

# Schoolplan 2023-2027

## **cbs Oranje Nassau** Dordrecht



# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2 Strategisch beleid</b>	<b>3</b>
<b>3 Schoolbeschrijving</b>	<b>3</b>
<b>4 Sterkte-zwakteanalyse</b>	<b>4</b>
<b>5 De missie van de school</b>	<b>5</b>
<b>6 Onze parels</b>	<b>5</b>
<b>7 Onze grote verbeterdoelen</b>	<b>5</b>
<b>8 Onze visie op lesgeven</b>	<b>6</b>
<b>9 Onze visie op identiteit</b>	<b>7</b>
<b>10 Onderwijskundig beleid</b>	<b>7</b>
<b>11 Personeelsbeleid</b>	<b>10</b>
<b>12 Organisatiebeleid</b>	<b>12</b>
<b>13 Financieel beleid</b>	<b>13</b>
<b>14 Kwaliteitsbeleid</b>	<b>14</b>
<b>15 Actiepunten 2023-2027</b>	<b>16</b>
<b>16 Meerjarenplanning 2023-2024</b>	<b>18</b>
<b>17 Meerjarenplanning 2024-2025</b>	<b>19</b>
<b>18 Meerjarenplanning 2025-2026</b>	<b>20</b>
<b>19 Meerjarenplanning 2026-2027</b>	<b>21</b>
<b>20 Formulier "Instemming met schoolplan"</b>	<b>22</b>
<b>21 Formulier "Vaststelling van schoolplan"</b>	<b>23</b>

## 1 Inleiding

Voor u ligt het schoolplan 2023-2027 van cbs Oranje Nassau. De inhoud hiervan is afgestemd op het [Koersplan van de vereniging Scholen van Oranje](#) en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Onder schoolontwikkeling verstaan wij ook de ontwikkeling van onze medewerkers en onze resultaten. In dit schoolplan verwijzen wij daarom ook naar ons beleid op het gebied van sterk werkgeverschap, financiën, organisatie en kwaliteit. Daar waar nodig verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen.

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 in voldoende mate gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

Ons schoolplan is opgesteld door verschillende collega's, onder verantwoordelijkheid van de schoolleiding en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en de visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het schrijven van teksten en het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar.

## 2 Strategisch beleid

Scholen van Oranje beschikt over een strategisch fundament en een strategisch beleidsplan. Het strategisch fundament beschrijft de richtinggevendende uitspraken (hard- en softcontrols) op basis van het bestuurlijke en het interne toezichtkader. Het strategisch beleidsplan ([koersplan 'Met zin naar school'](#)) beschrijft de kernwaarden, visie, missie, hoger doel en speerpunten voor de vereniging. De looptijd van het koersplan is 2022-2026. De gekozen speerpunten zijn:

- Duurzaamheid
- Eigentijds onderwijs
- Brede talentontwikkeling
- Sterke en wendbare organisatie

Per speerpunt zijn in het koersplan actiepunten geformuleerd. Wij hebben per actiepunt aangegeven of dit door ons is opgenomen in ons schoolplan. Wanneer een actiepunt niet door ons is gekozen, is dit omdat dit al voldoende ontwikkeld is.

Domein	Actiepunten beleidsplan 2022-2026	Prioriteit
Digitale technologie	Implementeren van leerlijn digitale geletterdheid	laag
Kwaliteitszorg	De scholen ontvangen eens in de vier jaar een audit	laag

### Bijlagen

1. Koersplan SvO 2022-2026

## 3 Schoolbeschrijving

Gegevens van de vereniging	
Naam vereniging:	Scholen van Oranje
Algemeen directeur:	Dhr. J. van der Put
Adres + nr.:	Postbus 9041
Postcode + plaats:	3301 AA Dordrecht
Telefoonnummer:	078-6214437
E-mail adres:	directie@scholenvanoranje.nl
Website adres:	www.scholenvanoranje.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	cbs Oranje Nassau
Directeur:	Dhr. M. van Tulden
Adres + nr.:	Selma Lagerlöf-erf 164
Postcode + plaats:	3315 AT Dordrecht
Telefoonnummer:	078-6162904
E-mail adres:	directie@oranjenassauschool.nl
Website adres:	www.oranjenassauschool.nl

De directeur vormt samen met twee collega's die de taak van bouwcoördinator en intern begeleider op zich hebben genomen de schoolleiding (staf). Het team bestaat uit ruim 90% vrouwen. Vrijwel iedereen werkt parttime. Ongeveer 1/3 deel van het team is 55 jaar of ouder, 1/4 deel is 45-55 jaar, 1/4 deel is 35-45 jaar en de overige personeelsleden zijn 25-35 jaar.

Onze school wordt bezocht door ca. 170 leerlingen. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we beschreven in het document Kenmerken Leerlingen (zie bijlage). Onze school staat in een wijk die gebouwd is rond 1980.

Een aantal kenmerken van onze leerlingpopulatie:

- Gemiddeld leerlinggewicht (dit getal varieert tussen de 20 en 40, [zie Onderwijsinspectie voor meer informatie](#)) met een gemiddelde spreiding;
- Onze school is geen OAB-school ([onderwijsachterstandschool](#)) en heeft een lagere achterstandsscore dan omringende scholen. Binnen Dordrecht gaat het om een gemiddelde leerlingsscore;
- Ca. 13% van de leerlingen heeft een niet-Nederlandse culturele achtergrond;
- Relatief grote groep leerlingen (>5%) met een Poolse achtergrond;

We kennen een over het algemeen heel betrokken ouderpopulatie.

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging 3 schooljaren	Gem. categorie 3 schooljaren
2022 / 2023	30,49	30-31	6,17	<b>31,03</b>	<b>31-32</b>
2021 / 2022	30,49	30-31	6,17		
2020 / 2021	31,02	31-32	6,18		

*Open data van de Inspectie van het Onderwijs berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)*

## 4 Sterkte-zwakteanalyse

Onze school kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen. In schema:

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Een ervaren en bevoegen team Focus op veilig, verantwoordelijk en vriendelijk gedrag Ruime hoeveelheid kennis en materiaal aanwezig Expertise bij specialisten en kwaliteitsteams Mogelijkheid om gebruik te maken van ieders kwaliteiten	Doelen jaarplan soms te breed, focus voor hele team aanbrengen  Relatief klein team, hogere ervaren werkdruk.  Geen rekencoördinator aanwezig
KANSEN	BEDREIGINGEN
Het leerlingaantal is groeiend  De inzet van ict-middelen	Structurele financiering van o.a. voltijd HB-onderwijs  Kleiner budget door kleinere groepen in deel v/d school

Met betrekking tot ons schoolplan voor de periode 2023-2027 willen we met de volgende ontwikkelingen rekening houden:

1. Een toenemende aandacht voor duurzaamheid
2. Een toenemende aandacht voor eigentijds onderwijs
3. Een toenemende aandacht voor brede talentontwikkeling
4. Een toenemende aandacht voor een sterke en wendbare organisatie

Actiepunt	Prioriteit
We implementeren een nieuwe leesmethode	hoog
Onze school wordt aantrekkelijk zichtbaar op social media.	laag

## 5 De missie van de school

Onze school is een christelijke basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij hanteren in de reguliere groepen het leerstofjaarklassensysteem, met veel aandacht voor het individuele kind (passend onderwijs).






Onze school staat open voor alle leerlingen [alle religies] die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers (tenzij het [schoolondersteuningsprofiel](#) verheldert dat wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden óf ouders onze christelijke grondslag niet respecteren).

Het is ons doel om leerlingen cognitief (kwalificatie) en sociaal (socialisatie en persoonsvorming) te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs:

- Kwalificatie betreft het verwerven van kennis, vaardigheden en houding (m.n. de vakken Taal en Rekenen). Naast kennisoverdracht besteden we aandacht aan de culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen;
- Socialisatie en persoonsvorming draait om de manieren waarop we via onderwijs deel worden van bestaande tradities en praktijken en daarin onze verantwoordelijkheid dragen. We besteden onder meer aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige, verantwoordelijke en vriendelijke burgers (actief burgerschap).

## 6 Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit (zie Inspectie van het Onderwijs, Het Onderzoekskader 2021), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels:

Parel	Standaard
 Op onze school werken de leraren samen in zogenaamde kwaliteitsteams (PLG's)	SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur
 Op onze school stimuleren we verantwoordelijk gedrag	OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties
 Op onze school wordt het leren bij verschillende vakgebieden ondersteund door stappenplannen (succescriteria)	OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]
 Op onze school is een aanvullend aanbod voor beter lerende leerlingen (Levelwerk, Oranjedagen)	OP1 - Aanbod
 Op onze school worden leerlingen gehoord, bijv. via de leerlingenraad	OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties

## 7 Onze grote verbeterdoelen

Onze school heeft voor de komende vier jaar (2023-2027) de onderstaande grote verbeterdoelen vastgesteld. Ze vormen de focus voor ons handelen in de periode 2023-2027:

- Op onze school geven we eigentijds onderwijs door o.a. de implementatie van lessen digitale geletterdheid;
- Op onze school bieden we eigentijds onderwijs door het stimuleren van samenwerken en nieuwsgierigheid door o.a. onderzoekend en bewegend leren;

- Op onze school stimuleren we brede talentontwikkeling door ons aanbod actueel en divers te houden;
- Op onze school geven we de leerlingen positieve feedback op product en proces.

Speerpunten	
1.	Aanbod digitale geletterdheid
2.	We stimuleren brede talentontwikkeling
3.	We bieden onze leerlingen keuzemogelijkheden aan
4.	We geven positieve feedback

## 8 Onze visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk; we dragen kennis en kunde over. We onderscheiden hierbij pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn.

### Pedagogische visie:

- We willen dat onze leerlingen in de **driehoek kind-ouder-school** opgroeien tot vriendelijke jongeren, zodat ze beschikken over een open houding, wederzijds respect en goede relaties
- We willen dat onze leerlingen opgroeien tot **verantwoordelijke jongeren**, die beschikken over een gezonde mate van zelfstandigheid, zelfregulering, kritisch kunnen redeneren en reflecteren, probleemoplossend kunnen werken en kunnen samenwerken
- We willen dat onze leerlingen opgroeien in een **veilige omgeving**, waarin vriendelijk, verantwoordelijk en veilig gedrag wordt beloond en leren optimaal mogelijk is. Dit werkt preventief t.o.v. ongepast gedrag zoals intimidatie, pesten, diefstal en agressie. We willen dat kinderen die toch ongepast gedrag vertonen hun gedrag verbeteren in een omgeving die steeds weer nieuwe kansen biedt.
- We hebben **oog voor de verschillen** tussen kinderen in onderwijsbehoeften, achtergronden en kennen onze leerlingen. We bieden voor ieder kind basisondersteuning. Voor kinderen met specifieke onderwijsbehoeften organiseren we - binnen de grenzen van ons schoolondersteuningsprofiel (SOP) - extra ondersteuning;
- Ons pedagogisch beleid is onder meer vastgelegd in de kwaliteitskaarten Pedagogisch handelen, Leertijd en Klassenmanagement.

### Didactische visie:

We geven les op een manier die bewezen effectief is. Ons beleid is vastgelegd in de volgende documenten:

- Kwaliteitskaart didactisch handelen;
- Afspraken zelfstandig werken;
- Kwaliteitskaart afstemming en differentiatie;
- Kwaliteitskaarten voor spelling, rekenen en begrijpend lezen;
- Kwaliteitskaart actieve rol leerlingen;
- Kwaliteitskaart directe instructie.

De kern voor leren zien wij in de begrippen openstaan, blijven leren en doelgericht samenwerken.

Kinderen leren op verschillende manieren; uit nieuwsgierigheid, door onderzoek, door kennisoverdracht, door samenwerking en door feedback. Onze school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven directe instructie en bieden verschillende leerstrategieën en verwerkingsmogelijkheden aan. Kinderen leren ook in een verschillend tempo en ieder op het eigen niveau. We komen in ons onderwijs aan deze verschillen tegemoet door te differentiëren in tempo, instructie en aanbod.

Een veranderende samenleving en leerlingpopulatie en nieuwe inzichten op de taak van het primair onderwijs zorgen ervoor dat ons team met regelmaat scholing ontvangt; ook leerkrachten leren een leven lang. Ieder teamlid houdt door professionele ontwikkeling de eigen bekwaamheid op peil. Dit houdt men bij in een eigen bekwaamheidsdossier. Wij verwachten van ons team dat zij:

- **Openstaan voor (nieuwe) ideeën, suggesties en kansen** die zich binnen en buiten de school voordoen.
- **Blijven leren en ontwikkelen.** Wie leert, vergroot zijn/haar competenties, autonomie en relaties;
- **Doelgericht samenwerken** binnen de school, vereniging en met externen. Ieder personeelslid werkt in ieder geval doelgericht samen via een of meerdere commissies of kwaliteitsteams. In het scholingsplan staat jaarlijks beschreven welke overige ontwikkelmogelijkheden aanwezig zijn.

## 9 Onze visie op identiteit

Onze school draagt een christelijk karakter, waarbij gewerkt wordt vanuit waarden en normen gebaseerd op de Bijbel. We brengen onze leerlingen in aanraking met deze verhalen over o.a. Jezus en leren hen respect te hebben voor de wereld om hen heen en zorg te dragen voor anderen en zichzelf. We houden vast aan de christelijke traditie, maar staan ook open voor kinderen met een andere (religieuze) achtergrond.

Onze school investeert in een goed pedagogisch klimaat op basis van christelijke waarden en normen waarin kinderen zich veilig en geborgen voelen. Vanuit die christelijke waarden zorgen we samen dat ieder kind zelfbewust, kritisch en onderzoekend in het leven staat, verbonden is met de wereld en zich daarvoor verantwoordelijk voelt.

In ons christelijk onderwijs willen we de kinderen:

- Vertrouwd maken met de inhoud van de Bijbel (kennis). Hiermee willen wij een bijdrage leveren aan de geestelijke vorming van de kinderen en mede richting geven aan hun leven.
- Vertrouwd maken met vriendelijk, veilig en verantwoordelijk gedrag vanuit onze christelijke visie (toepassing). Deze gedragingen hebben wij ontleend uit de Bijbel (o.a. vanuit het grote gebod om elkaar lief te hebben - mn. de zwakkeren - en God boven alles en rentmeesterschap).

Naast onderwijs vanuit onze christelijke visie wordt met name in de hogere groepen tijd ingeruimd voor andere geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden), actief burgerschap en sociale cohesie.

Onze werkafspraken m.b.t. de christelijke identiteit hebben wij vastgelegd in een kadernotitie. Deze notitie wordt met enige regelmaat besproken in het team.

### Bijlagen

1. Kader christelijke identiteit

## 10 Onderwijskundig beleid

De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in ons onderwijs en legt de basis voor vriendelijk, veilig en verantwoordelijk gedrag in onze school.

We zien een sterke relatie tussen de levensbeschouwelijke vorming en burgerschapsvorming. We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. De inrichting van ons onderwijs in burgerschap is beschreven in de paragraaf Burgerschap.

Vanuit de christelijke normen en waarden willen we kinderen voorbereiden op de steeds complexere en pluriforme maatschappij. We leren ze om:

- Respect voor de (opvattingen van de) ander te hebben;
- Een zelfbewuste, kritische en onderzoekende houding te ontwikkelen, waarmee ze verantwoordelijkheid kunnen nemen en zelfbewuste keuzes kunnen maken;
- Kennis te ontwikkelen m.b.t. staatsinrichting, religies en andere culturen;
- De mensen om hen heen te waarderen en om met elkaar te kunnen samenleven.

Ons aanbod voor burgerschapsonderwijs staat op onze [website](#), maar wordt in beleid nog verder uitgewerkt. Onze ambitie is om de competenties van de leerlingen m.b.t. Burgerschap te gaan meten.

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. In lijn met het Masterplan Onderwijs (mei 2022) hechten we veel waarde aan de kernvakken lezen, taal, rekenen en burgerschap. Nieuw in ons aanbod wordt de aandacht voor digitale geletterdheid. Tevens zullen wij ons aanbod m.b.t. relaties en seksualiteit evalueren.

De vakken die we geven hebben we opgenomen in de schoolgids. Op onze website staat een actueel overzicht van de door ons gebruikte [materialen](#) en [toetsen](#).

### Taalleesvisie ONS

*Onze visie op taal-leesonderwijs vloeit voort uit onze missie en visie op leren.*



Vanuit onze kernwaarden: Veilig, Vriendelijk en Verantwoordelijk willen wij dat onze leerlingen mondeling én schriftelijk vriendelijk, correct en respectvol leren communiceren. We willen het leesplezier, de leesvaardigheid en het leesbegrip van kinderen stimuleren en bevorderen, zodat ze opgroeien tot zelfstandige en actieve lezers. Daarnaast streven we ernaar om onze leerlingen te laten opgroeien tot verantwoordelijke burgers die beschikken over een gezonde mate van zelfstandigheid en een open houding. Verder willen we ze leren en aanmoedigen om samen te werken en kritisch te redeneren.

Ons taal- en leesonderwijs willen wij daarom inrichten volgens de principes van 'Interactief taalonderwijs' van het Expertisecentrum Nederlands. Interactief taalonderwijs is gebaseerd op drie pijlers:

- Betekenisvol leren
- Sociaal leren
- Strategisch leren

Het leren van taal wordt opgevat als een sociaal leerproces, waarbij leerlingen betrokken zijn en worden, er veel ruimte is voor interactie, reflectie en feedback.

Het leren vindt plaats in betekenisvolle contexten, die voor kinderen belangrijk, herkenbaar en functioneel zijn. Ze leren, door middel van directe instructie, strategieën, waarmee ze bepaalde taalproblemen op een efficiënte manier kunnen oplossen. Het uitgangspunt is dat kinderen taal en lezen het beste leren in een krachtige en rijke leeromgeving, waarbij er oog is voor de verschillen tussen kinderen in onderwijsbehoeften, achtergronden en leerstijlen (actief, concreet, reflectief en abstract).

De leerkrachten vertalen deze visie naar de werkvloer met behulp van methodes en werkwijzen, die passen bij deze uitgangspunten en onze visie. Van deze visie is ook een 'visual' gemaakt om de visie 'levend te houden':



Ons rekenonderwijs heeft tot doel dat onze leerlingen goed voorbereid zijn op het voortgezet onderwijs en kenmerkt zich o.a. door:

- Een aanbod in een doorgaande leerlijn;
- Doelgerichte rekenlessen: de kinderen kennen de lesdoelen waaraan ze werken;
- Focus op het goede antwoord, maar ook om het leerproces en dus om oplossingsstrategieën;
- Voldoende aandacht voor probleemoplossend rekenen (in een relevante context);
- Plezier in rekenen door o.a. praktische materialen en lessen (bijv. Rekenlab);
- Het onderhouden van de basisvaardigheden (bijv. de tafels van vermenigvuldiging), ook in de bovenbouw;



- Ruime mogelijkheden voor differentiatie in tempo en inhoud.

De leerkrachten kennen de cruciale leermomenten, kerninzichten, kernmoeilijkheden en veel voorkomende fouten. Daarnaast is de leerkracht op de hoogte van het drieslag-, hoofdfasen- en handelingsmodel en kan van daaruit extra begeleiding bieden aan de leerlingen die dat nodig hebben. De leerkracht kan gebruik maken van de rekenmuur van Bareka.

Het kwaliteitsteam rekenen geeft een impuls aan de professionele ontwikkeling van de leerkrachten, om zo steeds beter te worden in het geven van dit kernvak. Tevens participeren zij in het bovenschoolse leerteam rekenen en wordt een van hen opgeleid tot rekenspecialist.

We hebben de ambitie om de visie op rekenonderwijs in de kleutergroepen nog vast te stellen.

Onze leerlingen leven in een digitale samenleving. Daarin spelen technologie en media een belangrijke rol. Wij vinden het daarom van belang dat onze leerlingen digitaal geletterd zijn, omdat ze dan pas als actieve, verantwoordelijke en zelfstandige burgers optimaal kunnen functioneren in de maatschappij.

Het is onze ambitie om de methode [Basicly](#) te implementeren in onze school. Hiermee besteden wij planmatig aandacht aan ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid, computational thinking en informatievaardigheden. Wij vinden leerlingen digitaal geletterd wanneer ze bewust, verantwoordelijk, kritisch en creatief gebruik kunnen maken van digitale technologie, digitale media en andere technologieën.

De 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.

Vanaf groep 5 besteden wij regelmatig aandacht aan de Engelse taal. Hiervoor gebruiken wij materiaal van de methode *Join in*. Deze brengt de klas in beweging en laat kinderen actief de Engelse taal verkennen. En toepassen, want meteen vanaf het begin is Engels de spreektaal tijdens deze lessen. Niet de technische taalbeheersing staat centraal, maar datgene waarvoor je de taal gebruikt: communicatie.

Op de vier scholen van Oranje is nagedacht over wat goed lesgeven is. Hiervoor zijn bovenschools kwaliteitsindicatoren vastgesteld, aangevuld met voor iedere school schooleigen indicatoren. Deze zijn o.a. te vinden in de kwaliteitskaarten 'Pedagogisch handelen' en 'Didactisch handelen' (zie WMK-po); enkele indicatoren uit deze kwaliteitskaarten zijn universeel binnen Scholen van Oranje en worden cyclisch gemonitord (4 jaarlijks) via quickscans; deze zijn tevens beschreven in het kwaliteitshandboek.

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons aanbod op een handelingsgerichte wijze af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Deze afstemming staat beschreven in de kwaliteitskaart 'Differentiatie en afstemming'.

De instructie van de hoofdvakken Taal en Rekenen wordt meestal gegeven aan de hand van het model directe instructie. Deze werkwijze staat beschreven in de kwaliteitskaart 'Directe instructie'.

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het leerlingontwikkelingsysteem ParnasSys. Omdat we opbrengstgericht werken, analyseren we halfjaarlijks de uitkomsten van toetsen en vergelijken deze met onze doelen (normen/verwachtingen). Dit doen we op school- en groepsniveau en waar nodig ook op leerlingniveau. Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning.

In het [schoolondersteuningsprofiel](#) (SOP) staat beschreven welke basisondersteuning en extra ondersteuning we kunnen leveren. Om de ononderbroken ontwikkeling te waarborgen, hanteren we normen voor verlengen (12%), zittenblijven (3%) en de schoolloopbaan (5%). Als de normen overschreden worden, stellen we interventies vast.

De verwijzing richting het VO is vastgelegd in een routinekaart. Ook de overgang van groep 2 naar groep 3 is vastgelegd.

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie [website](#)) hebben we beschreven welke extra ondersteuning

we wel en niet kunnen geven.

We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (2x per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basis-meer-weer) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De groepsbesprekingen worden gevoerd aan de hand van een agenda en geleid door de IB-er. Met betrekking tot de individuele leerlingen wordt besproken waar de ontwikkeling (waarom) stagneert en wat de interventies (kunnen) zijn om de achterstand te verhelpen. De gehele zorgstructuur is vastgelegd in het zorgplan van de school.

In deze paragraaf beschrijven we de doelen (kwaliteitsindicatoren) van onze school ten aanzien van het onderwijskundig beleid. Het is onze ambitie om ervoor te zorgen dat het onderwijskundig beleid op orde is.

Actiepunt	Prioriteit
We implementeren een nieuwe lvs-toetsmethodiek	hoog
De leraren combineren leestechiek, leesbegrip en leesplezier door inzet van een effectieve methode	gemiddeld
We evalueren ons aanbod en het meten van competenties m.b.t. burgerschapsonderwijs	laag
We implementeren een dekkend aanbod voor digitale geletterdheid	gemiddeld
We evalueren ons aanbod m.b.t. relaties en seksualiteit	laag
We onderzoeken groepsplanloos werken	laag
We implementeren Kindbegrip als sociaal-emotioneel lvs	laag
De leraar stimuleert reflectie door middel van interactieve instructie- en werkvormen (leren zichtbaar maken)	gemiddeld
We onderzoeken wat bewegend leren voor meerwaarde kan hebben voor ons onderwijs	laag
We onderzoeken de inzet van Taakspel in onze school	laag
We evalueren ons aanbod voor wereldoriëntatie	gemiddeld
We willen de doorlooptijd vanaf signalering tot en met uitvoering van ondersteuning te verkorten.	gemiddeld
Visie op rekenontwikkeling bij kleuters vastleggen	gemiddeld
Doelen uit taalbeleidsplan aan jaarplannen toevoegen	gemiddeld

## 11 Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en de kwaliteiten. Daarnaast gaan we uit van van de ambities die gesteld zijn in de 7 lesgevende kwaliteitskaarten:

1. Gebruik Leertijd
2. Pedagogisch handelen
3. Didactisch handelen
4. Instructie geven
5. Differentiëren
6. Klassenmanagement
7. Zelfstandig werken

Onze school kent een gestructureerde gesprekkencyclus. Iedere leraar krijgt lesbezoeken aan de hand van een (jaar)rooster. In jaar 1 is er een ontwikkelgesprek, waarin de medewerker en leidinggevende samen doelen opstellen voor de ontwikkeling van de medewerker in relatie tot de schoolontwikkeling. In jaar 2 volgt een functioneringsgesprek, in jaar 3 een voortgangsgesprek en jaar 4 een ontwikkelgesprek. Bij de lesbezoeken wordt de leraar geobserveerd met behulp van een competentiewijzer, deze bestaat uit de belangrijkste items van de 7

lesgevende kwaliteitskaarten, die in het WMK staan beschreven. Beoordelingsgesprekken vinden alleen plaats bij overgang van tijdelijk naar vast contract of wisseling in functieschaal.

Het is onze ambitie om in de komende jaren binnen Scholen van Oranje toe te groeien naar een meer ontwikkelingsgerichte en waardengedreven gesprekscyclus, met aandacht voor talenten en kwaliteiten.

Onze school werkt aan een professionele cultuur, waarbij we samen verantwoordelijk zijn voor het leren van de leerlingen en van elkaar. We dagen iedereen uit om zijn of haar talenten in te zetten voor de ontwikkeling van onze school. We werken met enkele vaste kwaliteitsteams: Gedrag, Taal/Lezen en Rekenen. Deze teams scherpen met enige regelmaat onze kwaliteitskaarten aan; deze kaarten bevatten items vanuit Scholen van Oranje en eigen kwaliteitsindicatoren. Deze kaarten worden gebruikt voor instructie aan nieuwe medewerkers, als leidraad bij lesbezoeken en komen in de vorm van een quickscan (zelfevaluatie) cyclus terug.

Er is ook samenwerking binnen de vier scholen van de Scholen van Oranje, door bovenschoolse leerteams. Zo is er een BIO (bovenschools IB overleg) en een BICO (bovenschools ICT overleg). Naast de leerteams zijn er ook werkgroepen in de school. Daarnaast bereiden we samen lessen voor en kijken bij elkaar in de klassen.

Onze indicatoren voor een professionele cultuur zijn vastgelegd in de kwaliteitskaart 'professionele schoolcultuur'. Deze werd in 2023 door het team als voldoende beoordeeld; een enkel actiepunt is aan dit schoolplan toegevoegd.

Onze school stelt alleen leraren aan die bevoegd zijn en zij-instromers; hun bekwaamheid houden zij bij in hun bekwaamheidsdossier. De schoolleider is geregistreerd schoolleider. Wij hebben een aantal medewerkers met een specifieke functie. Deze medewerkers hebben specifieke scholing gevolgd om de functie effectief te kunnen vervullen.

Startende leerkrachten ontvangen een document met schoolinformatie.

Zij worden in het eerste jaar extra begeleid door de inzet van een buddy. Dit is een collega die uren vrijmaakt om beschikbaar te zijn voor vragen, die luistert, samenvat en doorvraagt.

Daarnaast komt de leidinggevende minimaal twee keer in het eerste jaar in de klas en heeft daarna een ontwikkelgesprek met de leerkracht.

De IB-er zorgt voor extra begeleiding in het werken met het LOVS, het analyseren en het maken van een groepsplan. Ook maakt ze de leerkracht wegwijs in de zorg- en begeleidingstrajecten en ondersteunt ze de didactische ontwikkeling.


De bovenschoolse schoolopleider komt twee keer in het eerste jaar observeren op didactische en pedagogische kwaliteiten en gaat hierover ook in gesprek, met als doel het blijven ontwikkelen.

In het eerste schooljaar worden starters vrijgesteld van groepsoverstijgende activiteiten.

Tot slot zijn er nog twee bijeenkomsten voor de startende leerkrachten van de vier scholen.

Op onze school overleggen we jaarlijks met elkaar over de taakverdeling. Iedereen krijgt taken toebedeeld op basis van wensen, talenten, werktijdfactor en beschikbaarheid. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lessen of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering, duurzame inzetbaarheid en overige taken.

Jaarlijks wordt een scholingsplan bijgesteld. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de speerpunten en de actiepunten van de school) 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. Scholing komt aan de orde bij de ontwikkelgesprekken en wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een accurate jaarplanning en vullen voorafgaand aan de week een weekplanning in <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - Onderwijstijd</i>
2.	De schoolleiding borgt de missie, visie en doelen in de organisatie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
3.	Op onze school werken mensen samen aan de schoolkwaliteit en maken gebruik van elkaars kwaliteiten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
4.	Op onze school zijn voldoende faciliteiten beschikbaar om te kunnen ontwikkelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
	Op onze school is een rekenspecialist werkzaam <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

Actiepunt	Prioriteit
De leraren zorgen voor een accurate jaarplanning en vullen voorafgaand aan de week een weekplanning in	laag
De schoolleiding borgt de missie, visie en doelen in de organisatie	laag
Op onze school werken mensen samen aan de schoolkwaliteit en maken gebruik van elkaars kwaliteiten	gemiddeld
Op onze school zijn voldoende faciliteiten beschikbaar om te kunnen ontwikkelen	gemiddeld
Op onze school is een rekenspecialist werkzaam	hoog
Naast voldoende steun voor het werkverdelingsplan vindt jaarlijks gesprek plaats over het verlagen van de werkdruk.	hoog

## 12 Organisatiebeleid

De directeur geeft - onder eindverantwoordelijkheid van de directeur-bestuurder van Scholen van Oranje - leiding aan de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directeur wordt bijgestaan door een bouwcoördinator en een IB-er. De directeur verricht ook de ICT-coördinatie.

De school heeft de beschikking over een leerlingenraad, een ouderraad en een MR. Op verenigingsniveau is de school vertegenwoordigd in de GMR.

We zorgen voor een veilige schoolomgeving, waarin iedereen zich geaccepteerd voelt, zowel de ouders en leerlingen als medewerkers.

De school waarborgt de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen en medewerkers. Deze is beschreven in het veiligheidsplan van de Scholen van Oranje.

De school neemt jaarlijks een veiligheidsmonitor af onder de leerlingen en rapporteert hierover richting de onderwijsinspectie, MR en via de [website](#) aan derden.

Op school is er een aandachtfunctionaris kindermishandeling, die de uitvoering van de meldcode coördineert. In het kader van veiligheid beschikt de school over een anti-pestcoördinator. Zij is het eerste aanspreekpunt daar waar het gaat om pesten. Zij coördineert het pestbeleid en zorgt voor de actualisatie en uitvoer van het veiligheidsbeleid (zie Veiligheidsplan). Tevens is er een preventiemedewerker binnen het team die zich bezighoudt met preventie-activiteiten (o.a. afname RI&E) op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers en van leerlingen.

Op onze school is een RI&E functionaris aanwezig, die zicht houdt op ongevallen en incidenten en zorgdraagt voor een veilige leef-werk en leeromgeving. Zie verder het veiligheidsplan

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (de regels zijn m.n. gericht op gedrag dat we willen zien: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt

daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling en hanteert het [muntjessysteem](#) voor stimulering van positief gedrag. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. In het leerlingvolgsysteem Zien/Kindbegrip houden we de resultaten bij.

De school bevraagt de leerlingen jaarlijks op de veiligheidsbeleving met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst die valide en betrouwbaar is. De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie. Ouders en leraren worden één keer per vier jaar bevraagd op hun tevredenheid over de school. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van actiepunten. Hierover wordt gerapporteerd via de [website](#).

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

Onze school kent een interne vertrouwenspersoon. Zij is bekend bij de leerlingen, omdat zij twee keer per jaar een bezoek brengt aan elke groep en dan uitlegt wat haar werkzaamheden zijn. Zij beschikt over een informatiebord (gang) met daarbij een brievenbusje waarin leerlingen (anoniem) zaken kunnen aangeven. Aan de school zijn ook externe vertrouwenspersonen verbonden. Informatie en werkwijze is te lezen in de schoolgids en op de [website](#).

Onze school beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen, medewerkers en ouders en hoelang deze gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze [website](#). Aan Scholen van Oranje is een AVG-functionaris verbonden.

De school ziet dat het leerlingaantal in de onderbouw stijgend is en ziet dit als kans voor de school. Deze groei heeft bijvoorbeeld als positieve effect dat er minder combinatiegroepen nodig zijn. Dat is weer positief voor de werkdrukverdeling onder personeel en de betaalbaarheid van het onderwijs. Dit geeft uiteindelijk meer mogelijkheden en middelen om ons onderwijs zo optimaal mogelijk vorm te geven.

We streven uiteindelijk naar enkelvoudige reguliere groepen met ieder ca. 23 tot 30 leerlingen (behalve bij de kleutergroepen, daar heeft de combinatie van groep 1 met groep 2 de voorkeur).

Het is een ambitie van onze school dat promotie ook zal gaan plaatsvinden via social media.

## 13 Financieel beleid

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het strategisch fundament. De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het koersplan van de vereniging en de schoolplannen van de scholen te realiseren. Alle gelden worden op schoolniveau naar leerlingaantal verdeeld, waarbij alle scholen een afgesproken percentage bovenschools afstaan. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het administratiekantoor Groenendijk in Sliedrecht

Eens per kwartaal bespreken de directeur-bestuurder en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage (marap). De rapportage van de vier scholen wordt in een bestuursrapportage met de toezichthouders besproken.

Bovenschools wordt momenteel Sponsorbeleid vastgelegd. Er is op onze school sprake van enige vorm van sponsoring, bijvoorbeeld via de mogelijkheid voor [Sponsorkliks](#).

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de directeur-bestuurder vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor hem en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de algemeen directeur een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het schoolplan van de

school. Eens per jaar wordt het bestuursformatieplan opgesteld. Onze school beschikt vervolgens over een meerjaren exploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. .

In deze paragraaf beschrijven we de doelen (kwaliteitsindicatoren) van onze school ten aanzien van het financieel beleid. Het is onze ambitie om ervoor te zorgen dat het financieel beleid op orde is.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De schoolleiding beheert de financiën doelmatig (binnen gestelde begrotingen) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK4 - Voorwaarden voor realisatie van de kernfuncties</i>

Actiepunt	Prioriteit
De schoolleiding beheert de financiën doelmatig (binnen gestelde begrotingen)	gemiddeld

## 14 Kwaliteitsbeleid

Het kwaliteitsdenken en handelen is een natuurlijk gegeven in de Scholen van Oranje. Vanuit de PDCA cyclus zullen nieuwe ideeën en pilots worden opgezet, uitgeprobeerd en geëvalueerd. In het kwaliteitshandboek zijn de normen van de opbrengsten van onze scholen opgenomen. Daarnaast is er een set van competenties opgesteld waar elke leerkracht van Scholen van Oranje aan dient te voldoen. De scholen hebben op de verschillende domeinen nadere uitwerkingen. Onze ambitie is dat In 2026 deze competenties ook gebruikt worden als kijkwijzer bij een klassenbezoek. De leerkracht is de vakman/vrouw voor de klas en neemt de verantwoordelijkheid om in zijn handelen te kijken naar ‘wat werkt’ vanuit een onderzoeksmatige (evidence informed en/of empirisch) focus op kwaliteit. Nadat we de komende periode collegiale visitaties bij elkaar brengen, vervolgen en vergroten we met interne audits ook onze spiegel op ons functioneren. Niet alleen de afname van onze kwaliteitskaarten en enquêtes dragen dan bij aan een mooi screenshot van de praktijk, maar ook geschoolde auditoren dragen zo in hun steentje bij aan de kwaliteit van ons onderwijs. Onze kwaliteitscyclus staat beschreven in het handboek kwaliteitszorg. Meer informatie, zie [website Scholen van Oranje](#).


Op onze school ontwikkelen we kwaliteitskaarten. Een kwaliteitskaart geeft de visie en de doelen van onze school bij een bepaald thema. De allerbelangrijkste kwaliteitskaarten hangen samen met het lesgeven van de leraren, zie ook het hoofdstuk Personeelsbeleid. Daarmee onderstrepen we dat de kwaliteit van het lesgeven cruciaal is voor de kwaliteit van onze school. Onze kwaliteitskaarten worden één keer per vier jaar beoordeeld (zelfevaluatie) met behulp van een Quick Scan. Op basis van de uitkomsten en keuzes stellen we actiepunten vast. Zie onze meerjarenplanning voor kwaliteitszorg in het handboek kwaliteitszorg.

De kwaliteitskaarten die samenhangen met het (les)gedrag van de leraren worden ook gebruikt bij ons personeelsbeleid. Ze worden ingezet als kijkwijzer en meegenomen in het ontwikkelgesprek. Op deze manier hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons personeelsbeleid. We borgen daardoor dat schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling parallel verloopt.

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). Voor onze school zijn indicatoren beschreven in een kwaliteitskaart. Deze werden door het team in 2023 als ruimvoldoende beoordeeld. Een enkel actiepunt is opgenomen in dit schoolplan.

Op onze school werken de medewerkers samen in een professionele cultuur. Voor onze school zijn indicatoren beschreven in een kwaliteitskaart. Deze werden door het team in 2023 als voldoende beoordeeld. Een enkel actiepunt is opgenomen in dit schoolplan.

In deze paragraaf beschrijven we de doelen (kwaliteitsindicatoren) van onze school ten aanzien van het kwaliteitsbeleid. Het is onze ambitie om ervoor te zorgen dat het kwaliteitsbeleid op orde is.

Kwaliteitsindicatoren	
	Aanvullend op onze kwaliteitszorg wordt een interne audit uitgevoerd op onze school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>



### Beoordeling

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

Actiepunt	Prioriteit
Aanvullend op onze kwaliteitszorg wordt een interne audit uitgevoerd op onze school	gemiddeld

## 15 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	Aanbod digitale geletterdheid <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementeren van leerlijn digitale geletterdheid</li> <li>• We implementeren een dekkend aanbod voor digitale geletterdheid</li> </ul>	laag
	We stimuleren brede talentontwikkeling	laag
	We bieden onze leerlingen keuzemogelijkheden aan	laag
	We geven positieve feedback	gemiddeld
Sterkte-zwakteanalyse	We implementeren een nieuwe leesmethode <ul style="list-style-type: none"> <li>• De leraren combineren leesteknik, leesbegrip en leesplezier door inzet van een effectieve methode</li> </ul>	hoog
	Onze school wordt aantrekkelijk zichtbaar op social media.	laag
PCA Onderwijskundig beleid	We implementeren een nieuwe lvs-toetsmethodiek	hoog
	We evalueren ons aanbod en het meten van competenties m.b.t. burgerschapsonderwijs <ul style="list-style-type: none"> <li>• De school brengt de resultaten m.b.t. de sociale en maatschappelijke ontwikkeling betrouwbaar en inzichtelijk in kaart</li> <li>• De school zorgt ervoor dat het aanbod doelgericht, samenhangend en herkenbaar is</li> <li>• De school zorgt ervoor dat leerlingen ervaring opdoen met de omgang met de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en de pluriforme samenleving</li> </ul>	laag
	We evalueren ons aanbod m.b.t. relaties en seksualiteit	laag
	We onderzoeken groepsplanloos werken <ul style="list-style-type: none"> <li>• De leraren benutten de informatie om zorg te dragen voor de ontwikkeling en begeleiding van de leerling(en)</li> </ul>	laag
	We implementeren Kindbegrip als sociaal-emotioneel lvs <ul style="list-style-type: none"> <li>• De school kan aantonen m.b.v. een gestandaardiseerd instrument dat de leerlingen zich veilig voelen</li> </ul>	laag
	De leraar stimuleert reflectie door middel van interactieve instructie- en werkvormen (leren zichtbaar maken)	gemiddeld
	We onderzoeken wat bewegend leren voor meerwaarde kan hebben voor ons onderwijs	laag
	We onderzoeken de inzet van Taakspel in onze school	laag
	We evalueren ons aanbod voor wereldoriëntatie	gemiddeld
	We willen de doorlooptijd vanaf signalering tot en met uitvoering van ondersteuning te verkorten.	gemiddeld
	Visie op rekenontwikkeling bij kleuters vastleggen	gemiddeld
	Doelen uit taalbeleidsplan aan jaarplannen toevoegen	gemiddeld
PCA Personeelsbeleid	Op onze school werken mensen samen aan de schoolkwaliteit en maken gebruik van elkaars kwaliteiten <ul style="list-style-type: none"> <li>• De schoolleiding en het (bevoegd) onderwijspersoneel werken gericht samen om de onderwijskundige doelen te bereiken</li> </ul>	gemiddeld

	Op onze school is een rekenspecialist werkzaam	hoog
	Naast voldoende steun voor het werkverdelingsplan vindt jaarlijks gesprek plaats over het verlagen van de werkdruk.	hoog
PCA Kwaliteitsbeleid	Aanvullend op onze kwaliteitszorg wordt een interne audit uitgevoerd op onze school <ul style="list-style-type: none"> <li>• De scholen ontvangen eens in de vier jaar een audit</li> </ul>	gemiddeld
PCA Basiskwaliteit	De eindresultaten op het kernvak Rekenen voldoen aan de door de school gestelde norm(en)	hoog

## 16 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Aanbod digitale geletterdheid
	We geven positieve feedback
Sterkte-zwakteanalyse	We implementeren een nieuwe leesmethode
	Onze school wordt aantrekkelijk zichtbaar op social media.
PCA Onderwijskundig beleid	We implementeren een nieuwe lvs-toetsmethodiek
	We evalueren ons aanbod en het meten van competenties m.b.t. burgerschapsonderwijs
	We onderzoeken groepsplanloos werken
	De leraar stimuleert reflectie door middel van interactieve instructie- en werkvormen (leren zichtbaar maken)
	We onderzoeken de inzet van Taakspel in onze school
	We willen de doorlooptijd vanaf signalering tot en met uitvoering van ondersteuning te verkorten.
	Visie op rekenontwikkeling bij kleuters vastleggen
	Doelen uit taalbeleidsplan aan jaarplannen toevoegen
PCA Personeelsbeleid	Op onze school werken mensen samen aan de schoolkwaliteit en maken gebruik van elkaars kwaliteiten
	Op onze school is een rekenspecialist werkzaam
	Naast voldoende steun voor het werkverdelingsplan vindt jaarlijks gesprek plaats over het verlagen van de werkdruk.
PCA Kwaliteitsbeleid	Aanvullend op onze kwaliteitszorg wordt een interne audit uitgevoerd op onze school
PCA Basiskwaliteit	De eindresultaten op het kernvak Rekenen voldoen aan de door de school gestelde norm(en)

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.

## 17 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Aanbod digitale geletterdheid
	We geven positieve feedback
PCA Onderwijskundig beleid	We evalueren ons aanbod en het meten van competenties m.b.t. burgerschapsonderwijs
	We evalueren ons aanbod m.b.t. relaties en seksualiteit
	We onderzoeken groepsplanloos werken
	We implementeren Kindbegrip als sociaal-emotioneel lvs
	We onderzoeken wat bewegend leren voor meerwaarde kan hebben voor ons onderwijs
	We evalueren ons aanbod voor wereldoriëntatie
	Visie op rekenontwikkeling bij kleuters vastleggen
	Doelen uit taalbeleidsplan aan jaarplannen toevoegen
PCA Personeelsbeleid	Naast voldoende steun voor het werkverdelingsplan vindt jaarlijks gesprek plaats over het verlagen van de werkdruk.
PCA Basiskwaliteit	De eindresultaten op het kernvak Rekenen voldoen aan de door de school gestelde norm(en)

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.

## 18 Meerjarenplanning 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	We stimuleren brede talentontwikkeling
	We bieden onze leerlingen keuzemogelijkheden aan
PCA Onderwijskundig beleid	We implementeren Kindbegrip als sociaal-emotioneel lvs
	We onderzoeken wat bewegend leren voor meerwaarde kan hebben voor ons onderwijs
	We evalueren ons aanbod voor wereldoriëntatie
	Doelen uit taalbeleidsplan aan jaarplannen toevoegen
PCA Personeelsbeleid	Naast voldoende steun voor het werkverdelingsplan vindt jaarlijks gesprek plaats over het verlagen van de werkdruk.
PCA Basiskwaliteit	De eindresultaten op het kernvak Rekenen voldoen aan de door de school gestelde norm(en)

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.



## 19 Meerjarenplanning 2026-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	We stimuleren brede talentontwikkeling
	We bieden onze leerlingen keuzemogelijkheden aan
PCA Onderwijskundig beleid	Doelen uit taalbeleidsplan aan jaarplannen toevoegen
PCA Personeelsbeleid	Naast voldoende steun voor het werkverdelingsplan vindt jaarlijks gesprek plaats over het verlagen van de werkdruk.
PCA Kwaliteitsbeleid	Aanvullend op onze kwaliteitszorg wordt een interne audit uitgevoerd op onze school
PCA Basiskwaliteit	De eindresultaten op het kernvak Rekenen voldoen aan de door de school gestelde norm(en)

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.

## 20 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 16WG  
**Naam:** cbs Oranje Nassau  
**Adres:** Selma Lagerlof-erf 164  
**Postcode:** 3315 AT  
**Plaats:** Dordrecht

---

### VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

## 21 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 16WG  
**Naam:** cbs Oranje Nassau  
**Adres:** Selma Lagerlof-erf 164  
**Postcode:** 3315 AT  
**Plaats:** Dordrecht

---

### VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_