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leerkrachten zijn bevindingen van ouders essentieel om hun kind goed te kunnen begeleiden en voor ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten. Leerkrachten stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van ouders. Ouders ontvangen alle informatie via de basisschoolapp. Ouders worden betrokken bij (extra) ondersteuning. Ouders worden voorbereid op het vervolgonderwijs. Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind d.m.v. start- en rapportgesprekken en incidentele, tussentijdse gesprekken. Leerkrachten stimuleren ouders tot onderwijsondersteunend gedrag in de thuissituatie.

Aandachtspunt	Prioriteit
Er wordt gewerkt met goede, werkbare communicatie mogelijkheden.	hoog

6.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij hen past. Daarom verbeteren we de kwalitatieve en kwantitatieve overgang van kinderen van onze school naar het VO. Dat doen we door:

- goed contact met de VO school
- leerlingen mee laten doen met de modules die worden aangeboden

- leerlingen goed voor te bereiden op het VO
- een goede aansluiting van de lesstof
- we monitoren de door ons gegeven adviezen
- Stichtingsbreed loopt er een 10-14 project

Jaarlijks bezoekt de leerkracht van groep 8 de bijeenkomsten die georganiseerd worden door het VO. De leerlingen die naar de school van VO zijn gegaan worden op die besproken en op die manier gevolgd. Over het algemeen kunnen we concluderen dat leerlingen van Het Talent naar de juiste vorm van VO verwezen worden en dat ze daar binnen de gestelde termijn hun diploma behalen.

Aandachtspunt	Prioriteit
We zorgen voor een optimale aansluiting van onze school naar het voortgezet onderwijs met name naar het CLD of ScD.	hoog

7 Financieel beleid

7.1 Begrotingsproces

De afspraken met betrekking tot de financiën van de scholen van SCO Delft e.o. zijn vastgelegd in de begroting en meerjarenraming. Binnen onze stichting geldt het solidariteitsprincipe: voor alle leerlingen willen wij goed onderwijs verzorgen. Dat vraagt in de verdeling van de middelen om maatwerk. De begroting en meerjarenraming wordt ter advies voorgelegd aan GMR PO en de MR VO. Op schoolniveau bespreekt de directeur de schoolbegroting met de eigen MR. Ten aanzien van de ouderbijdrage geldt instemmingsrecht van de MR; de bedragen worden opgenomen in de schoolgids.

7.2 Interne geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geoormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden. De ouderraad vraagt van de ouders een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is €50,00 per jaar. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids), dit is inclusief de schoolreis. Jaarlijks legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting. Onze school kent ook een overblijfgeregeling. Leerlingen die willen overblijven tussen de middag moeten hiervoor een vastgesteld bedrag betalen. Dit geld wordt beheerd door de overblijf coördinator, in overleg met de directeur. Van het geld krijgen de overblijfhouders een kleine vergoeding, daarnaast wordt van dit geld speelmateriaal aangeschaft.

7.3 Groei van de school i.r.t. formatie en huisvesting

De groei van de school heeft plaatsgevonden op de 'basisstructuur' van een kleinere school. De school is gegroeid in leerlingaantal en in medewerkers. De komende tijd gaan we nadenken over de organisatie en structuur van de school. Het gaat dan om de volgende zaken:

1. Hoe is de opbouw van de formatie en groepsgrootte. Hoe willen we de komende jaren gaan werken?
2. De lokalen op de dependance zijn kleiner. Hoe kunnen we hier zo effectief mogelijk gebruik van maken. En hoe zorgen we voor een goede afstemming tussen het hoofdgebouw en de dislocatie.

Aandachtspunt	Prioriteit
Plan groei van de school i.r.t. formatie en huisvesting	hoog

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Visie op kwaliteit

In ons onderwijs richten wij ons op kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming van leerlingen. Binnen SCO Delft onderscheiden we vijf kenmerken van onderwijskwaliteit (zie hoofdstuk strategisch beleid).

Op onze school hebben we daar eigen kenmerken van kwaliteit aan toegevoegd (zie hoofdstuk onderwijskundig beleid / onze parels).

Onze school voldoet aan de basiskwaliteitseisen conform het inspectiekader.

Op onze school hebben we *zicht op kwaliteit* door:

- Systematisch analyseren van opbrengsten door leerkrachten, intern begeleider en directie
- Voeren van kwaliteitsgesprekken van algemeen directeur en bestuurder met de school
- Uitvoeren van een gesprekscyclus met alle medewerkers: startgesprekken, ontwikkelgesprekken en beoordelingsgesprekken
- Uitvoeren van audits tussen de scholen
- Uitvoeren van enquêtes onder leerlingen, medewerkers en ouders
- Directie en intern begeleider leggen lesbezoeken af aan de hand van een kijkwijzer
- De doorgaande leerlijn wordt bewaakt in gesprekken met externe partijen

Op onze school *werken we aan kwaliteit* door:

- Bespreken van lesinhouden binnen de teams
- Ontwikkelen van onderwijs in leerteams
- Collegiale consultatie / een bezoek brengen bij collega's
- Monitoring van kwaliteit leerlingvolgsysteem Parnassys
- Begeleiding van startende leerkrachten door inzet van intervisie en (beeld)coaching
- Professionalisering van de teams: teamscholing en individuele scholing via de SCO-Academie

Op onze school *verantwoorden we onze kwaliteit* door:

- Voeren van (formele) gesprekken tussen teamleden en leidinggevende over pedagogiek, didactiek, onderwijs en resultaten
- Voeren van (formele) gesprekken tussen directeur en algemeen directeur
- Voeren van gesprekken met ouders over resultaten
- Overleg met de medezeggenschapsraad
- Opstellen van onderwijskundig jaarverslag: bespreking met de medezeggenschap en algemeen directeur
- Alle relevante informatie over de school te publiceren op www.scholenopdekaart.nl

Onze school beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg/ Jaarlijks worden volgens planning vragenlijsten vanuit het WMK afgenomen. De uitkomsten worden besproken en er worden waar nodig acties uitgevoerd. Daarbij gaat het voornamelijk om het maken van keuzes, we kunnen nl. niet alles tegelijk. De gekozen verbeterpunten worden verwerkt in het jaarplan, uitgewerkt door een leerteam en/of besproken op teambijeenkomsten. De directie monitort de voortgang. Aan het eind van jaar evalueren we het jaarplan en verantwoorden we ons over de werkzaamheden in het jaarverslag.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3,2

8.2 Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- Visie, ambitie en persoonlijke ontwikkeling vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering.
- De schoolleiding is gericht op de ontwikkeling van het team.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,27

Aandachtspunt	Prioriteit
Afspraken	hoog
Kwaliteitscultuur	laag

8.3 Verantwoording en dialoog

Jaarlijks wordt een jaarplan en een jaarverslag opgesteld waarin we plannen maken en terug kijken op de kwaliteit van ons onderwijs, de opbrengsten en of de gestelde doelen zijn behaald. Op stichtingsniveau is er in 2019 voor het eerste een audit gehouden. De scholen van de Stichting hebben elkaar bezocht, zijn in gesprek gegaan en hebben hier een verslag van gemaakt.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3,4

8.4 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2017 de basiskwaliteit op 17 standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We zijn voornemens om de basiskwaliteit 1 x per twee jaar te meten met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

8.5 Wet- en regelgeving

Onze school heeft kennis genomen van de eisen van de Inspectie van het Onderwijs voor wat betreft wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het zorgplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband)
6. Het zorgplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. Wij programmeren voldoende onderwijstijd
8. Wij programmeren niet meer dan (maximaal) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

SCO Delft heeft een strategisch document 2019-2023. Het strategisch document staat op www.scodelft.nl. Kwaliteit van het onderwijs is de kern van onze koers. Wij staan voor onderwijs dat:

- gebaseerd is op een pedagogische relatie tussen leraar en leerling ; *met als trefwoorden vriendelijkheid en duidelijkheid*
- betekenisvol onderwijs vorm geeft; *goede balans tussen kwalificeren, socialiseren en persoonsvorming*
- uitdaagt tot onderzoekend leren; *actief leren dat begint met het stellen van vragen*
- elke leerling een kansrijke ontwikkeling biedt ; *met ruimte voor talentontwikkeling en niveauverhoging*
- en leidt tot optimale resultaten voor elke leerling ; *zowel meetbaar als merkbaar*

Vanuit deze vijf kwaliteitsaspecten trekken we voor de komende jaren zes rode draden waar op alle scholen aan gewerkt wordt:

1. Optimaal vormgeven van een passende loopbaan voor elke leerling

Alle leerlingen hebben recht op passend onderwijs, ook leerlingen die extra ondersteuning in de klas nodig hebben. Op onze school zorgen de leerkrachten samen met de intern begeleider voor dat iedere leerling optimaal ondersteund wordt. Wij brengen mensen samen om te kijken wat het beste is voor de leerling. Daarvoor is het heel belangrijk dat de ouders/verzorgers met ons meedenken en meedoen.

2. Optimaal vormgeven van een passende schoolloopbaan met doorlopende leerlijnen

Wij geven op onze school les op drie niveaus. Daarmee willen wij tegemoet komen aan de behoeften van de kinderen. Wij werken aan een vloeiende ontwikkelingslijn voor alle groepen binnen onze school. Dit willen wij bereiken door te werken met leerteams. Ontdekkend en onderzoekend leren neemt een steeds duidelijkere plek in ons curriculum.

3. Christelijke inspiratie vormgeven

Op onze school is veel aandacht voor identiteit. Dit komt tot uiting binnen de lessen van Kind op Maandag en de feesten die gevierd worden, maar ook zeker door de gesprekken die gevoerd worden met de leerlingen. Ook werken wij intensief met de methode Kanjertraining. Kanjertraining gaat over het bevorderen van onderling vertrouwen in groepen. Vertrouwen is de basis voor het creëren van rust in de klas, het stimuleren van sociale veiligheid en een prettig schoolklimaat.

4. Een betekenisvol curriculum bieden

Op onze school worden in de onder- en bovenbouw betekenisvolle thema's opgezet en wordt binnen deze thema's ontwikkelingsgericht gewerkt. We richten ons in eerste instantie op onderwerpen vanuit wereldoriëntatie om zo samenhang te creëren. Later kunnen ook vaardigheden vanuit lezen en taal bij het opzetten van thema's betrokken worden.

5. Leren en ontwikkelen: ondernemend en professioneel gedrag

Om de zelfstandigheid van de leerlingen te vergroten, verleggen wij op onze school de focus van het leerprestaties naar het leerproces. Dit doen wij door doelen te stellen gericht op het proces en procesgerichte feedback te geven. Ook wordt er gewerkt met weektaken die de leerlingen zelf moeten plannen en wordt er ingezet op samenwerking tussen leerlingen.

6. Onderwijs van 0 - 20: versterken netwerk

Onze school heeft contact met de organisaties van de kinderdagopvang in Den Hoorn. We willen hier verdieping aan geven, zodat er vloeiende ontwikkelingslijnen zijn voor alle kinderen zodra zij starten bij ons op school. Ook is er goed contact met het CLD en SC Delfland in Delft. Warme overdrachten (waar nodig) ervaren wij als zeer belangrijk.

Domein	Aandachtspunten sectorplan po 2018-2022	Prioriteit
Onderwijs en Kwaliteit	Strategisch document: de school stelt doelen op ten aanzien van de vijf kwaliteitsaspecten en de zes rode draden	hoog
Onderwijs en Kwaliteit	De school voert kwaliteitszorg op schoolniveau uit conform de afspraken	laag
Onderwijs en Kwaliteit	De school stelt doelen ten aanzien van de tussen- en eindopbrengsten passend bij leerlingpopulatie; de school stelt een verbeterplan op als de opbrengsten te laag zijn	laag
Onderwijs en Kwaliteit	De school stelt doelen op ten aanzien van realisatie schoolondersteuningsprofiel	gemiddeld
Onderwijs en Kwaliteit	De directeur stelt schoolplan, jaarplan en onderwijskundig jaarverslag op en vraagt advies/instemming aan MR van de school	laag
Onderwijs en Kwaliteit	Jaarlijks worden verplichte en afgesproken onderzoeken uitgevoerd (leerlingtevredenheid, monitor sociale veiligheid, oudertevredenheid, medewerkerstevredenheid)	laag
Onderwijs en Kwaliteit	Publiceren schoolinformatie en uitkomst onderzoeken op www.scholenopdekaart	laag
Organisatie, financiën, beheer, huisvesting	De school stelt een begroting (inclusief ouderbijdragen) op passend bij het schoolplan en binnen het beschikbare budget en bespreekt dit met de MR; er is een vangnet voor ouders die ouderbijdrage niet kunnen betalen	laag
Organisatie, financiën, beheer, huisvesting	Directeuren geven een onderbouwde prognose van het verwachte aantal leerlingen af; scholen waarvan verwacht mag worden dat zij meer leerlingen kunnen trekken dan er momenteel zijn, stellen een plan op hoe zij leerlingen werven	gemiddeld
Organisatie, financiën, beheer, huisvesting	Duurzaamheid / verantwoordelijk omgaan met energie, afval, omgeving van de school is onderwerp van gesprek in de teams en met de leerlingen	laag
Personeel	Gesprekscyclus wordt uitgevoerd conform beleid: professionalisering is verbonden aan gesprekscyclus	laag
Personeel	Iedere medewerker heeft een ontwikkelplan	laag
Personeel	Gastvrije school - stage, dag meelopen, oriëntatie op het vak: mensen zijn van harte welkom. Studenten maken integraal onderdeel uit van het team	laag
Personeel	Begeleiding en professionalisering van medewerkers die deel nemen van leerkracht i.v.m. lerarentekort doen is vastgelegd en afschrift is bij PZ	laag
Personeel	In het taakbeleid is ruimte voor collegiale consultatie / werkbezoeken aan andere scholen	laag
Personeel	In het taakbeleid is ruimte voor leerkrachten groep 8 voor samenwerking met het VO en deelname aan het programma 10-14	gemiddeld

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	Er is een doorgaande lijn taal- en rekenonderwijs voor groep 1 t/m 8. • Leerlingen met dyscalculie of ernstige rekenproblematiek krijgen optimale begeleiding van de leerkracht.	hoog
	Onderwijs en (christelijke) identiteitsontwikkeling lopen in elkaar over.	hoog
	Alle resultaten zijn op het niveau dat verwacht mag worden van onze leerlingpopulatie.	hoog
	Er is continuïteit in kwaliteit onderwijs ook al hebben we te maken met een leraren tekort.	hoog
	Muziekonderwijs wordt in alle groepen gegeven.	hoog
	Aanbod zaakvakken onderwijs en techniek i.r.m. ontdekkend en onderzoekend leren wordt optimaal ingezet.	hoog
	Bewegen is meer onderdeel van het dagprogramma.	hoog
	Het optimaal benutten van kansen in samenwerking met andere partijen.	hoog
	Het hoogbegaafdenbeleid wordt uitgevoerd zowel in de groep als in de plusklas.	hoog
Sectorplan PO 2018-2022: Onderwijs en Kwaliteit	Strategisch document: de school stelt doelen op ten aanzien van de vijf kwaliteitsaspecten en de zes rode draden	hoog
	De school voert kwaliteitszorg op schoolniveau uit conform de afspraken	laag
	De school stelt doelen ten aanzien van de tussen- en eindopbrengsten passend bij leerlingpopulatie; de school stelt een verbeterplan op als de opbrengsten te laag zijn	laag
	De school stelt doelen op ten aanzien van realisatie schoolondersteuningsprofiel	gemiddeld
	De directeur stelt schoolplan, jaarplan en onderwijskundig jaarverslag op en vraagt advies/instemming aan MR van de school	laag
	Jaarlijks worden verplichte en afgesproken onderzoeken uitgevoerd (leerlingtevredenheid, monitor sociale veiligheid, oudertevredenheid, medewerkerstevredenheid)	laag
	Publiceren schoolinformatie en uitkomst onderzoeken op www.scholenopdekaart	laag
Sectorplan PO 2018-2022: Organisatie, financiën, beheer, huisvesting	De school stelt een begroting (inclusief ouderbijdragen) op passend bij het schoolplan en binnen het beschikbare budget en bespreekt dit met de MR; er is een vangnet voor ouders die ouderbijdrage niet kunnen betalen	laag
	Directeuren geven een onderbouwde prognose van het verwachte aantal leerlingen af; scholen waarvan verwacht mag worden dat zij meer leerlingen kunnen trekken dan er momenteel zijn, stellen een plan op hoe zij leerlingen werven	gemiddeld
	Duurzaamheid / verantwoordelijk omgaan met energie, afval, omgeving van de school is onderwerp van gesprek in de teams en met de leerlingen	laag

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Sectorplan PO 2018-2022: Personeel	Gesprekscyclus wordt uitgevoerd conform beleid: professionalisering is verbonden aan gesprekscyclus	laag
	Iedere medewerker heeft een ontwikkelplan	laag
	Gastvrije school - stage, dag meelopen, oriëntatie op het vak: mensen zijn van harte welkom. Studenten maken integraal onderdeel uit van het team	laag
	Begeleiding en professionalisering van medewerkers die deel nemen van leerkracht i.v.m. lerarentekort doen is vastgelegd en afschrift is bij PZ	laag
	In het taakbeleid is ruimte voor collegiale consultatie / werkbezoeken aan andere scholen	laag
	In het taakbeleid is ruimte voor leerkrachten groep 8 voor samenwerking met het VO en deelname aan het programma 10-14	gemiddeld
Levensbeschouwelijke identiteit	Hoe verbindt Het Talent onderwijs, identiteit en Christelijke levensbeschouwing met elkaar.	hoog
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	Alle medewerkers hebben van de kanjertraining licentie a, b en c	laag
Leerstofaanbod	Het onderwijs dat wij geven aan leerling in groep 1 en 2 wordt uitgewerkt en beschreven.	hoog
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	Onderzoek naar schrijfonderwijs groep 1 t/m 8	gemiddeld
Rekenen en wiskunde	Er is een doorgaande lijn rekenen groep 1 t/m 8	hoog
	Alle leerkrachten hebben minimaal 1x de training Met Sprongen Vooruit gevolgd.	laag
Wereldoriëntatie	Onderzoek integratie vakken wo.	hoog
Kunstzinnige vorming	Doorgaande lijn muziek groep 1 t/m 8	gemiddeld
	Er is in de hele school structureel aandacht voor techniek, drama en kunst.	laag
Bewegingsonderwijs	Bewegingsonderwijs onderdeel maken van dagprogramma.	gemiddeld
Wetenschap en Technologie	Er wordt structureel gewerkt met de techniektorens.	laag
	Projecten en lessen worden op een onderdekkende en onderzoekende manier aangepakt.	gemiddeld
Engelse taal	Engels wordt minimaal 1 uur per week aangeboden in groep 5 t/m 8	laag
Pedagogisch handelen	Jaarplan gericht op de pedagogische relatie	hoog
	Pedagogisch handelen	hoog
Didactisch handelen	Aandachtspunten gericht op het jaarplan • Er is een doorgaande lijn taal-, leesonderwijs groep 1 t/m 8	hoog
	Didactisch handelen	hoog
Talentontwikkeling	Bieden van een kansrijke ontwikkeling en betekenisvol en onderzoeken leren	hoog

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
	Talentontwikkeling	hoog
Passend onderwijs	Medewerkers hebben voldoende kennis van meer- en hoogbegaafdheid en kunnen deze kinderen de juiste begeleiding geven.	hoog
	Medewerkers zijn bekend met het schoolondersteuningsprofiel en schoolondersteuningsplan.	gemiddeld
Opbrengstgericht werken	Opbrengsten op niveau van wat van kinderen verwacht mag worden.	hoog
ICT	We hebben een leerlijn ict vaardigheden voor groep 1 t/m 8	hoog
	Alle leerkrachten hebben voldoende ict vaardigheden om te kunnen werken met google drive en er les in te kunnen geven.	hoog
	Optimale communicatie met ouders via website/app/mail.	hoog
	Inzet van de ict coördinatoren op onderwijskundig vlak ism bovenschoolse i-coaches.	hoog
Bevoegde en bekwame leraren	Integreren van het geleerde vanuit de Master-en in een leerteam.	gemiddeld
Professionele cultuur	We zetten elkaars competenties en talenten in.	gemiddeld
	Afspraken binnen de school maken, nakomen en elkaar aanspreken.	laag
	Samen onderwijs ontwikkelen en erover met elkaar in gesprek gaan.	laag
	professionalisering gekoppeld aan schoolontwikkeling en ontwikkeling van medewerkers	hoog
	Professionele cultuur	gemiddeld
Lerarentekort	Hoe kan de school ingericht worden dat bij gebrek aan leerkrachten/vervangers er toch zoveel mogelijk continuïteit binnen school kan zijn.	hoog
Persoonlijke ontwikkelplannen	Elke medewerker werkt actief aan zijn eigen ontwikkeling o.a. door het werken met een persoonlijk ontwikkel plan	laag
Professionalisering	De scholing staat in verband met het persoonlijk ontwikkelplan van de medewerker.	laag
Samenwerking	Samenwerking met andere partijen vergroten.	gemiddeld
Contacten met ouders	Er wordt gewerkt met goede, werkbare communicatie mogelijkheden.	hoog
Overgang PO-VO	We zorgen voor een optimale aansluiting van onze school naar het voortgezet onderwijs met name naar het CLD of ScD.	hoog
Groei van de school i.r.t. formatie en huisvesting	Plan groei van de school i.r.t. formatie en huisvesting	hoog
Kwaliteitscultuur	Afspraken	hoog
	Kwaliteitscultuur	laag
Leerstofaanbod	Het onderwijs is gericht op kennis hebben van verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten	hoog
Didactisch handelen	De leraren creëren een leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn	hoog

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
	De leraren stemmen de onderwijstijd af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
Passend onderwijs	De school biedt passende ondersteuning en/of begeleiding aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling)	hoog
Veiligheid	De school heeft een aanspreekpunt als het gaat om pesten en voor de coördinatie van het beleid tegen pesten	laag
Samenwerking	De school realiseert een doorgaande leerlijn (voorschoolse voorziening – school)	hoog
	De school werkt samen met voorschoolse voorzieningen	laag
	De school voert afspraken ten aanzien van vroegschoolse educatie uit	laag

11 Meerjarenplanning 2019-2020

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Er is een doorgaande lijn taal- en rekenonderwijs voor groep 1 t/m 8.
	Onderwijs en (christelijke) identiteitsontwikkeling lopen in elkaar over.
	Alle resultaten zijn op het niveau dat verwacht mag worden van onze leerlingpopulatie.
	Er is continuïteit in kwaliteit onderwijs ook al hebben we te maken met een leraren tekort.
	Muziekonderwijs wordt in alle groepen gegeven.
Sectorplan PO 2018-2022: Onderwijs en Kwaliteit	Strategisch document: de school stelt doelen op ten aanzien van de vijf kwaliteitsaspecten en de zes rode draden
	De school stelt doelen ten aanzien van de tussen- en eindopbrengsten passend bij leerlingpopulatie; de school stelt een verbeterplan op als de opbrengsten te laag zijn
	Publiceren schoolinformatie en uitkomst onderzoeken op www.scholenopdekaart
Sectorplan PO 2018-2022: Organisatie, financiën, beheer, huisvesting	De school stelt een begroting (inclusief ouderbijdragen) op passend bij het schoolplan en binnen het beschikbare budget en bespreekt dit met de MR; er is een vangnet voor ouders die ouderbijdrage niet kunnen betalen
Sectorplan PO 2018-2022: Personeel	Gesprekscyclus wordt uitgevoerd conform beleid: professionalisering is verbonden aan gesprekscyclus
	Iedere medewerker heeft een ontwikkelplan
	Gastvrije school - stage, dag meelopen, oriëntatie op het vak: mensen zijn van harte welkom. Studenten maken integraal onderdeel uit van het team
	In het taakbeleid is ruimte voor collegiale consultatie / werkbezoeken aan andere scholen
Levensbeschouwelijke identiteit	Hoe verbindt Het Talent onderwijs, identiteit en Christelijke levensbeschouwing met elkaar.
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	Alle medewerkers hebben van de kanjertraining licentie a, b en c
Leerstofaanbod	Het onderwijs dat wij geven aan leerling in groep 1 en 2 wordt uitgewerkt en beschreven.
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	Onderzoek naar schrijfonderwijs groep 1 t/m 8
Rekenen en wiskunde	Er is een doorgaande lijn rekenen groep 1 t/m 8
	Alle leerkrachten hebben minimaal 1x de training Met Sprongen Vooruit gevolgd.
Kunstzinnige vorming	Doorgaande lijn muziek groep 1 t/m 8
	Er is in de hele school structureel aandacht voor techniek, drama en kunst.
Wetenschap en Technologie	Er wordt structureel gewerkt met de techniektorens.
Engelse taal	Engels wordt minimaal 1 uur per week aangeboden in groep 5 t/m 8
Passend onderwijs	Medewerkers hebben voldoende kennis van meer- en hoogbegaafdheid en kunnen deze kinderen de juiste begeleiding geven.
	Medewerkers zijn bekend met het schoolondersteuningsprofiel en schoolondersteuningsplan.

Thema	Verbeterdoel
ICT	Alle leerkrachten hebben voldoende ict vaardigheden om te kunnen werken met google drive en er les in te kunnen geven.
	Optimale communicatie met ouders via website/app/mail.
	Inzet van de ict coördinatoren op onderwijskundig vlak ism bovenschoolse i-coaches.
Professionele cultuur	Afspraken binnen de school maken, nakomen en elkaar aanspreken.
	Samen onderwijs ontwikkelen en erover met elkaar in gesprek gaan.
Lerarentekort	Hoe kan de school ingericht worden dat bij gebrek aan leerkrachten/vervangers er toch zoveel mogelijk continuïteit binnen school kan zijn.
Persoonlijke ontwikkelplannen	Elke medewerker werkt actief aan zijn eigen ontwikkeling o.a. door het werken met een persoonlijk ontwikkel plan
Professionalisering	De scholing staat in verband met het persoonlijk ontwikkelplan van de medewerker.
Contacten met ouders	Er wordt gewerkt met goede, werkbare communicatie mogelijkheden.
Overgang PO-VO	We zorgen voor een optimale aansluiting van onze school naar het voortgezet onderwijs met name naar het CLD of ScD.
Passend onderwijs	De school biedt passende ondersteuning en/of begeleiding aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling)
Samenwerking	De school werkt samen met voorschoolse voorzieningen
	De school voert afspraken ten aanzien van vroegschoolse educatie uit

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

12 Meerjarenplanning 2020-2021

Thema	Verbeterdoel
Sectorplan PO 2018-2022: Onderwijs en Kwaliteit	Strategisch document: de school stelt doelen op ten aanzien van de vijf kwaliteitsaspecten en de zes rode draden
Pedagogisch handelen	Pedagogisch handelen
Didactisch handelen	Didactisch handelen
Talentontwikkeling	Talentontwikkeling
Opbrengstgericht werken	Opbrengsten op niveau van wat van kinderen verwacht mag worden.
Professionele cultuur	Professionele cultuur
Kwaliteitscultuur	Kwaliteitscultuur

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

13 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 04LP
Naam: CBS Het Talent
Adres: Achterdijkshoorn 9
Postcode: 2635 MK
Plaats: DEN HOORN ZH

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 04LP
Naam: CBS Het Talent
Adres: Achterdijkshoorn 9
Postcode: 2635 MK
Plaats: DEN HOORN ZH

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
