

Schoolplan 2023-2027

Basisschool De Nieuwe Weg POELDIJK

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
2 Strategisch beleid	3
3 Schoolbeschrijving	3
4 Sterkte-zwakteanalyse	5
5 Risico's	6
6 De missie van de school	6
7 Onze parels	7
8 Onze grote verbeterdoelen	7
9 Onze visie op lesgeven	8
10 Onze visie op identiteit	9
11 Onderwijskundig beleid	10
12 Personeelsbeleid	16
13 Organisatiebeleid	19
14 Financieel beleid	22
15 Kwaliteitsbeleid	23
16 Basiskwaliteit	28
17 Stelselkwaliteit	28
18 Onze eigen kwaliteitsaspecten	28
19 Onze prestatie-indicatoren	28
20 Actiepunten 2023-2027	30
21 Meerjarenplanning 2023-2024	31
22 Meerjarenplanning 2024-2025	32
23 Meerjarenplanning 2025-2026	33
24 Meerjarenplanning 2026-2027	34
25 Formulier "Instemming met schoolplan"	35
26 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	36

1 Inleiding

Voor u ligt het schoolplan 2023-2027 van WSKO De Nieuwe Weg!

De indeling van het schoolplan 2023-2027 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Westlandse Stichting Katholiek Onderwijs en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven, periodiek beoordelen en borgen of verbeteren. De thema's die we onderscheiden komen overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader, aangevuld met de eigen praktijk.

Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van onze medewerkers en onze resultaten. In dit schoolplan beschrijven we daarom (ook) welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen en hoe we vormgeven aan opbrengstgericht werken. 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 het managementteam van de school 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.

Dit schoolplan heeft meerdere doelen:

- het functioneren als een centraal document binnen de schoolontwikkeling;
- het plannen en vormgeven van toekomstig beleid;
- het geven van inzicht in de ambities en concrete plannen voor de komende jaren.

Dit schoolplan heeft verder de volgende functies:

- beschrijven (van bijvoorbeeld de missie, de visie en uitgangspunten);
- verwijzen naar onderliggende documenten waarin bepaalde zaken nader omschreven en uitgewerkt zijn;
- het op koers houden van de school bij de realisatie van het beleid tijdens de komende jaren;
- het afleggen van verantwoording (intern en extern) over de deugdelijkheid en kwaliteit van ons onderwijs.

Het schoolplan is statisch voor wat betreft de beschrijving van de missie, de visie en uitgangspunten. Vanwege de aan dit schoolplan gekoppelde jaarplannen is het ook een dynamisch document. Aan de hand van deze jaarplannen wordt voortdurend aan verbetering gewerkt. De plannen zullen jaarlijks geactualiseerd worden, afgestemd op de ontwikkelingen die zich voordoen.

2 Strategisch beleid

De Stichting WSKO beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). De looptijd van het strategisch beleidsplan is 2023-2027. In het strategisch beleidsplan is de Golden Circle als vertrekpunt genomen. Het 'waarom' vormt de basis om vervolgens het 'hoe' (beschreven vanuit 4 pijlers van WSKO) en 'wat' (in de vorm van doelen per beleidsdomein) te omschrijven. Het strategisch beleidsplan vormt de basis van ons gedachtegoed als school.

Bijlagen

1. WSKO strategisch beleidsplan
2. WSKO Veiligheidsplan
3. Auditrapportage De Nieuw Weg 2022

3 Schoolbeschrijving

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	WSKO
Algemeen directeur:	Henriëtte Boevé
Adres + nr.:	De Ruijtbaan 81
Postcode + plaats:	2685 RS Poeldijk
Telefoonnummer:	0174-280446
E-mail adres:	info@wsko.nl
Website adres:	wsko.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	WSKO Basisschool De Nieuwe Weg
Brinnummer	10JH
Directeur:	Xander Damen
Adres + nr.:	Bernardolaan 18
Postcode + plaats:	2685 WB
Telefoonnummer:	0174-247166
E-mail adres:	denieuweweg@wsko.eu
Website adres:	denieuweweg.wsko.nl

De directie van onze school bestaat uit een directeur. De directie vormt samen met drie collega's het managementteam (MT) van de school.

Onze school staat in een bestaande wijk, met een nieuwbouwwijk in de buurt. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs zijn de afgelopen jaren veranderd. Uit tevredenheidsonderzoeken en observaties blijkt een toenemende mate van gedragsproblemen onder kinderen. De Nieuwe Weg staat bekend om het veilige leerklimaat en omdat we tegemoet willen komen aan de behoefte van de kinderen, is dit onderdeel opgenomen in onze grote verbeterdoelen.

De schoolweging voor onze school is:

30,63

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2022 / 2023	31,06	31-32	6,05	30,63 19/20 - 21/22	30-31 19/20 - 21/22
2021 / 2022	31,06	31-32	6,05		
2020 / 2021	30,52	30-31	6,17		

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

WSKO basisschool De Nieuwe Weg is een kleine school met rond de 220 leerlingen die verdeeld zijn over acht groepen. We zitten onder één dak met peuterspeelzaal, kinderopvang en een openbare basisschool. We bieden kinderopvang voor en na schooltijd. Niet alle kinderen zijn katholiek, maar het is wel zo dat door iedereen op school de katholieke levenshouding wordt gerespecteerd en dat alle kinderen deelnemen aan de bijbehorende activiteiten onder schooltijd. We zoeken de overeenkomst met andere religies en gaan de verbinding aan op dit vlak. We leggen de nadruk op overeenkomsten i.p.v. verschillen.

Ons team bestaat uit ongeveer 20 personen.

De Nieuwe Weg is van oudsher een dorpsschool. Het gebouw waarin De Nieuwe Weg is gevestigd, is meer dan 60

jaar oud. Groei is echter in het huidige gebouw niet mogelijk. De school heeft een centrale plek in Poeldijk. Ook voor de randgebieden is de school eenvoudig te bereiken, hoewel tijdens het brengen en halen een piekdruk in het verkeer rondom de school ontstaat. We werken samen met het kinderdagverblijf, de peuterspeelzaal, de wijkagent, de kerk en met sportvereniging Verburch.

Op De Nieuwe Weg werkt een gemotiveerd team dat bestaat uit groepsleerkrachten, een vakleerkracht gymnastiek, onderwijsassistenten, een intern begeleider (tevens plaatsvervangend-directeur) en een directeur. Wij hebben verschillende coördinerende taken: coördinator Engels als tweede taal, gedragscoördinator, coördinator Hoogbegaafdheid, coördinator ICT en een coördinator cultuur. Iedere ochtend wordt het team bijgestaan door een conciërge en drie dagen per week ondersteunt een administratief medewerker de directeur. Wij geven regelmatig stagiaires de kans het vak te leren. Uiteindelijk komen alle “extra handen” in de school ten goede aan de leerlingen. Het team wordt voortdurend na- en bijgeschoold om de kwaliteit van het onderwijs op peil te houden.

De medezeggenschapsraad vertegenwoordigt team en ouders bij de directie van de school: het is een gekozen vertegenwoordiging van ouders en leerkrachten. Zowel leerkrachten als ouders hebben zitting in deze raad. Zij kunnen alle zaken bespreken die het beleid van de school betreffen. Het is de taak van de medezeggenschapsraad (MR) om met de directie van de school mee te denken, adviezen te geven en mee te beslissen. De directie moet de raad over een groot aantal zaken raadplegen, voordat een beslissing genomen kan worden. De medezeggenschapsraad vergadert ongeveer vijf maal per jaar. De vergaderingen zijn openbaar voor de ouders en leerkrachten van de school. In sommige gevallen, bij reglement bepaald, kan van openbaarheid worden afgezien. De directeur is voor informatie en/of advies een bepaalde tijd tijdens de vergadering aanwezig. Eenmaal per jaar legt de MR verantwoording af over het werk in het afgelopen schooljaar. Dit gebeurt op de jaarlijkse ouderavond. Er is een afvaardiging van de MR van de school vertegenwoordigd in de GMR van WSKO.

4 Sterkte-zwakteanalyse

Onze school kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen. De personeelsgeleding en oudergeleding van de medezeggenschapsraad hebben een SWOT analyse gemaakt. In schema:

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Kleinschaligheid Continuïteit in personeel Engels vanaf jonge leeftijd Veilig en geborgen Iedereen wordt gezien Leerkrachten durven elkaar aan te spreken	Faciliteiten (sanitair) Groepsgrootte toekomst Overdracht van ene naar andere leerjaar
KANSEN	BEDREIGINGEN
Junior college - doorstromen	Bereikbaarheid Lerarentekort NPO gelden vervallen (beweegwijs) Continuïteit (wegvallen medewerkers) Toename zorg en NT2 leerlingen Fijne motoriek wordt minder bij jonge leerlingen Niveauverschillen lijken groter te worden, wat differentiëren moeilijker maakt

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

1. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
2. Een sterk toenemende aandacht voor executieve functies
3. Een sterk toenemende aandacht voor burgerschap
4. Een sterk toenemende aandacht voor digitale geletterdheid

Van belang voor de komende jaren is ook de Kennisagenda voor het onderwijs (NRO). De kennisagenda geeft aan dat de volgende thema's relevant zijn voor het onderwijs:

1. De school als lerende en professionele organisatie
2. Kennis en vaardigheden van leerlingen
3. Toegang tot een inclusieve(re) leeromgeving
4. Gelijke kansen
5. Technologie voor het onderwijs
6. Kwalificaties van leraren

5 Risico's

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. Hieronder beschrijven we de risico's per beleidsterrein en de voorgenomen maatregelen.

Risicoanalyse

I M P A C T						
K A N S		Verwaarloosbaar (1)	Minimaal (2)	Gemiddeld (3)	Maximaal (4)	Catastrofaal (5)
	Zeer klein (1)	Laag	Laag	Laag	Midden	Midden
	Klein (2)	Laag	Laag	Midden	Midden	Midden
	Middel (3)	Laag	Midden	Midden	Midden	Hoog
	Groot (4)	Midden	Midden	Midden	Hoog	Hoog
	Zeer groot (5)	Midden	Midden	Hoog	Hoog	Hoog

Risicoanalyse Onderwijskundig beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Groeiende aantal zorgleerlingen	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel:			
Lerarentekort	Groot (4)	Catastrofaal (5)	Hoog
Maatregel:			

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Lerarentekort	Middel (3)	Catastrofaal (5)	Hoog
Maatregel:			
Werkdruk	Zeer groot (5)	Catastrofaal (5)	Hoog
Maatregel:			

Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Vervallen NPO gelden	Middel (3)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel:			

6 De missie van de school

Op De Nieuwe Weg word je (h)erkend en kun je zijn/worden wie je bent.

Onze slogan

Lef en Liefde!

Onze kernwaarden:



Plezier

Plezier is de basis. Kinderen leren niet optimaal als ze het plezier van leren niet inzien en geen plezier hebben tijdens een schooldag.



Samenwerking

Alleen ga je sneller, samen kom je verder. Dit willen we de kinderen meegeven voor de toekomst.



Vertrouwen

Een kind kan alleen optimaal tot leren komen als het vertrouwen heeft. Vertrouwen in zichzelf, de mensen om zich heen en de omgeving. Dit vertrouwen willen wij als school op alle vlakken bieden.

1. Op De Nieuwe Weg leggen we een stevige basis in de vorm van (basis)vaardigheden en kennis waarmee de leerlingen succesvol verder op weg kunnen in het voortgezet onderwijs en later in de maatschappij van de (deels nog onbekende) toekomst. Daarbij maken we gebruik van verschillende vormen van leren; onder andere bewegend, onderzoekend en ontwerpend.
2. Op De Nieuwe Weg leer je (in toenemende mate) zelf de verantwoordelijkheid te nemen voor je gedrag en eigen leerproces.
3. Op De Nieuwe Weg accepteren en maken we gebruik van elkaars verschillen. We werken en leren samen met en van elkaar, reflecteren op die samenwerking en het eigen gedrag daarbij. Dit geldt voor de kinderen, leerkrachten en ouders/verzorgers.
4. Op De Nieuwe Weg bieden we kinderen de veiligheid die nodig is om fouten te durven maken en om daarvan te leren. Waar we maar kunnen, voeden we het vertrouwen in zichzelf en stimuleren we op die manier hun persoonlijke groei.
5. Op De Nieuwe Weg komen de kinderen graag en leren ze met plezier.
6. Op De Nieuwe Weg leren we naar elkaar te luisteren en elkaars mening te respecteren, gaan we respectvol om met onszelf, elkaar en de omgeving, zijn we trots op wat we geleerd hebben en dagen we onszelf en elkaar uit om elke dag beter te worden.
7. Op De Nieuwe weg leren we de kinderen op een verantwoorde en effectieve manier gebruik te maken van ICT en sociale media.

7 Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit (zie Inspectie van het Onderwijs, Het Onderzoekskader 2021), maar onze school heeft ook een aantal bijzondere kwaliteiten (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels. Deze parels geven ons onderwijs iets extra's, we laten ze met trots zien in de school!

	Parel	Standaard
	Het schoolklimaat: we bieden een bijzonder schoolklimaat waarin alle betrokkenen zich welkom en veilig voelen	VS2 - Schoolklimaat
	De Klimopklas: we bieden kinderen die meer uitdaging nodig hebben extra aandacht in de Klimopklas, waar ze projectmatig leren hoe je tot leren komt	OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen
	Engels: vanaf de kleuters t/m groep 8	OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen
	Beweging: we passen erg veel beweging toe in ons aanbod	OP1 - Aanbod

8 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.

Naast de productdoelen ligt de focus de komende jaren op het proces tot het behalen van deze doelen. De werkdruk is de afgelopen jaren tot een hoogtepunt opgelopen (door o.a. het toedoen van het coronavirus en een 'overambitieuze team') en dit was terug te zien in de ziekteverzuimcijfers. Door de focus primair op het proces te leggen (speerpunt 1 is daar een onderdeel van), halen we de druk weg van de overige doelen. We streven ze uiteraard na, maar secundair en dus niet ten koste van onszelf. Immers, bij een hoog ziekteverzuim zal geen enkel doel worden behaald. We streven ernaar om 75% van onderstaande doelen te behalen.

Speerpunten	
1.	In 2027 zijn medewerkers op de nieuwe weg meer tevreden over de tijdsbesteding buiten lestijd, is er werkdocument waarin de rode draad beschreven staat op gebied van administratie, is er een duidelijk werkwijze in samenwerking tussen leerkrachten en ondersteuners, is het team geschoold in het geven en ontvangen van feedback, wordt het talent van een medewerker benut en is de zelfsturing en autonomie vergroot.
2.	In 2027 is de nieuwbouw gerealiseerd en hebben we een brede school ontwikkeld waarin de doorgang van KDV naar PO en van PO naar VO soepel verloopt, werken we groepsdoorbrekend in de onderbouw i.s.m. het KDV en is er een soepele overgang van groep 2 naar groep 3.
3.	In 2027 hebben wij een gedragsprotocol, waarin we omschrijven hoe we grenzen aangeven aan de veranderende populatie (ouders en kinderen), hoe zorgen voor een veilig leerklimaat, hoe we d.m.v. muziek en creativiteit meer tijd voor welbevinden creëren en hoe we kennis inzetten over de ontwikkeling van het brein om gedrag beter te vatten en ondersteunen.
4.	In 2027 hebben we een visie en werkdocument op gebied van HB, een doorgaande leerlijn in aanpak voor meer begaafde leerlingen en hebben medewerkers de kennis en vaardigheden om te voldoen aan de behoeften van meer begaafde leerlingen.
5.	In 2027 zijn we didactisch geschoold op gebied van wereldoriëntatie en lezen, gebruiken we methodetoetsen bij het bijstellen van onze halfjaarlijkse plannen, werken we aan de hand van doelen/leerlijnen en durven we de methode los te laten en hebben we een aanbod voor praktijkgerichte leerlingen op school.
6.	In 2027 coachen we leerlingen op het gebied van verantwoordelijkheid voor zichzelf, het eigen leerproces, voor anderen en de wereld, krijgen leerlingen hierin meer kans om eigen talenten te onderzoeken en ontwikkelen en stellen leerlingen eigen doelen.
7.	In 2027 hebben leraar ondersteuners duidelijke werkplekken, krijgen kinderen de aandacht die ze nodig hebben van leerkracht en ondersteuner en is er een vast werkdocument voor ondersteuning in de groepen.
8.	In 2027 is er een vast aanbod en doorgaande lijn op gebied van burgerschap vastgelegd in een werkdocument, waarin de maatschappij, de directe omgeving en (onze rol in) de buitenwereld een duidelijke rol spelen.
9.	In 2027 zijn schoolverlaters ICT vaardig op gebied van basisvaardigheden, informatievaardigheden, mediawijsheid en computational thinking.

9 Onze visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

We spreken gezamenlijk over deze aanpak, zodat de kinderen een herkenbare structuur ervaren gedurende hun

leerjaren op De Nieuwe Weg.

De 21st century skills zijn uiteraard ook verwerkt in bovenstaande. In onze lessen wereldoriëntatie wordt extra aandacht besteed aan onderzoekend en ontwerpend leren, passend bij de 21st century skills.

10 Onze visie op identiteit

Wij zijn een Katholieke school en de aandacht voor levensbeschouwelijke identiteit(en) komt aan bod in onze onderwijsprogramma's. Omdat we het belangrijk vinden dat onze kinderen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, besteden we expliciet aandacht aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing of -overtuiging. De methode Trefwoord geeft ons handvatten in het voeren van gesprekken a.d.h.v. Bijbelverhalen. Deze verhalen vertellen/lezen we eens per week.

Onder identiteit verstaan we bij WSKO het antwoord op de vraag 'wie zijn we, waar staan we voor, waar herken je een WSKO-school aan?'. We vatten identiteit dus breed op. Waar we voor staan is terug te vinden in ons strategisch beleidsplan (de bedoeling, het why en het how, dus de pijlers).

Onze identiteit geeft onze organisatie kleur, zowel naar binnen toe (ouders, professionals, leerlingen) als naar buiten toe in samenwerkingen en partnerschappen. We zijn er trots op onze eigenheid als (katholieke) organisatie te mogen delen en uitstralen en daarmee samenwerkingen en partnerschappen te verrijken!

Onze integrale schoolleiders zijn inspirator, verbinder en facilitator van onze identiteit. Zij verbinden door hun persoon het niveau van de individuele scholen en het niveau van de organisatie als geheel. We maken de vertaling van onze identiteit naar ons handelen (denk aan: aannamebeleid, gesprekkencyclus, ...). Onze professionals initiëren aandacht voor identiteit, maar zijn ook deelnemers aan de gesprekken en de ontwikkeling.

Binnen de brede identiteit stelt zich de vraag naar hoe we onszelf als katholieke organisatie verstaan. Dit kunnen we in drie kernwoorden weergeven: WORTELS - SAMEN - ERVAREN.

Wortels

We hebben onze wortels in de katholieke traditie. Het is belangrijk goed geworteld te zijn en ergens bij te horen.

Vanuit die grondslag staan we open voor en gaan we in dialoog met iedereen, op weg naar een zo kleurrijk mogelijke school. We zoeken actief naar samenwerking en verbinding vanuit het bewustzijn van onze eigen kleur en de wortels daarvan. Ons zelfbewustzijn is het begin van verbinding en ontmoeting, niet van polarisatie.

Dat betekent dat de verhalen en de waarden uit die traditie ons gevoed hebben en ons (mede) gemaakt hebben tot wie wij als organisatie zijn. We willen in verbinding blijven staan met de bronnen van deze traditie en deze ook meegeven aan de kinderen. Dit doen we in onze keuze voor een verhalende identiteitsbenadering. In verhalen licht op wat van waarde is. Kinderen kunnen hun eigen levenservaringen spiegelen aan gebeurtenissen uit verhalen. We zetten er actief op in kinderen in aanraking te brengen met verschillende verhalen, uit de Bijbel en uit verschillende tradities.

Samen

De wereld ontdekken doen we binnen WSKO. Wij zijn immers die wereld omdat binnen onze scholen iedereen welkom is en we een afspiegeling zijn van de samenleving. Die diversiteit willen we vieren. We maken niet alleen deel uit van het sociale weefsel in onze lokale gemeenschappen, maar nemen er ook een actieve rol in op. Daarin zijn ouders onze eerste partners.

Wij zien het kind. Als katholieke organisatie hanteren we een positief mensbeeld. Bij ons mag je zijn wie je bent. Dat betekent dat we waardering hebben voor iedereen en voor ieders talenten, bijdragen en gaven. Iedereen is gelijkwaardig. Binnen de gemeenschap die we samen vormen, krijgt ieder wat hij/zij nodig heeft om zich te ontwikkelen. Hierbij hoort ook dat vergeving en nieuwe kansen mogelijk zijn.

Op onze scholen bieden we oefenplekken om samen mens te worden. We oefenen actief met naastenliefde, verantwoordelijkheid nemen voor onszelf en elkaar, volhouden, iedereen welkom heten. We gaan uit van verbondenheid en solidariteit, zowel binnen de eigen school, tussen onze scholen en wereldwijd.

Ervaren

We nemen tijd voor wat belangrijk is in het leven en voor wat we willen uitdragen. Levensvragen stellen, echte ontmoeting, een gesprek voeren, verhalen vertellen maar ook vieren en rituelen horen bij onze identiteit. Daarbij hechten we er waarde aan dat we weten welk feest we vieren, en zoeken we actief naar de verschillende lagen in verhalen.

Omgaan met levensvragen is een belangrijk onderdeel van het ruimte geven aan de levensbeschouwelijke dimensie

van ons onderwijs. Kinderen stellen van nature vragen, met name op momenten van onderbreking: wanneer er ons in het leven iets toevallig of overkomt. We geven ruimte aan de levensvragen die dan gesteld worden, zonder ze eenduidig te willen beantwoorden. Als nieuwsgierige professionals zijn we ertoe uitgerust het gesprek te stimuleren, vanuit aanleg en interesse of door het volgen van een scholing. We herkennen kansen om het gesprek te voeren en organiseren gesprekken waarin we elkaars waarde zien en meerstemmigheid oefenen.

We laten ons inspireren door de katholieke traditie, waarin verwondering over het onverklaarbare, dankbaar zijn en offers brengen, het ontwikkelen van kracht - in het bijzonder in moeilijke situaties - door de eeuwen heen voorgeleefd en doorgegeven zijn.

11 Onderwijskundig beleid

Identiteit

De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Wel besteden we structureel en expliciet aandacht aan 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) en burgerschap. 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 module Burgerschap.

Burgerschap

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). Eén van onze verbeterdoelen is het, vanuit onze visie, aanbrengen van samenhang in ons aanbod op gebied van burgerschap. Ook willen we daarin een ontwikkeling doormaken als school. Dit is te vinden onder het kopje 'onze grote verbeterdoelen'.

Vakken en methodes

De vakken, methodes en toetsen die we gebruiken hebben we opgenomen in de schoolgids. Voor taalonderwijs gebruiken we de methodes Veilig Leren Lezen (groep 3) en Taal Actief (groep 4-8); bij het Rekenonderwijs gebruiken we Wereld in getallen (groep 3-8). Voor de overige vakken: zie de schoolgids.

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt veel aandacht in ons curriculum. In het algemeen krijgen de kinderen lessen taal, spelling en technisch/begrijpend lezen. Iedere week krijgen de leerlingen extra instructie tijdens de start van de dag, extra aanbod en extra tijd. Lezen en taal behoren tot de kernvakken bij ons op school. We besteden daar veel tijd aan en we beschikken over leraren die effectief lees- en taalonderwijs kunnen geven.

Onze ambitie is om ook een leescoördinator aan te stellen om de kwaliteit van het lezen hoog te houden.

Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). Dit doen we extra tijdens de extra instructie momenten tijdens de start van de dag in groep 4 t/m 8. Rekenen beschouwen we als een kernvak op onze school. We besteden veel tijd aan rekenen en de leraren zijn gespecialiseerd in het geven van rekenonderwijs. Ook de extra ondersteuning in de groepen wordt bewust ingezet op Rekenen Wiskunde. Zo krijgen de kinderen ook extra aandacht op dit onderdeel.

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 geïntegreerd aan de orde. Hier zijn de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde en biologie in verwerkt. Naast kennisoverdracht wordt er aandacht besteed aan het ontwikkelen van vaardigheden die kinderen nodig hebben in de maatschappij, de zogeheten 21st century skills.

Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: 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. In ons aanbod besteden we daarom expliciet en gestructureerd aandacht aan kunstzinnige vorming.

We hebben een creatieve leerlijn opgesteld, zodat kinderen meerdere creatieve facetten krijgen aangeboden en in aanraking komen met meerdere materialen. Daarnaast gaan we, gekoppeld aan de leerlijn, ook culturele uitjes.

Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen.

Bewegingsonderwijs in de gymzaal

Twee keer per week krijgen de kinderen van groep 1 t/m 8 bewegingsonderwijs in de gymzaal.

Regels voorafgaand:

Kinderen dragen geen sieraden, doen mee in sportkleding (anders lenen) en op blote voeten of zalschoenen.

Inhoud les

Er wordt gewerkt vanuit het basisdocument voor de fundamentele basis. Daarnaast is de vakleerkracht vrij om te werken naar eigen inzicht. Veelal wordt gewerkt in 3 of 4 verschillende vakken in een brede variatie van aanbod.

Vanuit het bestuur is er een vakgroep waaraan de vakleerkracht deelneemt voor de professionalisering van de leerkracht en het vak. Zij komen maandelijks bijeen en hebben veel overleg in een open leeromgeving. De coördinator vakgroep stelt de vakleerkracht hiervan op de hoogte.

Beweging gedurende de dag

Gedurende de schooldag stimuleren we op verschillende manieren dat kinderen bewegen, namelijk:

- Actief naar school komen (fietsend, lopend of steppend)
- BeweegWijs, aanbod tijdens het buitenspelen
- Bewegend en coöperatief leren
- Staand werken naar behoefte door hoog meubilair

Wetenschap en technologie komt terug in onze geïntegreerde wereldoriëntatiemethode en tijdens de creatieve lessen. Ook tijdens de digital skills lessen komt dit onderdeel aan bod.

We zijn voornemens om technologie meer aandacht te geven bij leerlingen die een talent hebben op dit vlak, dit is terug te vinden in het onderdeel 'grote verbeterdoelen'.

Digitale geletterdheid

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. Wij besteden op onze school planmatig aandacht: 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.

Digital Skills

In de groepen 5 en 6 werken de kinderen aan hun 'digitale skills' met het programma Digital Skills for Kids. In dit programma leren kinderen werken met de Google apps, waardoor ze zelfstandig een presentatie of een digitaal

werkstuk kunnen maken.

Engels

De beheersing van de Engelse taal vinden we van groot belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. De aandacht die we besteden aan de Engelse taal zorgt ervoor, dat onze school zich onderscheidt van andere scholen. Hieronder puntsgewijs onze richtlijnen op gebied van Engels onderwijs.

- In de groepen 1 t/m 3 wordt Engels thematisch aangeboden door middel van liedjes, rijmpjes, spelletjes, boeken, filmpjes en ondersteuning vanuit Earlybird materiaal.
- De methode Rise and Shine wordt aangeboden in de groepen 4 t/m 8.
- We maken gebruik van Earlybird, door de fijne (digitale) materialen en lesideeën.
- Één keer per jaar bezoekt de Engels coördinator alle klassen om een Engels les bij te wonen. Met de leerkracht wordt een doelenplan opgesteld naar aanleiding van het reflectiegesprek, daarnaast biedt de Engels coördinator hulp aan de leerkracht door het geven van tips, voorbeelden en eventueel een les. Coördinator komt langs om te vragen naar voortgang.
- 3 keer per jaar deelt de Engels coördinator een inspirerende mail met het team waarin voorbeelden, links, spelletjes, etc te vinden zijn.
- Friday is English day! Op deze dag geeft de leerkracht Engelse activiteiten door middel van een liedje, spelletje, CLIL-les. Daarnaast wordt er tijdens de lunch een kwartier Engels gesproken in de teamkamer.
- De English corner is in iedere klas te vinden, passend bij het thema van Rise and Shine.

Leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief en efficiënt 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 plannen we weloverwogen voldoende leertijd voor de verschillende vakken, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. Tijdens klassenbezoeken is 'het effectief benutten van de leertijd' daarom een kijkpunt.

We merken dat de afgelopen jaren voor ieder vakgebied meer onderwijstijd wordt gevraagd (veelal door de nieuwe onderwijsmethodes). Hierdoor wordt er meer onderwijstijd gevraagd dan er beschikbaar is. Onder 'grote verbeterdoelen' hebben we dit onderdeel, mede daarom, opgenomen.

Pedagogisch-didactisch handelen

Wij hebben voor het pedagogisch-didactisch handelen als team een visie ontwikkeld en deze vertaald in concrete gedragsindicatoren. De leraren weten daardoor wat "goed lesgeven" inhoudt. De indicatoren zijn opgenomen in een werkdocument en vormen het hart van ons personeelsbeleid. Het pedagogisch handelen kenmerkt zich door de woorden: veiligheid, verbondenheid en vertrouwen. Het didactisch handelen is te typeren met de kernwoorden: actief, (directe) instructie, samenwerken(d) en doelgericht. Het pedagogisch-didactisch handelen van de medewerkers komt ook aan de orde bij de groepsbesprekingen. Daarnaast evalueren we onze aanpak tweemaal intensief en passen we deze aan op basis van de data uit de Citotoetsen. Onze gedachte is dat we de resultaten van de leerlingen (o.a.) kunnen verbeteren door goed les te geven.

Afstemming (differentiëren)

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen in het programma Leeruniek. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen, en de bevorderende en belemmerende factoren. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, een verdiept arrangement en een intensief arrangement. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken en het niveau van de leerlingen in een groep. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Directe Instructie.

We hebben ondersteuning voor alle groepen, om de kinderen met extra leerbehoeften ook de benodigde aandacht te geven, we hebben de klimopklas waarin kinderen met een extra leerbehoefte extra aandacht krijgen om op te klimmen binnen het eigen niveau en we hebben de ambitie om het aanbod voor leerlingen die meerbegaafd zijn nog verder te professionaliseren. Dit laatste is terug te vinden in het hoofdstuk 'grote verbeterdoelen'.

Ononderbroken ontwikkeling

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. Onder het kopje 'Gelijke kansen' beschrijven we ons toekomstperspectief op dit vlak.

Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LOVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven. In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) staat beschreven welke basisondersteuning we kunnen leveren en welke extra ondersteuning.

Passend onderwijs

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 hebben we beschreven welke extra ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

De zorgstructuur

Op De Nieuwe Weg willen wij zoveel mogelijk passend onderwijs bieden. Dit betekent, dat wij op een adaptieve manier werken in de groepen. De meeste leerlingen kunnen het onderwijs met goede resultaten volgen. Er zijn echter leerlingen die (ver) onder het gewenste niveau presteren, (ver) daarboven of onvoldoende vaardigheidsgroei hebben. Deze groepen erkennen wij op De Nieuwe Weg als kinderen met een speciale hulpvraag die om uitdaging vraagt. Dit betekent, dat deze leerlingen extra zorg nodig hebben om het maximale uit het geboden onderwijs te halen en hun talenten te ontwikkelen. Er wordt aan elke individuele hulpvraag gericht aandacht besteed. Dit realiseren wij door hulp in de groep te geven en in de Klimopklas.

In de Klimopklas worden kinderen in groepjes geholpen door de Klimopleerkracht. De groepjes worden samengesteld op basis van het vakgebied en het niveau van de leerlingen. Voor verdere toelichting over de Klimopklas verwijzen wij u naar het zorgplan.

Onze intentie is dat wij iedere leerling die zich aanmeldt op onze school de zorg kunnen bieden die het nodig heeft. Echter zitten er ook grenzen aan onze zorg. Voor een omschrijving van onze grenzen aan de zorg verwijzen wij u naar het schoolontwikkelingsplan (SOP).

Op De Nieuwe Weg vinden wij goede opbrengsten van het onderwijs een belangrijke pijler. Wij realiseren dit door opbrengstgericht te werken. Twee keer per jaar bespreekt het team met elkaar de opbrengsten van de CITO toetsen en maken we groepsplannen in Parnassys en stellen we schoolbrede doelen voor de komende periode.

Ons doel is zo het maximale uit ons onderwijs en zorg te halen.

Bij het streven naar een zo hoog mogelijke kwaliteit van ons onderwijs is het volgende van belang:

- a) Goede, verantwoorde en eigentijdse lesmethoden en leermiddelen.
- b) Een goed gestructureerde leerlingenzorg en –begeleiding.
- c) Een heldere procedure en goede instrumenten om de kwaliteit te bewaken.
- d) De school als lerende organisatie.
- e) Een kindvriendelijk schoolklimaat met als pedagogische uitgangspunten, de basisbehoeften van kinderen: competentie, autonomie en relatie.
- f) Een positieve, open relatie met de ouders.
- g) Samenwerking met andere scholen binnen WSKO (IB vakgroep WSKO) en binnen het samenwerkingsverband (SPOW) d.m.v. overleg met de schoolondersteuner

Inrichting van onze zorg

-De zorg binnen de school

Binnen onze school zijn er duidelijke stappen die ondernomen worden als het om de zorg voor onze leerlingen gaat. Hieronder worden de aspecten van deze zorg belicht.

1. Intern begeleider

Binnen onze school is er één intern begeleider (IB'er). De IB'er coördineert de zorg binnen en buiten de school. Zij

onderhoudt contacten met externe instanties, coacht leerkrachten bij vraagstukken op het gebied van leer- en gedragsproblemen, maakt samen met directie en team beleid op het gebied van zorg, voert gesprekken met ouders van zorgleerlingen e.d.

2. Leerlingen volgen

Wij volgen onze leerlingen d.m.v. een aantal meetinstrumenten:

- Methodetoetsen
- CITO leerlingvolgsysteem (2 x per jaar)
- Doorstroomtoets
- ZIEN, sociaal emotioneel volgsysteem (1 x per jaar)
- Observaties van de leerkracht
- Observatie instrument KIJK bij groep 1/2
- Registratie van gesprekken in Parnassys

Aan de hand van deze resultaten bepalen we welke leerling zorg nodig heeft.

3. Zorgroute binnen de school

De IB'er heeft 5 keer per jaar overleg met de leerkrachten, het zorgoverleg.

In het overleg met de leerkrachten wordt bepaald welke kinderen extra zorg nodig hebben en hoe de hulp binnen de groep verloopt (groepsplannen en groepsdoelen).

Hierbij starten we met hulp binnen de groep aan de instructietafel.

Indien deze hulp onvoldoende is, wordt de leerling geplaatst in de Klimopklas.

Voor de hulp in de groep en in Klimopklas worden handelingsplannen en groepsplannen gemaakt. Voor leerlingen die veel hulp hebben gekregen, maar onvoldoende vooruitgaan, zowel qua gedragsproblemen als leerproblemen, wordt dit besproken in het interne zorgteam dat 4 x per jaar plaats vindt. Het zorgteam bestaat uit IB'er, de directeur, de schoolondersteuner van het SWV, de contactpersoon SKT en de leerkracht van het kind.

Het zorgteam analyseert de problemen van de kinderen verder. Bij dit zorgteam worden tips en adviezen gegeven en er kan besloten worden dat er verder onderzoek gedaan moet worden. Dit onderzoek kan gedaan worden door een deskundige van het SPOW of door een extern bureau.

Voor uitgebreide informatie over de interne zorgstructuur, verwijzen wij u naar het ondersteuningsplan van de school (voorheen zorgplan).

-Zorg buiten de school

Externen

De Nieuwe Weg heeft regelmatig contact met externe instanties over de zorg voor onze leerlingen. De IB'er coördineert deze contacten. Hieronder beschrijven we een aantal instanties waar wij veel mee samen werken:

1. WSKO

De Nieuwe Weg valt onder de stichting WSKO. Binnen het WSKO worden er bijeenkomsten tussen IB'ers georganiseerd om van en met elkaar te leren.

Er zijn per jaar ongeveer 4 vakgroepdagen IB. Hierbij komen alle IB'ers van WSKO samen om de ontwikkelingen binnen de zorg te bespreken.

2. Schoolmaatschappelijk werk

Op De Nieuwe Weg werken we samen met het sociaal kernteam (SKT). Wij hebben een vast contactpersoon, die ons ondersteunt bij opvoedingsvraagstukken van ouders, leerlingen met gedragsproblemen en gesprekken met ouders. Daarnaast neemt SKT deel aan ons intern zorgteam.

3. SPOW

Onze school valt onder het SPOW. Bij het SPOW melden wij leerlingen aan voor onderzoek, het zogenaamde HGDtraject

(Handelings Gerichte Diagnostiek). Ook kunnen wij als school bij het SPOW terecht voor hulp en ondersteuning voor leerkrachten. Wij hebben een vaste schoolondersteuner die ons ondersteunt bij gesprekken, individuele hulpvragen en groepshulpvragen

Het SWV komt ieder jaar met een nieuw zorgplan voor het komende jaar. Hoe we om gaan met passend onderwijs staat de komende tijd centraal.

4. OnderwijsAdvies dienst of RID

Wanneer wij onderzoek willen doen naar ernstige dyslexie die door de zorgverzekering kan worden vergoed (ONL dyslexie), verwijzen wij ouders bijvoorbeeld naar de OnderwijsAdvies dienst. Een orthopedagoog onderzoekt de leerling, stelt vast of er sprake is van dyslexie en verwijst de leerling, en ouders, door naar een behandelaar. Naast ONL dyslexie-aanvragen, onderzoekt de orthopedagoog van OnderwijsAdvies individuele leerlingen van onze school op het gebied van de intelligentie en persoonlijk welbevinden.

5. Overige instanties

Naast de bovenstaande organisaties onderhouden wij contact met de volgende instanties: Veilig Thuis, GGD, Jeugdformaat etc.

Taalachterstanden

Kinderen met een taalachterstand krijgen, naast de geboden hulp in de klassen, extra instructie in de klimoplas of door onze onderwijsassistent. Deze instructie is in kleine groepjes en beklijft daardoor een stuk beter. Mocht deze aanpak niet afdoende zijn, dan kan externe hulp worden ingeschakeld. Deze hulp wordt in kaart gebracht tijdens een HIA, waarna de Intern begeleider de hulp op poten zet.

Mochten kinderen geen Nederlands spreken, dan wordt vaak de hulp ingeschakeld van de Schakelklas. De Schakelklas is gespecialiseerd in het begeleiden van leerlingen die (nog) geen Nederlands spreken.

Bieden van gelijke kansen

Op onze school willen we in beginsel alle leerlingen gelijke kansen geven. Om deze reden zijn we bezig met het ontwikkelen van een Tienercollege die deze gelijke kansen moet bevorderen en een nauwere samenwerking met de VVE. Uit onderzoek is gebleken dat kinderen in groep 8 geen gelijke kansen krijgen bij het adviseren voor het VO. Daarnaast weten zij op dat moment nog niet wat de verschillende niveaus inhouden en dus weten ze niet 'waar ze voor werken'.

Tienercollege

In het Tienercollege groeien kinderen toe naar het niveau dat bij hen past. Zij worden gecoacht en begeleid bij de kansen die er in het verschiets liggen en zij stromen in leerjaar 3 in op het niveau dat écht bij hen past. Onder het kopje 'onze grote verbeterdoelen' gaan we hier dieper op in.

Nauwe samenwerking met VVE

We ontwikkelen een samenwerking waarin de kinderen vanaf hun aanmelding op het VVE begeleid en gevolgd worden met een doorgaande lijn t/m het basisonderwijs. Kinderen zijn hierdoor beter in beeld en kunnen beter worden begeleid bij hun ontwikkeling. Ook zitten de partijen fysiek dusdanig dicht bij elkaar (fysieke ruimtes naast elkaar, met mogelijkheid tot ontmoeting op het leerplein) dat de doorstroom van VVE naar PO een logisch vervolg is.

Toetsing

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. methodegebonden toetsen en het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LOVS ParnasSys. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde afspraken, vastgelegd in een werkdocument en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de doorstroomtoets (Cito). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids.

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Lezen, Taal, 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. Op onze school werken we resultaatgericht: we beschikken over normen voor de eindtoets, de tussentoetsen en de sociale resultaten. Op basis van een analyse van de resultaten stellen we interventies vast.

12 Personeelsbeleid

Bij WSKO stimuleren we persoonlijk leiderschap in alle lagen. Daarbij zijn: voorleven, verwerven van kennis, oefenen van vaardigheden en het ontwikkelen van een onderzoekende houding kenmerkend. Ons integraal personeelsbeleid draagt bij aan een professionele cultuur, waarvan de kern gevormd wordt door cyclisch werken, eigenaarschap en reflectie. Er zijn criteria voor professionals binnen WSKO met betrekking tot kennis, gedrag, vaardigheden en professionele ontwikkeling.

WSKO is een krachtige, vitale onderwijsorganisatie die in verbinding staat met het maatschappelijk veld. WSKO kent en stimuleert een levendig en gevarieerd palet aan basisscholen, die voortdurend in beweging en in ontwikkeling zijn. WSKO investeert om deze reden in goed werkgeverschap, vitaliteit, gezondheid en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Werving en selectie is een onderdeel van het integraal personeelsbeleid en heeft raakvlakken met de HR gesprekkencyclus, functiebeschrijvingen, traject voor introductie en begeleiding en professionalisering & ontwikkeling.

WSKO bevordert interne mobiliteit. We geven voorkeur aan vrijwillige mobiliteit op grond van ontwikkeling, professionalisering, vitaliteit en veerkrachtigheid.

De gesprekkencyclus

Waarom (why)

De gesprekkencyclus draagt op een effectieve manier bij aan de ontwikkeling van de medewerkers. De gesprekken zijn onder andere gekoppeld aan de ontwikkeling die de school door wil maken om haar onderwijskwaliteit te vergroten. De focus van de gesprekken ligt op leren in de breedste zin van het woord.

De gesprekkencyclus is daarmee een belangrijk onderdeel van wat WSKO verstaat onder goed werkgeverschap.

Hoe (how)

WSKO wil recht doen aan zowel de wettelijke kaders, als de diversiteit*) binnen onze stichting. Daarom bevat onze gesprekkencyclus zowel normerende als waarderende gesprekken. Een normerend gesprek voeren we op het moment dat rechtspositionele gevolgen van toepassing zijn. De werkgever neemt hiervoor het initiatief. Alle overige gesprekken zijn waarderend van aard. Daarbij dragen zowel de werkgever als de werknemer verantwoordelijkheid voor het cyclische karakter van de gesprekken. Ieder jaar vindt er minimaal één gesprek uit de cyclus plaats. In Afas wordt dit gesprek gedocumenteerd.

Wat (what)

WSKO heeft de keuze gemaakt om de volgende onderdelen op te nemen in de gesprekkencyclus:

1. Gesprekken

- Normerend gesprek

In het normerend gesprek wordt het functioneren van de medewerker tegen het licht gehouden van de organisatie doelen. De werkgever beoordeelt de werknemer waarna de rechtspositionele wijzigingen kunnen worden doorgevoerd.

- Waarderende gesprekken

Het waarderend gesprek kenmerkt zich door de gelijkwaardigheid van de gesprekspartners. Zowel de persoonlijke als de schoolontwikkeling kunnen onderdeel zijn van de waarderende gesprekken. Visie, missie en doelen worden hierbij gekoppeld aan het concrete gedrag van de medewerker. De medewerker formuleert de afspraken en opbrengsten in het portfolio.

- start/plan/doelstellingen gesprek
- voortgangsgesprek
- functioneringsgesprek
- professionaliseringsgesprek

- waarderingsgesprek.

2. Data

- lesbezoek
- korte informele momenten
- vorige gesprekken
- enzovoorts

3. Verslaglegging

- portfolio (personeelsinformatiesysteem AFAS)
- In eigen vorm, of voorbeeldbestand

4. Vervolg

- een nieuwe afspraak plannen (cyclisch)
- eventuele coaching
- professionaliseringsaanbod (groeikracht, intervisie, e.d.)

Bij ieder gesprek komen -grotendeels- dezelfde onderwerpen aan de orde, maar is het accent en de invalshoek anders en is de rol van de gespreksdeelnemers anders. WSKO heeft een gesprekken matrix ontwikkeld waarin alle informatie wordt weergegeven.

Aandachtspunten gesprekkencyclus

Leidend zijn de inhoud en het doel van het gesprek en niet de benaming ervan. Voor de benaming is gekozen om de relatie met de CAO PO te kunnen leggen.

Er kunnen meerdere gesprekken binnen één gespreksmoment gevoerd worden. Dit wordt geduid in de verslaglegging.

De gesprekken worden zodanig gevoerd dat ze daadwerkelijk leiden tot kwaliteitsverbetering en bijdragen aan de schoolontwikkeling en de doelen die de school nastreeft.

De gesprekken zetten de medewerkers aan tot zelfreflectie.

De gesprekken zijn ontwikkelgericht en dragen bij aan de motivatie van de medewerker.

De vragen bevorderen dat de medewerker aan het denken wordt gezet over zijn/haar manier van werken (waaronder lesgeven, samenwerken met collega's, participatie in werkgroepen) en de eventuele alternatieven.

De gesprekken zijn waarderend en hebben een oplossingsgerichte aanpak die aanzetten tot eigen regie.

In gesprekken zit een goede balans gericht op wat niet goed gaat en wat er wel goed gaat; beide kunnen verder ontwikkeld worden.

-Alle- gesprekken worden benaderd vanuit:

- Schoolontwikkeling

Wat is de richting waarin de school zich ontwikkelt? Welke resultaten wil de school behalen? Wat betekent dit voor de individuele medewerkers in de school? Wat gaat er voor hen veranderen en wat betekent dit voor het gedrag van de medewerkers?

- Functie

Wat is het functieprofiel? Wat zijn de gevraagde competenties voor deze functie? Is helder gedrag beschreven en bekend? Welk gedrag willen we zien in de klas? Welk gedrag willen we zien in deelname aan een team?

- Loopbaanwensen

Wat zijn de eigen wensen van de medewerker met betrekking tot zijn/haar persoonlijke ontwikkeling?

*) Het bovenstaande kader bevat de ruimte om tegemoet te komen aan de grote diversiteit van scholen binnen WSKO. Gesprekken kunnen bijvoorbeeld samengevoegd worden, een andere naam hebben en ook de verslaglegging kan verschillen. Indien afstemming gewenst is over de vorm van de gesprekkencyclus, kan contact opgenomen worden met personeelszaken.

Onze school hecht veel belang aan een professionele cultuur, aan het samen leren en samen werken. Daarom vergaderen we altijd onderwijsinhoudelijk en wordt er veel gelegenheid gegeven tot professionele samenwerking.

Tijdens de vergaderingen is er een actieve betrokkenheid en er is een belangrijk criterium voor een vergaderonderwerp: het moet de dagelijkse praktijk van de kinderen beïnvloeden.

Collega's zijn afhankelijk van elkaar en we werken vanuit de gedachte 'alleen ga je sneller, maar samen kom je verder'. Leerkrachten werken aan persoonlijke doelen en kijken naar behoefte bij collega's om inspiratie op te doen op gebied van het eigen leerdoel.

Op deze wijze is geborgd dat de leraren betrokken zijn bij het ontwikkelen van het (onderwijskundig) beleid van de school.

Onze school stelt in principe alleen leraren aan die bevoegd zijn, en start bij nieuwe leraren per direct met de ontwikkeling van de bekwaamheid. Door leerkrachten aan te stellen met 'bagage' en een stevige basis, kan voldaan worden aan de diversiteit die de functie met zich meebrengt. Doordat leerkrachten zich ontwikkelen zal deze bagage in de werkzame jaren op De Nieuwe Weg toenemen.

De leraren houden hun eigen ontwikkeling bij in een persoonlijke pagina. De schoolleider is geregistreerd schoolleider. Wij hebben een aantal medewerkers met een bepaalde gespecialiseerde functie. Deze medewerkers hebben specifieke scholing gevolgd om de functie effectief te kunnen vervullen.

De Nieuwe Weg heeft een visie op personeelsbeleid dat is gebaseerd op drie factoren.

- Ontwikkeling/uitdaging
- Erkenning/waardering
- Duidelijkheid

Ontwikkeling/uitdaging

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. Iedere leerkracht werkt aan de hand van persoonlijke leerdoelen. Om ervoor te zorgen dat deze doelen opgesteld kunnen worden worden klasbezoeken afgelegd en ontwikkelgesprekken gevoerd.

Erkenning/waardering

Onderwijs is een erg intensieve sector. Onderwijspersoneel heeft te maken met veel kinderen en hun ouders. Dit vraagt erg veel van iemand. Zeker nu de eisen hoger worden en de behoefte van kinderen uiteen loopt. De Nieuwe Weg vindt het van belang dat het personeel gezien wordt en de erkenning/waardering krijgt die het verdient. Om die reden wordt op een persoonlijke manier aandacht gegeven aan het personeel.

Duidelijkheid

Personeel werkt het beste als er weinig onduidelijkheid bestaat over de werkzaamheden. Op die reden hebben we processen gestandaardiseerd en afspraken vastgelegd in werkdocumenten. Dit komt overeen met kwaliteitskaarten in de Enigma methode uit het boek 'Wat als we nu gewoon gingen lesgeven?'

Nieuwe leraren krijgen een buddy die het introductiebeleid uitvoert. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de doelen van de school. Nieuwe leraren worden intensief begeleid door de buddy en de directeur, zodat het zacht landt op school en mee kan in de professionele cultuur.

Op onze school overleggen we jaarlijks met elkaar over de taakverdeling. Iedereen krijgt dan taken toebedeeld op basis van wensen, talenten en beschikbaarheid. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lesuren of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. Voor het vaststellen van het taakbeleid gebruiken we het instrument Cupella.

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. 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, de competentieset 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. In de regel volgt het team twee/drie keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

13 Organisatiebeleid

Onze school is een van de 17 scholen van de Stichting WSKO. De directie (directeur) geeft –onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting- leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door een IB-er en verschillende specialisten en coördinatoren. De school heeft de beschikking over een leerlingenraad, een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

Schoolniveau

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Er wordt in principe één groep per leerjaar gevormd. Als de situatie erom vraagt, worden er combinatieklassen gevormd.

Klasniveau

De indeling van klassen vindt plaats op basis van een sociogram. De school plaatst de leerlingen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Naar behoefte worden kinderen in kleine groepen buiten de klas geholpen.

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 1 t/m 8: we starten 's morgens om 8.30 uur en lunchen tussen 12.00 en 13.00 uur op school. De middag eindigt om 14.30 uur.

Op woensdag zijn de tijden: 08.30 – 12.30 uur.

Gelet op het schoolklimaat, vinden we 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 samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

We monitoren dit door structurele onderzoeken onder teamleden, ouders en kinderen. Op basis van het onderzoek worden verbeteractiviteiten opgenomen in het schoolplan.

Veiligheid bij kinderen

Bij kinderen zetten we meerdere middelen in om de veiligheid te waarborgen. Zo werken we volgens de methode Orka door de gehele school, waarin kinderen wordt aangeleerd dat zij verantwoordelijk zijn voor hun eigen gedrag en positief gedrag wordt benadrukt aan de hand van superhelden. Daarnaast hebben we twee vertrouwenspersonen in de school, waar kinderen terecht kunnen als zij ergens mee zitten.

In het kader van veiligheid beschikt de school over een aandachtsfunctionaris. 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. Haar taken zijn vastgelegd in een taak/functie-omschrijving. De school waarborgt de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen en medewerkers.

Het uitgebreide veiligheidsplan is bijgevoegd onder het kopje 'strategisch beleid'.

De school beschikt over een registratiesysteem: het wordt geregistreerd als er ongevallen en incidenten plaatsvinden (met behulp van een format). Een incident of een ongeval wordt geregistreerd wanneer de aandachtsfunctionaris inschat dat het werkelijk een incident/ongeval is, of na een officiële klacht. De aandachtsfunctionaris analyseert jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stelt, in overleg met de directie, op basis daarvan actiepunten vast.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n.

gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt daarnaast, zoals eerder omschreven, over de methode Orka voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. In het leerlingvolgsysteem 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. Leraren worden één keer per twee jaar bevraagd op veiligheid. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van actiepunten.

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

Onze school kent twee interne vertrouwenspersonen. Zij zijn bekend bij de leerlingen, omdat zij twee keer per jaar een bezoek brengen aan elke groep en dan uitlegt wat hun werkzaamheden zijn. Zij beschikken over een informatiebord (gang) met daarbij een brievenbusje waarin leerlingen (anoniem) zaken kunnen aangeven.

Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind.

Ouderapp

Om het wekelijkse contact laagdrempelig en sterk te houden, gebruiken we de ouderapp Parro. Deze app geeft ouders de mogelijkheid om 1 tot 4 keer per week informatie te verkrijgen vanuit de klas. Denk aan foto's, een verslagje en de doelen waar de kinderen aan werken.

Ouder(-en kind)gesprekken

We voeren op school gesprekken met ouders over het kind, maar ook gesprekken met ouders én kind. Zo proberen we het kind te betrekken bij de eigen ontwikkeling en het kind te laten zien dat ouders en school een team vormen om het kind zo goed mogelijk te ondersteunen.

- Gesprek 1 is een vooruitblik, waarin het welbevinden centraal staat. Gesprek 2 heeft meer aandacht voor resultaten, waaronder toetsuitslagen.
- De gespreksleidraad wordt van tevoren met ouder en kind gedeeld, zodat het gesprek kan worden voorbereid.
- Groep 1, 2 en 3: Gesprekken zijn zonder kind. Kind kan nog weinig toevoegen in het gesprek.
- Groep 4, 5: Gesprek 1 met kind en gesprek 2 zonder kind. Gesprek 1 is een vooruitblik op het schooljaar en het welbevinden staat centraal. Hierin kan het kind een grote rol spelen. Tijdens gesprek 2 gaat het veelal over leerresultaten. Kinderen van groep 4 en 5 achten we nog niet klaar om hierbij aanwezig te zijn.
- Groep 6, 7 en 8: Beide gesprekken met kinderen. Omdat kinderen steeds meer eigenaar worden van hun leerproces, is het belangrijk dat zij bij beide gesprekken aanwezig zijn.

Op onze school hanteren wij een zorgvuldige adviesprocedure PO-VO den een procedure voor de heroverweging van het advies na de doorstroomtoets. Deze procedure (die uitgaat van het principe 'kansrijk adviseren') is opgenomen in de schoolgids. We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren. Ieder jaar stellen we -met behulp van Scholen op de kaart en de NRO-rapportage- ons vervolgsucces vast (zijn onze adviezen uitgekomen gelet op de plaats in VO-3?) en bepalen we of er acties nodig zijn.

Onze school beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. `We

volgen daarmee het protocol van de WSKO. 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 en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids.

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met kinderopvang Simba en peuterspeelzaal Hummeloord. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. We onderhouden een zeer goede relatie met de Simba en Hummeloord en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht.

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang, verzorgd door KDV Simba: de school is vanaf 07.30 uur open voor leerlingen (en ouders). De tussenschoolse opvang is tevens uitbesteed aan Simba. Het is ons streven om intensief met hen samen te werken. Momenteel hebben we te maken met een aantal aanbieders van naschoolse opvang, te weten Sima, Smallsteps en ZON!.

Interne & Externe communicatie

We onderscheiden twee soorten communicatie: interne en externe communicatie.

Interne communicatie

Onder interne communicatie verstaan we de communicatie gericht op medewerkers; de informatieoverdracht tussen de school/WSKO en de mensen die werkzaam zijn binnen de school/WSKO.

Als organisatie hebben we een open cultuur met korte lijnen. Ons streven is om transparant, proactief en eerlijk met elkaar te communiceren. Dit doen wij informeel tijdens de contactmomenten in de klas of de koffiekamer, maar ook formeel tijdens teamvergaderingen, (bij-)scholingsdagen of bijeenkomsten op school- of WSKO niveau. Ook zijn er verschillende vakgroepen en leernetwerken om de expertises van leerkrachten te bundelen en uit te wisselen. Vanuit het bestuur wordt regelmatig de WSKO Update verstuurd, een interne nieuwsbrief aan alle medewerkers.

Op het gebied van HRM maken we gebruik van de WSKO Gesprekkencyclus: een planmatige manier om het gesprek met elkaar aan te gaan en om ons verder te professionaliseren. We kijken welke mogelijkheden er zijn om ons verder te ontwikkelen.

De scholen van WSKO zijn 'Google Reference Schools'. We geven "digitaal toekomstgericht" onderwijs. Met behulp van Chromebooks en Google Apps geven we invulling aan nieuwe vaardigheden. Leerkrachten, onderwijsondersteunend personeel, directie en bestuur werken in een digitale Google omgeving.

Externe communicatie

Onder externe communicatie verstaan we de communicatie gericht naar buiten: de informatieoverdracht tussen de school/WSKO en leerlingen, ouders en overige stakeholders.

Als school geven we in alle communicatie het gevoel van welkom zijn. Deze communicatie is WSKO-herkenbaar. We vertellen met elkaar het verhaal van WSKO, over de bedoeling en de pijlers.

We stemmen onze boodschap af op de doelgroep en houden rekening met het niveau van de ontvanger. We bedenken van te voren wat de boodschap is, waarbij rekening wordt gehouden met de profilering en de specifieke kenmerken en het onderwijsconcept van de school. We geven zoveel mogelijk antwoord op de vragen wie, wat, waar, wanneer, waarom en hoe. Welke kenmerken maken onze school uniek? Wat zijn onze kernwaarden, missie en visie?

Tot slot zorgen we dat we als school/WSKO dezelfde taal spreken, met het kind praten en het kind betrekken bij het organiseren van activiteiten. Daarnaast zorgen we dat de formele documenten die horen bij het PO up to date, volledig en vindbaar zijn in een systeem dat gepast toegankelijk is voor de verschillende doelgroepen.

Bij communicatie in het basisonderwijs onderscheiden we in ieder geval de volgende doelgroepen (stakeholders):

- Kinderen
- Ouders van kinderen die al op school zitten

- Nieuwe ouders
- Samenwerkende partijen (zoals gemeente, kdv, bso, bibliotheek, sportverenigingen, logopedie),
- Potentieel nieuwe medewerkers
- Pers

Voorbeeld van middelen:

- Ouder- en kindgesprekken
- Informatieavonden
- Schoolapp (Social schools of Parnassys)
- Schoolgids
- Rapporten/portfolio's
- Website (school en stichting)
- Social media kanalen (school en stichting)
- Advertenties
- Persberichten

We gebruiken het WSKO kwaliteitsboek Communicatie als leidraad voor de communicatie. Dit is de basis voor het professioneel communiceren, zowel qua inhoud als vorm.

14 Financieel beleid

Beleidsvorming op financieel gebied bij onderwijsinstellingen wordt sterk beïnvloed door vele wettelijke kaders en overige richtlijnen die over de instellingen wordt uitgestort wegens de bekostiging met onder andere rijksmiddelen. Wij zien het daarbij als onze opdracht om te streven naar continuïteit op langere termijn.

Binnen die randvoorwaarden is het financieel beleid bij WSKO gericht op de realisatie van het strategisch beleidsplan. De relatie tussen het strategisch beleidsplan, de schoolplannen en de jaarplannen is essentieel om de belangrijkste onderwerpen voor het onderwijs de juiste aandacht te geven. Door de benodigde inzet en de kosten die daaruit voortvloeien tegen elkaar af te wegen, ontstaat de begroting.

WSKO streeft ernaar om dit begrotingsproces zo inzichtelijk mogelijk te maken ("beleidsrijk begroten"). Nieuw beleid of aangepast beleid wordt telkenmale getoetst aan het strategisch beleidsplan en de gevolgen ervan voor de begroting, gevoed door onder andere gesprekken met relevante stakeholders..

Hierdoor worden de kwaliteit en het draagvlak van de plannen positief beïnvloed en kan ondersteuning worden geboden aan de scholen om de gemaakte plannen en keuzes zo goed mogelijk in een begroting te verwerken.

Door te kiezen voor beleidsrijk begroten kunnen financiële ruimtes direct en concreet in de begrotingen opgenomen worden. Ook de activiteiten die worden gefaciliteerd vanuit doelsubsidies, overige incidentele subsidies of overige baten zijn in de begrotingen geconcretiseerd.

Het weerstandsvermogen van WSKO - onder meer nodig om eventuele risico's in de komende jaren op te vangen en daardoor de continuïteit van het onderwijs voor de leerlingen binnen de stichting te waarborgen - als geheel is voldoende en moet gezien het streven naar continuïteit op langere termijn ook voldoende blijven. Als gevolg van de wens om het weerstandsvermogen op peil te kunnen houden, wordt als uitgangspunt gekozen voor "sluitende begrotingen" op schoolniveau.

Jaarlijks bespreken de controller en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage. Daarnaast vindt jaarlijks een verantwoording plaats met het hoofd van het college van bestuur en de controller. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Tevens wordt het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met het eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden besproken met de afdeling P&O en Financiën, alsmede met het bestuur tijdens de managementrapportage.

Op gebied van sponsoring volgen alle scholen van WSKO de wetgeving op dit terrein. Dit is te vinden onder [deze link](#).

Doel van het begrotingsproces

Het begrotingsproces op basis van kaderstellingen heeft als doel om tot een inzichtelijke, volledige en voldoende betrouwbare (school)begroting te komen. Verder moeten vastgesteld beleid, doelen en prestatie-indicatoren een plek krijgen in de begrotingen.

Meerjaren financieel beleidsplan: relatie tussen beleid en begroting

Het strategisch beleidsplan is de basis voor het meerjaren financieel beleidsplan waarin staat beschreven wat de te verwachten kosten zijn, centraal en decentraal, van het in de praktijk vormgeven van beleid. Dit betekent dat de schoolplannen een financiële paragraaf bevatten waarin keuzes en plannen op hoofdlijnen staan beschreven.

Elementen van het meerjarige strategische beleidsplan (en de concretisering in de jaarlijkse kaderstellingen) moeten een plek krijgen binnen de (deel)begrotingen en in de afspraken over gewenste exploitatieresultaten en gewenste bijdragen aan vermogensvorming of liquiditeitsverbetering, gestand worden gedaan. Naast het strategisch beleidsplan en schoolplannen worden ook overige beleidszaken -doorgaans het uitvloeisel van wetgeving en/of kortlopende of incidentele doelsubsidies - en andere zaken uitgewerkt in toekomstprojecties.

Het doel is dat we binnen WSKO op schoolniveau en op bestuursniveau beleidsrijk begroten.

Kaderstellingen

Het meerjaren financieel beleidsplan geeft als beleidsrijke begroting inzicht in de continuïteit op de middellange- en lange termijn van WSKO als geheel en van alle scholen.

Bovendien geeft het meerjaren financieel beleidsplan richting aan de kaderstellingen die jaarlijks worden gesteld om de kalenderjaarbegrotingen te kunnen opmaken. Denk hierbij aan keuzes die worden gemaakt bij de inzet van experts, de opbouw van het MT, de wijze waarop teams worden samengesteld, geplande investeringen, voorzieningen groot onderhoud.

Eén van de kaderstellingen die ten grondslag ligt aan elke (school)begroting is dat het geprognosticeerde exploitatieresultaat groter of gelijk is aan € 0.

Deze specifieke kaderstelling is één van de pijlers waar het financiële beleid van WSKO op is gestoeld.

De kaderstelling wordt jaarlijks meteen na het afronden van het jaarverslag en de jaarrekening in gang gezet met de keukentafels met als doel dat het bestuur de kaderstelling in september kan vaststellen t.b.v. de formatiegesprekken en het opstellen van de begroting. Zie hiervoor ook de P&C-cyclus.

Aanvragen buiten de kaderstelling vinden plaats op projectbasis op basis van solidariteit en / of in aansluiting met doelstellingen van het strategisch beleidsplan.

In het cursusjaar 2021-2022 kregen we te maken met de zogenaamde NPO-gelden. Deze middelen werden door de overheid verstrekt om de opgelopen achterstanden (door Corona en lockdowns) weg te werken. Voor de jaren 2021-2022 en 2022-2023 hebben we een NPO-plan opgesteld waarin de door ons gekozen interventies zijn uitgewerkt (zie bijlage). Inmiddels is beslist dat we ook in 2023-2024 en 2024-2025 gebruik kunnen maken van de toegekende NPO-gelden. We zullen daarom ons plan van de voorgaande jaren voor die cursusjaren voortzetten.

De mensen die hun werk in en om de school doen, de kinderen die de school bezoeken en ook overige bezoekers in de school, moeten gebruik kunnen maken van adequate voorzieningen (werkruimtes, ict-voorzieningen enz.). Een goede inzet van middelen, adequate voorzieningen en een prettig leef- en werkklimaat draagt er aan bij dat het personeel zich betrokken voelt bij het werk en bij de school.

Co2 meters

In iedere klas bevindt zich een Co2 meter. Deze meter geeft aan of de hoeveelheid Co2 in het lokaal binnen de norm blijft. De leerkracht zorgt ervoor dat er voldoende ramen openstaan, waardoor de hoeveelheid Co2 binnen de norm blijft.

15 Kwaliteitsbeleid

Op De Nieuwe Weg willen we zorg op maat voor iedere leerling. Of een kind nu leer- of gedragsmoeilijkheden of meer

uitdaging nodig heeft. Op verschillende manieren wordt hiervoor gezorgd. De groepsleerkracht zorgt binnen de groep ervoor dat leerlingen extra hulp of uitdaging krijgt. Dit gebeurt aan de instructietafel. Tijdens momenten dat leerlingen zelfstandig werken wordt er hulp geboden aan groepjes leerlingen of individueel. Daarnaast is er binnen onze school 1 Klimopleerkracht. Zij heeft de tijd om leerlingen afzonderlijk of in groepjes speciale hulp te geven. Deze zorg wordt gecoördineerd door de intern begeleider. De intern begeleider overlegt eens in de 6 à 7 weken met de groepsleerkrachten en wekelijks met de directeur.

Indien wij zorgen hebben over de ontwikkeling van uw kind kunnen wij uw kind bespreken in het schoolondersteuningsteam (SOT). Dit gebeurt uiteraard na toestemming van de ouders. Het schoolondersteuningsteam bestaat meestal uit de intern begeleider van school, de leerkracht, de ouders, de ondersteuningsadviseur van het samenwerkingsverband en een vertegenwoordiger van het wijkteam. Deze besprekingen leiden tot een beter inzicht in de problematiek en aangepaste hulp voor de leerling. Ook heeft de intern begeleider contact met verschillende instanties buiten de school, zoals het sociaal Kernteam Westland, samenwerkingsverband Westland en Veilig Thuis.

Op onze school ontwikkelen we werkdocumenten. Een werkdocument geeft de visie en de doelen van onze school bij een bepaald thema. We onderscheiden drie vormen van werkdocumenten. Werkdocumenten voor werkwijzen, leerjaren en werkgroepen. De allerbelangrijkste werkdocumenten hangen samen met het lesgeven van de leraren. Daarmee onderstrepen we dat de kwaliteit van het lesgeven cruciaal is voor de kwaliteit van onze school. Onze werkdocumenten worden structureel opnieuw beoordeeld (zelfevaluatie) door het team. Op basis van de uitkomsten en keuzes stellen we actiepunten vast.

De werkdocumenten die samenhangen met het (les)gedrag van de leraren worden ook gebruikt bij ons personeelsbeleid. Leraren voeren zelfevaluaties uit, ontwerpen persoonlijke plannen en gaan daarover in gesprek met collega's en leidinggevend (gesprekscyclus). 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). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in doelen, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen.

De leiderschap is ingericht aan de hand van expertise en we hebben een horizontale managementstructuur. De directeur is eindverantwoordelijk en moet incidenteel 'erboven stappen' om een knoop door te hakken, maar verder zijn we allemaal gelijk en wordt leiderschap gepakt op basis van expertise. Er zijn specialisten in de school en deze stellen jaarlijks doelen op, in overleg met directie, op het gebied van hun specialisme.

Op onze school werken de medewerkers samen in een professionele kwaliteitscultuur. De directie van de school zorgt voor een cultuur waarin de medewerkers samen-werken. We gaan uit van de idee dat de schoolleiding de architect is van een leeromgeving waarin medewerkers met en van elkaar willen leren.

Feedback

Feedback vormt de basis van een professionele cultuur. De zin 'we praten met elkaar en niet over elkaar' klinkt op iedere school, maar hoe breng je dit in de praktijk? Wij gaan moeilijke feedbackgesprekken niet uit de weg en begeleiden collega's in het feedback geven aan elkaar. In een professionele cultuur hoor je elkaar terug te kunnen geven wat je ziet en waar je tegenaan loopt. De schoolleiding moet hierin de spil zijn. Dat betekent bijvoorbeeld dat je het als schoolleider niet oplost als een collega tegen een probleem met de ander aanloopt, maar dat je de collega begeleidt in het voeren van het juiste gesprek.

Hierdoor hebben wij een erg open feedback cultuur op school en is er veiligheid op de werkvloer.

Onze professionele cultuur hebben we beschreven in onderstaand 'professioneel statuut'.

- **Doel**

In dit professioneel statuut geven de leraren en de schoolleiding van basisschool De Nieuwe Weg nadere invulling aan de wijze waarop zij de wettelijk geregelde zeggenschap van leraren organiseren. Dit doen wij door middel van een open dialoog tussen de schoolleiding en de leraren, waarbij we elkaar inspireren en uitdagen om het beste uit onszelf en onze leerlingen te halen. Samen streven we naar een hoogwaardig onderwijsaanbod waarin ieder kind zich optimaal kan ontwikkelen.

- **Kaders**

De zeggenschap van leraren binnen basisschool De Nieuwe Weg is gebaseerd op onze gezamenlijke ambities en doelen, zoals vastgelegd in ons schoolplan en de professionele standaard van de beroepsgroep. De wet- en regelgeving vormt daarbij de basis voor de bekwaamheid en professionaliteit van onze leraren.

- **Professionele ruimte en zeggenschap**

Wij stimuleren de professionele ruimte en zeggenschap van leraren door hen te betrekken bij het vormgeven van ons onderwijskundig en kwaliteitsbeleid. Dit doen we door middel van structurele overlegmomenten op verschillende niveaus, zoals teamvergaderingen, analysedagen en gezamenlijke studiedagen. Hierdoor kunnen onze leraren hun expertise en ervaringen delen en gezamenlijk werken aan de ontwikkeling en vormgeving van ons onderwijs.

- **Betrokkenheid bij besluitvorming**

De leraren van basisschool De Nieuwe Weg worden actief betrokken bij het opstellen en evalueren van belangrijke beleidsdocumenten, zoals werkdocumenten, het schoolplan, het jaarplan en het jaarverslag. Hierdoor dragen zij bij aan de ontwikkeling en borging van de kwaliteit van ons onderwijs.

- **Rollen, verantwoordelijkheden en verhoudingen**

De professionele zeggenschap van leraren wordt gewaarborgd door collegiale besprekingen binnen het team en het delen van vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische kennis. Leraren worden tevens betrokken bij het formuleren van het taakbeleid, de personele samenstelling van het team en het onderhouden van hun bekwaamheid als onderdeel van het team.

- **Randvoorwaarden voor succes**

Wij zorgen voor een ondersteunende, waarderende en stimulerende werkomgeving, waarin leraren voldoende faciliteiten, middelen en begeleiding ontvangen om hun professionele verantwoordelijkheden te kunnen realiseren. Daarnaast hechten wij veel waarde aan een veilig werkklimaat voor zowel onze leerlingen als collega's.

- **Professionalisering en samenwerking**

De school stimuleert professionele groei door middel van een helder professionaliseringsbeleid, waarbij leraren inspraak hebben in hun eigen ontwikkeling en de wijze waarop deze vorm krijgt. Leraren werken samen met collega's en externe professionals om kennis en expertise te delen en zo de kwaliteit van het onderwijs te verhogen.

- **Evaluatie en bijstelling**

Het professioneel statuut wordt minstens jaarlijks geëvalueerd tijdens werkmoment en wordt indien nodig bijgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met eventuele veranderingen in wet- en regelgeving, het schoolplan/jaarplan en de uitkomsten van de professionele dialoog. De medezeggenschapsraad wordt geïnformeerd.

- **Slotbepaling**

Dit statuut treedt in werking bij vaststelling door het schoolbestuur en geldt vier jaar, gelijk aan de duur van het schoolplan. Tussentijdse aanpassingen zijn mogelijk bij wijzigingen in wetgeving, schoolplan of praktijk, na overleg met leraren en rekening houdend met professionele dialoog. Toepassing in de dagelijkse praktijk wordt vastgelegd in teamafspraken, die periodiek geëvalueerd en aangepast worden. Het document is voor medewerkers van De Nieuwe Weg digitaal beschikbaar.

Dit statuut, opgesteld door schoolleiding en lerarenteam van basisschool De Nieuwe Weg, weerspiegelt de gezamenlijke visie op onderwijs en professionele ontwikkeling. Het biedt kaders en waarborgt onderwijskwaliteit met wederzijds respect.

Inspectie / Audit Samenwerkingsverband

Onze school heeft in 2014 een schoolbezoek gehad van de inspectie. De resultaten van dit bezoek zijn uiteraard niet

meer van toepassing op de huidige praktijk. Om die reden hebben we, op eigen initiatief, een audit aangevraagd bij het samenwerkingsverband (SPOW). deze vond plaats op 14 november 2022 (zie bijlage onder het kopje 'strategisch beleid').

Conclusie

De auditcommissie heeft de school op verschillende onderdelen getoetst op de zelfbeoordeling zoals vastgelegd in het SOP basisondersteuning door lesobservaties, gesprekken en documentenanalyses.

In het algemeen kan worden geconcludeerd dat:

- Het handelingsgericht werken op orde is op De Nieuwe Weg. Vanuit LeerUniek is er een goed beeld van de leerlingen, aangevuld met de kennis die de leerkrachten zelf over de leerlingen in hun hoofd hebben. Tijdens lessen wordt er goed afgestemd op behoeften, alhoewel de koppeling tussen de informatie in LeerUniek en het dagelijks handelen nog versterkt kan worden.
- Er staat een heldere ondersteuningsstructuur, waarbij er veel ondersteuningsmogelijkheden binnen de groep zijn en een Klimopklas buiten de groep. Het team weet de juiste mensen snel te vinden. Het SOT komt vaak pas laat in beeld, waarbij er kansen liggen om hen eerder te betrekken.
- De intern begeleider fungeert als spin in het web, is laagdrempelig bereikbaar en werkt nauw samen met de directeur.
- De licht curatieve interventies zijn op orde. De school beschikt over duidelijke protocollen, vertaald naar bondige werkdocumenten die bekend zijn in het team en daardoor ook gebruikt worden. Veel extra aanbod wordt vanuit de methodes vormgegeven, daarbuiten is het vaak nog zoeken naar materialen. Voor de ondersteuning op gedrags- en sociaal-emotioneel gebied ligt een groot aandeel in ORKA.
- De school heeft helder in beeld waar ze staan, waar kansen liggen en pakken deze kansen aan.

De basisondersteuning is op orde, hier en daar wat puntjes op de i.

Op basis van het onderzoek kunnen tot slot de volgende suggesties aan de school worden meegegeven:

- Durf leerlingen eerder los te laten, niet alleen de leerlingen met een eigen verrijkingsprogramma.
- Onderzoek hoe de vertaling van de instructiegroepen in LeerUniek afgestemd kan worden op het dagelijks handelen van de leerkrachten.
- Blijf inzetten op de ingeslagen weg. De school heeft duidelijk in beeld waar de ontwikkelpunten liggen en hebben goed voor ogen hoe ze daaraan kan werken.
- Onderzoek tijdig hoe het wegvallen van de NPO-middelen opgevangen kan worden, zonder in te moeten boeten op het ondersteuningsniveau dat de school nu kan bieden. Door hier tijdig met betrokkenen (dus ook gemeente en het SWV) over in gesprek te gaan, voorkom je dat de school als het ware in een gat valt.

De commissie dankt de school en de gesprekspartners voor de wijze waarop zij de commissie inzicht hebben gegeven de vormgeving van Passend onderwijs.

De Quick Scan (Arbomeester) is conform onze meerjarenplanning afgenomen in december 2022. Het aantal deelnemers bedroeg 20 (responspercentage: 100%).

Beoordeling

De Quick Scan wordt periodiek afgenomen conform de meerjarenplanning.

De vragenlijst voor Medewerkers (ParnasSys WMK-PO) is afgenomen in november 2022. De vragenlijst is gescoord door alle medewerkers. Het responspercentage was 90%. De medewerkers zijn gemiddeld genomen erg tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,35.

Beoordeling

De vragenlijst (tevredenheid) voor leraren wordt 1x per vier jaar afgenomen (versie Zeer Compact) conform de meerjarenplanning (WMK). We zijn erg trots op het resultaat!

Omschrijving	Resultaat
Tevredenheidsonderzoek medewerkers november 2022 - Sfeer op school	3,54
Tevredenheidsonderzoek medewerkers november 2022 - Onderwijsleerproces – alleen voor leerkrachten/onderwijsgevend personeel	3,05
Tevredenheidsonderzoek medewerkers november 2022 - Informatie en communicatie	3,56
Tevredenheidsonderzoek medewerkers november 2022 - Arbeidsomstandigheden	3,31

De vragenlijst voor Leerlingen (ParnasSys WMK-PO) is afgenomen in april 2023. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 5, 6, 7 en 8. Het responspercentage was 95%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,27. Onze leerlingen zijn ook betrokken bij de kwaliteitszorg van de school: de leerlingenraad bespreekt structureel allerlei zaken die van belang zijn voor de ontwikkeling van de school.

Beoordeling

De vragenlijst (tevredenheid) voor leerlingen wordt 1x per twee jaar afgenomen conform de meerjarenplanning (WMK).

Omschrijving	Resultaat
Leerlingtevredenheidspelling 2023 - Schoolklimaat	2,98
Leerlingtevredenheidspelling 2023 - Veiligheid	3,28
Leerlingtevredenheidspelling 2023 - Welbevinden	3,25
Leerlingtevredenheidspelling 2023 - Pedagogisch handelen	3,5
Leerlingtevredenheidspelling 2023 - Lesgeven	3,3
Leerlingtevredenheidspelling 2023 - Ondersteuning leerlingen	3,32
Leerlingtevredenheidspelling 2023 - Informatie	3

De vragenlijst voor Ouders (ParnasSys WMK-PO) is afgenomen in april 2023. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school. Het responspercentage was 61%. De ouders zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school: score 3,41. De ouders zijn ook betrokken bij de kwaliteitszorg van de school via de ouderraad en de MR.

Beoordeling

De vragenlijst voor ouders (tevredenheid) wordt 1x per twee jaar afgenomen conform de meerjarenplanning (WMK).

Omschrijving	Resultaat
Oudertevredenheid 2023 - Kwaliteitszorg	3,32
Oudertevredenheid 2023 - Leerstofaanbod	3,36
Oudertevredenheid 2023 - Leertijd	3,55
Oudertevredenheid 2023 - Pedagogisch Handelen	3,45
Oudertevredenheid 2023 - Didactisch Handelen	3,54
Oudertevredenheid 2023 - Afstemming	3,55
Oudertevredenheid 2023 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,5
Oudertevredenheid 2023 - Schoolklimaat	3,33
Oudertevredenheid 2023 - Zorg en begeleiding	3,32
Oudertevredenheid 2023 - Opbrengsten	3,29
Oudertevredenheid 2023 - Sociale veiligheid	3,38
Oudertevredenheid 2023 - Incidenten	3,3

Onze school beschikt over een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg van de school. Daarin opgenomen zijn de afname van de Quick Scan, de vragenlijsten etc. (zie bijlage). Met behulp van die planning plegen we systematische kwaliteitszorg. Op basis van de uitslagen van de diverse instrumenten voor kwaliteitszorg stellen we (als team) actiepunten vast die worden opgenomen in ons jaarplan.

De inhoud van de metingen, de uitslagen (data), de keuzes voor actiepunten en de voortgang met betrekking tot de verbeterplannen (en de effecten) daarvan bespreken we met ons bestuur, de ouders (MR) en de leerlingen (leerlingenraad). De hoofdlijnen publiceren we in ons jaarverslag, op onze website en in de schoolgids.

16 Basiskwaliteit

Onze school levert basiskwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie. Onze eigen scores (zelfevaluatie) zijn te vinden onder 'PCA basiskwaliteit'.

Beoordeling

De basiskwaliteit wordt een keer per twee jaar gemeten met WMK.

Omschrijving	Resultaat
Tevredenheidsonderzoek medewerkers november 2022 - Sfeer op school	3,54
Tevredenheidsonderzoek medewerkers november 2022 - Onderwijsleerproces – alleen voor leerkrachten/onderwijsgevend personeel	3,05
Tevredenheidsonderzoek medewerkers november 2022 - Informatie en communicatie	3,56
Tevredenheidsonderzoek medewerkers november 2022 - Arbeidsomstandigheden	3,31
Leerlingtevredenheidspelling 2023 - Schoolklimaat	2,98

Actiepunt	Prioriteit
Alles is goed schoon (toiletten, doucheruimtes)	hoog
Ik vind dat onze school er netjes uit ziet	hoog

17 Stelselkwaliteit

Onze school levert geen aparte doelen op gebied van stelselkwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie. Deze vallen onder de grote verbeterdoelen.

18 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we "parels". Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk 7: Onze parels.

19 Onze prestatie-indicatoren

WSKO werkt met een succesmonitor om de prestatie-indicatoren goed in kaart te brengen. De Succesmonitor is op grond van de bevindingen van de Onderwijsinspectie opgesplitst in een aparte versie op bestuursniveau en een aparte versie op schoolniveau. Op schoolniveau zijn samen met de Keukentafels kritieke prestatieindicatoren (KPI's) opgesteld.

Daarnaast is de Succesmonitor aangepast naar aanleiding van de omslag van schooljaarbesteding naar kalenderjaarbesteding.

Het bestaat uit drie indicatoren, waaronder de KPI's verdeeld zijn.

Onderwijs

Prestatie-indicator
O1. Onderwijskwaliteit

Medewerkers

Prestatie-indicator
M1. PZ / HRM

Voorwaarden

Prestatie-indicator
V1. Imago

20 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	In 2027 zijn medewerkers op de nieuwe weg meer tevreden over de tijdsbesteding buiten lestijd, is er werkdocument waarin de rode draad beschreven staat op gebied van administratie, is er een duidelijk werkwijze in samenwerking tussen leerkrachten en ondersteuners, is het team geschoold in het geven en ontvangen van feedback, wordt het talent van een medewerker benut en is de zelfsturing en autonomie vergroot.	hoog
	In 2027 is de nieuwbouw gerealiseerd en hebben we een brede school ontwikkeld waarin de doorgang van KDV naar PO en van PO naar VO soepel verloopt, werken we groepsdoorbrekend in de onderbouw i.s.m. het KDV en is er een soepele overgang van groep 2 naar groep 3.	hoog
	In 2027 hebben wij een gedragsprotocol, waarin we omschrijven hoe we grenzen aangeven aan de veranderende populatie (ouders en kinderen), hoe zorgen voor een veilig leerklimaat, hoe we d.m.v. muziek en creativiteit meer tijd voor welbevinden creëren en hoe we kennis inzetten over de ontwikkeling van het brein om gedrag beter te vatten en ondersteunen.	hoog
	In 2027 hebben we een visie en werkdocument op gebied van HB, een doorgaande leerlijn in aanpak voor meer begaafde leerlingen en hebben medewerkers de kennis en vaardigheden om te voldoen aan de behoeften van meer begaafde leerlingen.	hoog
	In 2027 zijn we didactisch geschoold op gebied van wereldoriëntatie en lezen, gebruiken we methodetoetsen bij het bijstellen van onze halfjaarlijkse plannen, werken we aan de hand van doelen/leerlijnen en durven we de methode los te laten en hebben we een aanbod voor praktijkgerichte leerlingen op school.	hoog
	In 2027 coachen we leerlingen op het gebied van verantwoordelijkheid voor zichzelf, het eigen leerproces, voor anderen en de wereld, krijgen leerlingen hierin meer kans om eigen talenten te onderzoeken en ontwikkelen en stellen leerlingen eigen doelen.	gemiddeld
	In 2027 hebben leraar ondersteuners duidelijke werkplekken, krijgen kinderen de aandacht die ze nodig hebben van leerkracht en ondersteuner en is er een vast werkdocument voor ondersteuning in de groepen.	gemiddeld
	In 2027 is er een vast aanbod en doorgaande lijn op gebied van burgerschap vastgelegd in een werkdocument, waarin de maatschappij, de directe omgeving en (onze rol in) de buitenwereld een duidelijke rol spelen.	gemiddeld
	In 2027 zijn schoolverlaters ICT vaardig op gebied van basisvaardigheden, informatievaardigheden, mediawijsheid en computational thinking.	gemiddeld
PCA Basiskwaliteit	Alles is goed schoon (toiletten, doucheruimtes)	hoog
	Ik vind dat onze school er netjes uit ziet	hoog

21 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	In 2027 zijn medewerkers op de nieuwe weg meer tevreden over de tijdsbesteding buiten lestijd, is er werkdocument waarin de rode draad beschreven staat op gebied van administratie, is er een duidelijk werkwijze in samenwerking tussen leerkrachten en ondersteuners, is het team geschoold in het geven en ontvangen van feedback, wordt het talent van een medewerker benut en is de zelfsturing en autonomie vergroot.
	In 2027 is de nieuwbouw gerealiseerd en hebben we een brede school ontwikkeld waarin de doorgang van KDV naar PO en van PO naar VO soepel verloopt, werken we groepsdoorbrekend in de onderbouw i.s.m. het KDV en is er een soepele overgang van groep 2 naar groep 3.
	In 2027 hebben wij een gedragsprotocol, waarin we omschrijven hoe we grenzen aangeven aan de veranderende populatie (ouders en kinderen), hoe zorgen voor een veilig leerklimaat, hoe we d.m.v. muziek en creativiteit meer tijd voor welbevinden creëren en hoe we kennis inzetten over de ontwikkeling van het brein om gedrag beter te vatten en ondersteunen.
	In 2027 hebben we een visie en werkdocument op gebied van HB, een doorgaande leerlijn in aanpak voor meer begaafde leerlingen en hebben medewerkers de kennis en vaardigheden om te voldoen aan de behoeften van meer begaafde leerlingen.
	In 2027 zijn we didactisch geschoold op gebied van wereldoriëntatie en lezen, gebruiken we methodetoetsen bij het bijstellen van onze halfjaarlijkse plannen, werken we aan de hand van doelen/leerlijnen en durven we de methode los te laten en hebben we een aanbod voor praktijkgerichte leerlingen op school.

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.

22 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	In 2027 is de nieuwbouw gerealiseerd en hebben we een brede school ontwikkeld waarin de doorgang van KDV naar PO en van PO naar VO soepel verloopt, werken we groepsdoorbrekend in de onderbouw i.s.m. het KDV en is er een soepele overgang van groep 2 naar groep 3.
	In 2027 hebben wij een gedragsprotocol, waarin we omschrijven hoe we grenzen aangeven aan de veranderende populatie (ouders en kinderen), hoe zorgen voor een veilig leerklimaat, hoe we d.m.v. muziek en creativiteit meer tijd voor welbevinden creëren en hoe we kennis inzetten over de ontwikkeling van het brein om gedrag beter te vatten en ondersteunen.
	In 2027 hebben we een visie en werkdocument op gebied van HB, een doorgaande leerlijn in aanpak voor meer begaafde leerlingen en hebben medewerkers de kennis en vaardigheden om te voldoen aan de behoeften van meer begaafde leerlingen.
	In 2027 coachen we leerlingen op het gebied van verantwoordelijkheid voor zichzelf, het eigen leerproces, voor anderen en de wereld, krijgen leerlingen hierin meer kans om eigen talenten te onderzoeken en ontwikkelen en stellen leerlingen eigen doelen.
	In 2027 hebben leraar ondersteuners duidelijke werkplekken, krijgen kinderen de aandacht die ze nodig hebben van leerkracht en ondersteuner en is er een vast werkdocument voor ondersteuning in de groepen.

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.

23 Meerjarenplanning 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	In 2027 is de nieuwbouw gerealiseerd en hebben we een brede school ontwikkeld waarin de doorgang van KDV naar PO en van PO naar VO soepel verloopt, werken we groepsdoorbrekend in de onderbouw i.s.m. het KDV en is er een soepele overgang van groep 2 naar groep 3.
	In 2027 hebben wij een gedragsprotocol, waarin we omschrijven hoe we grenzen aangeven aan de veranderende populatie (ouders en kinderen), hoe zorgen voor een veilig leerklimaat, hoe we d.m.v. muziek en creativiteit meer tijd voor welbevinden creëren en hoe we kennis inzetten over de ontwikkeling van het brein om gedrag beter te vatten en ondersteunen.
	In 2027 hebben we een visie en werkdocument op gebied van HB, een doorgaande leerlijn in aanpak voor meer begaafde leerlingen en hebben medewerkers de kennis en vaardigheden om te voldoen aan de behoeften van meer begaafde leerlingen.
	In 2027 zijn we didactisch geschoold op gebied van wereldoriëntatie en lezen, gebruiken we methodetoetsen bij het bijstellen van onze halfjaarlijkse plannen, werken we aan de hand van doelen/leerlijnen en durven we de methode los te laten en hebben we een aanbod voor praktijkgerichte leerlingen op school.
	In 2027 coachen we leerlingen op het gebied van verantwoordelijkheid voor zichzelf, het eigen leerproces, voor anderen en de wereld, krijgen leerlingen hierin meer kans om eigen talenten te onderzoeken en ontwikkelen en stellen leerlingen eigen doelen.
	In 2027 is er een vast aanbod en doorgaande lijn op gebied van burgerschap vastgelegd in een werkdocument, waarin de maatschappij, de directe omgeving en (onze rol in) de buitenwereld een duidelijke rol spelen.

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.

24 Meerjarenplanning 2026-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	In 2027 zijn medewerkers op de nieuwe weg meer tevreden over de tijdsbesteding buiten lestijd, is er werkdocument waarin de rode draad beschreven staat op gebied van administratie, is er een duidelijk werkwijze in samenwerking tussen leerkrachten en ondersteuners, is het team geschoold in het geven en ontvangen van feedback, wordt het talent van een medewerker benut en is de zelfsturing en autonomie vergroot.
	In 2027 is de nieuwbouw gerealiseerd en hebben we een brede school ontwikkeld waarin de doorgang van KDV naar PO en van PO naar VO soepel verloopt, werken we groepsdoorbrekend in de onderbouw i.s.m. het KDV en is er een soepele overgang van groep 2 naar groep 3.
	In 2027 hebben wij een gedragsprotocol, waarin we omschrijven hoe we grenzen aangeven aan de veranderende populatie (ouders en kinderen), hoe zorgen voor een veilig leerklimaat, hoe we d.m.v. muziek en creativiteit meer tijd voor welbevinden creëren en hoe we kennis inzetten over de ontwikkeling van het brein om gedrag beter te vatten en ondersteunen.
	In 2027 hebben we een visie en werkdocument op gebied van HB, een doorgaande leerlijn in aanpak voor meer begaafde leerlingen en hebben medewerkers de kennis en vaardigheden om te voldoen aan de behoeften van meer begaafde leerlingen.
	In 2027 zijn we didactisch geschoold op gebied van wereldoriëntatie en lezen, gebruiken we methodetoetsen bij het bijstellen van onze halfjaarlijkse plannen, werken we aan de hand van doelen/leerlijnen en durven we de methode los te laten en hebben we een aanbod voor praktijkgerichte leerlingen op school.
	In 2027 coachen we leerlingen op het gebied van verantwoordelijkheid voor zichzelf, het eigen leerproces, voor anderen en de wereld, krijgen leerlingen hierin meer kans om eigen talenten te onderzoeken en ontwikkelen en stellen leerlingen eigen doelen.
	In 2027 is er een vast aanbod en doorgaande lijn op gebied van burgerschap vastgelegd in een werkdocument, waarin de maatschappij, de directe omgeving en (onze rol in) de buitenwereld een duidelijke rol spelen.
	In 2027 zijn schoolverlaters ICT vaardig op gebied van basisvaardigheden, informatievaardigheden, mediawijsheid en computational thinking.

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.

25 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 10JH
Naam: Basisschool De Nieuwe Weg
Adres: Bernardolaan 18
Postcode: 2685 WB
Plaats: POELDIJK

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

26 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 10JH
Naam: Basisschool De Nieuwe Weg
Adres: Bernardolaan 18
Postcode: 2685 WB
Plaats: POELDIJK

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
