

Schoolplan 2023-2027

Basisschool Pater van der Geld WAALWIJK



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
2 Strategisch beleid	7
2.1 Strategisch beleid	7
3 Schoolbeschrijving	8
3.1 Schoolgegevens	8
3.2 Kenmerken van het personeel	8
3.3 Kenmerken van de leerlingen en ouders	9
3.4 Landelijke ontwikkelingen	9
4 Onze school, een IKC	10
4.1 Een Kindcentrum	10
4.2 Onze uitgangspunten	10
5 Onderwijskundig beleid	12
5.1 Missie en Visie	12
5.2 Onze parels	13
5.3 Onze speerpunten	14
5.4 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)	14
5.5 Onze visie op leren	15
5.6 Onze visie op de 21st century skills	16
5.7 Onze visie op identiteit	17
5.8 Levensbeschouwelijke identiteit	17
5.9 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	17
5.10 Burgerschap	17
5.11 Leerstofaanbod	18
5.12 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	18
5.13 Taalleesonderwijs	19
5.14 Rekenen en wiskunde	20
5.15 Wereldoriëntatie	21
5.16 Kunstzinnige vorming	21
5.17 Bewegingsonderwijs	22
5.18 Wetenschap en Technologie	22
5.19 Digitale geletterdheid	22
5.20 Engelse taal - Vreemde talenonderwijs	23
5.21 Les- en leertijd	23
5.22 Pedagogisch handelen	23
5.23 Didactisch handelen	24
5.24 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	24
5.25 Klassenmanagement	24
5.26 Zorg en begeleiding	25
5.27 Extra ondersteuning	25
5.28 Ononderbroken ontwikkeling	26
5.29 Resultaten	26
5.30 Toetsing en afsluiting	27

6 Personeelsbeleid	28
6.1 Integraal Personeelsbeleid	28
6.2 Bevoegde en bekwame leraren	29
6.3 Organisatorische doelen	29
6.4 Schoolleiding	30
6.5 Beroepshouding	31
6.6 Professionele cultuur	31
6.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	32
6.8 Werving en selectie	32
6.9 Introductie en begeleiding	32
6.10 Taakbeleid	33
6.11 Collegiale consultatie	33
6.12 Klassenbezoek	33
6.13 Gespekcyclus en competentiematch	33
6.14 Bekwaamheidsdossier	34
6.15 Professionalisering	34
6.16 Verzuimbeleid	34
6.17 Mobiliteitsbeleid	35
7 Organisatiebeleid	36
7.1 Organisatiestructuur	36
7.2 Groeperingsvormen	36
7.3 Schoolklimaat	36
7.4 Arbobeleid	37
7.5 Interne communicatie	37
7.6 Samenwerking	38
7.7 Contacten met ouders	38
7.8 Overgang PO-VO	39
7.9 Vervolgsucces	39
7.10 Privacybeleid	39
8 Kwaliteitsbeleid	40
8.1 Kwaliteitszorg	40
8.2 Kwaliteitskaarten	40
8.3 Kwaliteitscultuur	41
8.4 Professioneel statuut	41
8.5 Verantwoording en dialoog	41
8.6 Het meten van de basis- en stelselkwaliteit	42
8.7 Onze eigen kwaliteitsaspecten	42
8.8 Wet- en regelgeving	42
8.9 Inspectiebezoeken	42
8.10 De meerjarenplanning	42
9 Financieel beleid	44
9.1 Uitgangspunten	44
9.2 Algemeen	44
9.3 Rapportages	44
9.4 Sponsoring	44
10 Actiepunten 2023-2027	45
11 Meerjarenplanning 2023-2024	47
12 Meerjarenplanning 2024-2025	48

13 Meerjarenplanning 2025-2026	49
14 Meerjarenplanning 2026-2027	50
15 Formulier "Instemming met schoolplan"	51
16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	52

1 Inleiding

1.1 Voorwoord



Voor u ligt het schoolplan van basisschool Pater van der Geld. Dit schoolplan is het beleidsdocument, waarin we aangeven welke keuzes we voor de schoolplanperiode 2023-2027 op onze school hebben gemaakt.

Het is opgesteld binnen de kaders van het nieuwe koersplan van ons bestuur. Op basis daarvan zijn de specifieke ambities voor onze school bepaald, rekening houdend met de huidige stand van zaken van het onderwijs en de omgevingsfactoren, die van invloed zijn op het functioneren van de school.

Het schoolplan geeft aan bestuur, team en ouders duidelijkheid over wat we de komende schooljaren willen bereiken met ons onderwijs en hoe we dat dagelijks vorm zullen geven.

Het team heeft samen gewerkt aan de totstandkoming van dit schoolplan. Op basis van de beschrijvingen in het voorgaande schoolplan en informatie over nieuwe en/of op handen zijnde ontwikkelingen heeft het schoolteam tijdens teambijeenkomsten de missie en de visie van de school vastgesteld. Op die momenten zijn ook nadrukkelijk de eigen wensen van de personeelsleden aan bod geweest. Daarmee is door het team de richting aangegeven waarin de school zich zou moeten ontwikkelen.



1.2 Doelen en functie

In dit schoolplan wordt voor de komende vier jaren de ontwikkeling van de school geschetst. Deze ontwikkeling is gericht vanuit de missie, visie en kernwaarden van de school en past binnen het strategisch beleid van Stichting Leerrijk, waar onze school onderdeel van is. Naast onze ontwikkeling leest u in het schoolplan:

- op welke manier wij het onderwijs vormgeven
- de hoofdlijnen van het personeelsbeleid
- hoe het onderwijs is georganiseerd
- hoe wij werken aan continue kwaliteitsontwikkeling
- de financiële inzet van middelen

Hoewel het een plan is dat voor vier jaar geldt, is het schoolplan een levend document. De school ontwikkelt zich namelijk. Wanneer dat leidt tot een bijstelling of actualisering van het schoolplan, wachten we daar niet mee, maar stellen we het aan het einde van het schooljaar bij. Zo blijft het schoolplan actueel.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam i.s.m. het team. De teamleden hebben hun input gegeven in de bijeenkomsten waarin we samen zijn gestart met het herijken van onze missie en visie. We vinden het belangrijk dat een ieder zijn/haar bijdrage levert aan het schoolplan, omdat we gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de schoolontwikkeling en hierbij gebruik maken van ieders kwaliteiten. De teamleden hebben dus actief meegedacht over de missie en visie van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende planperiode. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen met het team vaststellen. Ieder jaar kijken we samen met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals

beschreven in dit schoolplan.

Het schoolplan wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.

2 Strategisch beleid

2.1 Strategisch beleid

De Stichting Leerrijk heeft de afgelopen periode hard gewerkt aan het nieuwe Koersplan (zie bijlage). De looptijd van dit strategisch beleid is 2023-2027. In het strategisch beleidsplan staan (o.a.) de speerpunten van het beleid van het bestuur en de onderstaande actiepunten voor de scholen. Per actiepunt hebben wij steeds aangegeven of een actiepunt door ons is opgenomen in ons schoolplan (optie: kiezen). Wanneer een actiepunt niet door ons is gekozen, geven wij steeds aan: niet van toepassing, goed/uitstekend (niet gekozen, want bij ons op school gaat dit heel goed), of (ruim) voldoende (niet gekozen, want bij ons op school gaat dit redelijk goed).

Domein	Actiepunten beleidsplan 2023-2027	Prioriteit
Stevige basis	Kinderen leren met plezier binnen een stimulerende leeromgeving. De school en de klas zijn zo ingericht dat het doelgericht uitdaagt tot ontdekken en leren. Alle kinderen zijn actief en betrokken tijdens de lessen.	hoog
Stevige basis	Leerkrachten controleren tijdens de les of de leerlingen het lesdoel begrijpen en beheersen en passen daarop de instructie en begeleiding aan.	hoog
Stevige basis	In alle klassen is het aanbod op de basisvakken doelgericht en gedifferentieerd op minimaal drie niveaus. Het aanbod wordt bepaald en bijgesteld via de volledig geïmplementeerde 4D-cyclus.	hoog
Vernieuwen en innoveren	Passend bij de populatie biedt de school een aanvullend aanbod op kunst & cultuur, wetenschap & techniek, koken, sport, etc. tijdens of na de schooldag.	laag
Stevige basis	De verwachtingen van elk kind zijn (passend) hoog. Dat is zichtbaar in de aanpak in elke klas.	hoog
Slim samenwerken	De doorlopende leerlijnen op alle vakgebieden zijn van groep 1 tot en met 8 zichtbaar in het lesstofaanbod en in onze werkwijze.	hoog
Excellent werkgeverschap	Professionele en persoonlijke groei maken onderdeel uit van de gesprekkencyclus die jaarlijks wordt doorlopen.	gemiddeld

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Leerrijk
Algemeen directeur:	dhr. J. van den Berg (interim)
Adres + nummer:	Dodenaauweg 2
Postcode + plaats:	5171 NG Kaatsheuvel
Telefoonnummer:	T 0416-320768
E-mail adres:	info@leerrijk.nl
Website adres:	www.leerrijk.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Pater van der Geld school
Directeur:	dhr. Jurgen Blakenburg
Adres + nummer.:	Mendelssohnstraat 59
Postcode + plaats:	5144 EG Waalwijk
Telefoonnummer:	0416-561738
E-mail adres:	directiepatervdgeld@leerrijk.nl
Website adres:	www.patervdgeld.nl

3.2 Kenmerken van het personeel

Op onze school werken we met een bevlogen team van mensen die:

- aandacht hebben voor elkaar en zichzelf
- deskundig zijn
- intensief samenwerken
- een open houding hebben
- leergierig zijn
- gemotiveerd zijn

De directie van de school bestaat uit de directeur. De directie vormt het managementteam (MT) van de school samen met tweetal intern begeleiders en een tweetal collega's die de taak van bouwcoördinator vervullen. (onderbouw-bovenbouw). Ons team bestaat uit:

- 1 directeur
- 2 bouwcoördinatoren
- 7 voltijd groepsleerkrachten
- 8 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 2 intern begeleiders
- 1 onderwijsassistent/administratief medewerker
- 1 conciërge

Van de 23 medewerkers zijn er 18 vrouw en 3 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2023).

Per 1-9-2023	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		3	
Tussen 50 en 60 jaar	2	3	1
Tussen 40 en 50 jaar	1		1
Tussen 30 en 40 jaar	1	3	
Tussen 20 en 30 jaar	1	7	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	5	16	2

Onze school heeft ervaren leerkrachten, die veel kennis bij zich dragen en starters, die aan het begin van hun carrière staan. Een mooi gemêleerd gezelschap dat aanvullend is en van elkaar kan leren. Deze ervaring en het jeugdig enthousiasme verbinden we met elkaar en dat geeft dan synergie. De mix zorgt ervoor dat we elkaar scherp houden, dat we elkaar ondersteunen en dat we kunnen bouwen op de berde expertise die we binnen onze school hebben.

3.3 Kenmerken van de leerlingen en ouders

Onze school heeft 306 leerlingen. De kenmerken van onze leerlingen en de consequenties daarvan voor ons onderwijs en onze organisatie, hebben we beschreven in het document diversiteitsmeter. In dit document staan de kenmerken per groep beschreven en de consequenties voor de groep(en) en de school.

Het leerlingenaantal is stabiel en stijgt momenteel licht. In algemene zin hebben wij "op grond van de kenmerken van de leerlingen" en de veranderende populatie de volgende aandachtspunten: extra aandacht voor taalonderwijs, extra aandacht voor gedragsregulering. In de onderstaande tabel geven we de schoolweging van de school:

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2022 / 2023	32,96	32-33	6,09	33,07	33-34
2021 / 2022	32,96	32-33	6,09		
2020 / 2021	32,83	32-33	6,29		
				19/20 - 21/22	19/20 - 21/22

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

3.4 Landelijke ontwikkelingen

Onze school speelt in op de landelijke ontwikkelingen. Dat doen we door deze goed te volgen en te onderzoeken welke effecten de ontwikkelingen hebben op onze school. Op basis daarvan bepalen we op welke manier wij inspelen en anticiperen op de landelijke ontwikkelingen. Op dit moment zijn er vier ontwikkelingen, waarvan we inschatten dat deze van invloed zijn op onze school, namelijk:

- aandacht voor de basisvaardigheden (taal, rekenen en burgerschap) vanuit het ministerie van Onderwijs, Wetenschap en Cultuur
- personele tekorten
- grotere instroom van anderstaligen
- samenwerking met scholen in de buurt, de kinderopvang en organisaties uit de omgeving

4 Onze school, een IKC

4.1 Een Kindcentrum



Basisschool Pater van der Geld, onderdeel van Kindcentrum Kindcentrum Zanddonk

Onze school vormt samen met de buurschool (van der Heydenschool) en de kinderopvang (Mikz) een Kindcentrum. We werken zoveel als mogelijk samen, zorgen voor een warme overdracht vanuit de kinderopvang naar onze school. We zijn zichtbaar binnen de wijk en trekken samen op in een groot aantal activiteiten die voor al onze kinderen van belang zijn. Op dit moment moet je dan vooral nog denken aan bijvoorbeeld het Sinterklaasfeest, Carnaval en de kerstviering, maar we willen de komende jaren vooral inhoudelijk stappen gaan zetten.

We onderzoeken momenteel de mogelijkheden om bijvoorbeeld op het gebied van het omgaan met gedrag, maar ook het aanbod van lezen gezamenlijke stappen te zetten, zodat het voor de kinderen en de ouders van alle partners duidelijk en voelbaar is waar we gezamenlijk voor staan. Belangrijk daarbij is dat we het belang en de ontwikkelmogelijkheden van onze kinderen binnen het Kindcentrum voorop stellen, maar ook dat we onze eigen identiteit kunnen behouden. Samen waar het moet en alleen waar het kan.

Samenwerken met gemeentn en andere externe partners

Belangrijk hierbij is dat we als medewerkers binnen het Kindcentrum zien en voelen dat we een gezamenlijk belang hebben en dat is zorgdragen voor optimale ontwikkelingskansen en -mogelijkheden bij onze kinderen. Een open houding en professionele dialoog zijn hierbij voorwaardelijk

4.2 Onze uitgangspunten

Binnen Kindcentrum Zanddonk werken we met 3 partners (2 scholen en 1 Kinderopvang) samen om de kinderen in een veilige omgeving te vormen tot wereldburgers. Op dit moment zetten we inhoudelijke stappen om steeds meer tot elkaar te komen en een doorgaande lijn te creëren, waarbij we vorm geven aan een gezamenlijke identiteit, waarbij ieder zijn eigen kleur kan behouden. We hebben dit verwoord in een aantal uitgangspunten die momenteel nog niet allemaal verwezenlijkt zijn, maar waar we samen naar gaan groeien.

Onze uitgangspunten zijn:

1. Kindcentrum Zanddonk is een veilige omgeving voor iedereen die hier werkzaam is of verblijft
2. Kindcentrum Zanddonk heeft een doorgaande lijn voor kinderen van 0 tot 12 jaar, waarin we de pedagogische en didactische aanpak op elkaar afstemmen.
3. Kindcentrum Zanddonk staat voor een brede ontwikkeling, waarbij ieder kind centraal staat.

4. Kindcentrum Zanddonk staat midden in de wijk en brengt de buurt bij elkaar.

Actiepunt	Prioriteit
We gaan samen met onze ketenpartners binnen het Kindcentrum op zoek naar de inhoudelijke samenwerking	gemiddeld
Kinderen komen met een "warme overdracht" vanuit de voorschool naar school	hoog
Er vindt structureel overleg plaats tussen de directeuren van de scholen en de kinderopvangorganisatie	hoog
Er vindt structureel overleg plaats tussen de pedagogisch medewerkers van de kinderopvangorganisatie en de jonge kind specialisten van debasissschool	gemiddeld

5 Onderwijskundig beleid

5.1 Missie en Visie



Onze missie

De missie van onze school is vertaald in een klavertje vier. Het klavertje vier staat voor geluk! De woorden in het klavertje vier zijn de woorden waar wij voor staan en graag uit willen dragen. Deze woorden staan in verbinding met elkaar en zijn wat ons betreft voorwaardelijk voor een "lerende organisatie"



Wij willen *samen*, *onderzoekend* en *vertrouwend* zijn en daarbij is het van belang dat we met *plezier* naar school komen en naar huis gaan. Onderzoekend, lerend en vertrouwend staan als werkwoord niet voor niets in de actieve stand. We willen dit actief voelen en beleven binnen de school. De vorm van een klavertje is passend omdat wij gaan voor gelukkige leerlingen, gelukkige ouders en gelukkige teamleden.

Onze visie

"Recht doen aan ieder kind door samen te denken, durven en doen!"

Waarom doen we dat?:

Vanuit nieuwsgierigheid en inspiratie de betrokkenheid van kinderen vergroten waardoor ieder kind op eigen wijze de

kans krijgt om zijn/haar grenzen te verleggen zodat zij met vertrouwen eigen keuzes kunnen maken richting de toekomst.

Waar staan wij voor!:

Ieder kind is uniek. Vanuit een veilige, respectvolle en vertrouwde omgeving willen we onze leerlingen de kans bieden om zichzelf te ontwikkelen in zijn/haar talenten met daarbij heldere doelen voor ogen. Eigenaar zijn en worden binnen deze persoonlijke ontwikkeling is in onze ogen één van de speerpunten hierbij. Binnen het team willen we elkaars talenten benutten en samenbouwen aan een rijke leer- en leefomgeving, initiatieven hierin willen we stimuleren en uitbouwen. Samen leren van en met elkaar waarbij een onderzoekende houding ten grondslag ligt.

De vier pijlers onder onze visie zijn:

- Pedagogisch handelen
- Didactisch handelen
- Samenwerken met ouders
- Professionele leergemeenschap

We hebben deze in schooljaar 2022-2023 herijkt geven hier een invulling aan in het komende schoolplan die past bij de ontwikkelbehoefte van de leerlingen, maar ook van ons als team. We willen groeien, zodat we onze leerlingen nog beter kunnen voorbereiden op hun toekomstige rol in de maatschappij.

Onze slogan

Pater van der Geld. "Dat zijn wij ja!"

Onze kernwaarden:



Vertrouwend

We willen dat onze kinderen in een veilige schoolomgeving leren en opgroeien. Vertrouwend is hierbij een voorwaarde



Plezier

Alle kinderen op onze school komen met plezier naar school en gaan met plezier naar huis. Op die manier werken we samen aan relatie, competentie en autonomie



Onderzoekend

Onze school zet in op dat elke leerling een kritische, creatieve en autonome onderzoeker wordt






Samen

Alleen kom je ver, samen kom je verder. We leren van en met elkaar!

5.2 Onze parels

Op de Pater van der Geld werken we vanuit onze 4 kernwaarden: Samen, Onderzoekend, Vertrouwend en Plezier. We zijn een lerende organisatie waarin we naast het leveren van de basiskwaliteit en stelselkwaliteit (zie het

Onderzoekskader van de inspectie) werken aan onze eigen kwaliteitsaspecten. Het meest trits zijn we op onze parels

	Parel	Standaard
	Het team is onze belangrijkste parel! We werken met een bevlogen team op een open en constructieve manier intensief samen. We hebben zorg voor onszelf en de ander, waarbij we ons kwetsbaar op durven te stellen. Dit alles zorgt voor een prettige en veilige werkomgeving waarin we met elkaar SAMEN werken en SAMEN leren.	OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]
	Onze fysieke leeromgeving is een parel! We werken samen in een duurzaam gebouw. Hierbinnen dagen we onze leerlingen uit en leren we op een onderzoekende manier. Het speelterrein is groen, uitnodigend, uitdagend en zorgt voor voldoende ontspannings- en leermomenten.	VS2 - Schoolklimaat
	Onze organisatiestructuur, waarin we samen werken aan de schoolontwikkeling en waar ieder teamlid zijn rol kan pakken is een parel. We werken vanuit het gedachtegoed van "gespreid leiderschap" waarbij we gebruik maken van elkaars kwaliteiten en de organisatie zodanig wegzetten dat elke medewerker verantwoordelijkheid krijgt en neemt. Dit zorgt voor een gezamenlijk doel en professionele leergemeenschap. Vertrouwen en ruimte geven vanuit de directie is hierbij voorwaardelijk en dat loslaten geeft ruimte en ontwikkelmogelijkheden.	SKA1 - Visie, ambities en doelen
	Het onderzoekend leren staat op een hoog niveau op onze school. We hebben naast de basisvakken een breed aanbod, o.a. vanuit Blink waarbij de kinderen samenwerken, ook groepsoverstijgend en op die manier een onderzoekende houding ontwikkelen	OP1 - Aanbod
	Onze school heeft een breed cultureel aanbod voor alle leerlingen. Mede in het kader van de kansengelijkheid is dit een echte parel	OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties
	Het oriëntatie, aanmeld en instroomtraject van nieuwe leerlingen	VS2 - Schoolklimaat

5.3 Onze speerpunten

Om onze visie "*Recht doen aan ieder kind door samen te denken, durven en doen*" werkelijkheid te laten worden, zijn onze speerpunten voor de komende planperiode:

	Speerpunten
1.	We werken aan het versterken van het didactisch handelen van onze leerkrachten.
2.	We werken met een eenduidige preventieve gedragsaanpak die zichtbaar en voelbaar is, zodat we effectief om kunnen gaan met de leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben vanwege hun gedrag.
3.	In het rekenonderwijs werken we met de methode WIG-5. Met deze methode en onze EDI-didactiek bereiken we het doel dat 55% van onze leerlingen uitstroomt op 1S.
4.	Binnen de school is een doorlopende lijn zichtbaar op het gebied van de executieve functies.
5.	We werken aan het vergroten van onze ouderbetrokkenheid

5.4 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)

We werken met vijf doelendie voorwaardelijk zijn om de kwaliteit van ons onderwijs te waarborgen:

1. Leefklimaat
2. Leerklimaat
3. Zelfstandig en verantwoordelijk gedrag
4. Sociaal vaardig gedrag
5. Leeropbrengsten

Een positief leefklimaat/welbevinden

Er is een goede sfeer met respectvolle omgang: elkaar uit laten praten, contact maken, luisteren naar elkaar, elkaar steunen, ontbreken van negatief reageren op elkaar (leerkracht en kinderen)

Kinderen houden zich aan regels en afspraken

Leerkrachten handhaven consequent regels en afspraken

Kinderen tonen inlevingsvermogen

Interacties tussen leerkracht en kinderen verlopen positief

Leerkracht en kinderen geven elkaar opbouwende feedback, denken en praten vanuit kansen en mogelijkheden

Een positief leerklimaat/betrokkenheid

Een hoog betrokkenheidsniveau van leerlingen tijdens de lessen: belangstelling, enthousiasme, nauwkeurigheid, volharding, aanhoudende concentratie

Leerkrachten bieden de kinderen uitdaging

Kinderen krijgen ruimte voor eigen activiteiten en initiatieven

Kinderen vertellen wat ze geleerd hebben.

Kinderen geven aan waar zij trots op zijn.

Zelfstandig en verantwoordelijk gedrag

Verantwoordelijk gedrag is zichtbaar in:

Verantwoordelijkheid nemen voor het materiaal (gebruik, opruimen, verzorging)

Verantwoordelijkheid nemen voor de taak (nauwkeurigheid, controle van het werk, willen weten wat goed ging en minder goed, willen leren van gemaakte fouten)

Verantwoordelijkheid nemen voor het gedrag (aanspreekbaar zijn, naleven regels, weinig correctie nodig hebben, iets doen met aanwijzingen van de leerkracht, ruimte geven aan de ander, reflectie op eigen gedrag)

Zelfstandig gedrag is het zelfstandig uitvoeren van leer- en denkfuncties. Voorbeelden:

Materiaal kiezen en daar een tijdlang mee spelen of werken

Bij een taak kunnen vertellen wat je moet doen (eerst dit, dan dat ...)

Kunnen aangeven of hulp door leerkracht nodig is (en bij welk onderdeel)

Realistisch kunnen inschatten hoeveel tijd je met een taak bezig bent

Realistisch kunnen inschatten hoe goed het gaat als je een tijdje bezig bent

Zelf het werk goed na kunnen kijken

Kunnen vertellen wat je geleerd hebt van je fouten

Een ander kunnen helpen zonder voor te zeggen

Een planning maken en je daaraan houden en indien nodig bij kunnen stellen

Sociaal vaardig gedrag

Kinderen vragen ruimte voor zichzelf wat o.a. zichtbaar is in het tonen van initiatief, het hebben van eigen ideeën en eigen inbreng bij samenwerking.

Kinderen geven ruimte aan een ander wat o.a. zichtbaar is in aardig op elkaar reageren, elkaar helpen, elkaar laten uitpraten, mee gaan in ideeën van een ander en overleggen.

Leeropbrengsten

We werken aan leeropbrengsten die recht doen aan het potentieel van de kinderen

De opbrengsten sluiten goed aan bij de capaciteiten en mogelijkheden van de kinderen.

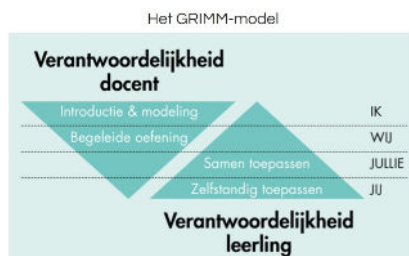
Actiepunt	Prioriteit
Executieve functies	hoog
De tussenopbrengsten zijn op orde en passend bij een uitstroom van 66% van onze leerlingen op 2F/1S niveau	hoog

5.5 Onze visie op leren

We werken vanuit een veilig pedagogisch klimaat waarbij er ingezet wordt op het continu bevorderen van pedagogisch vakmanschap van ons team.

We geven resultaatgericht onderwijs waarbij uitgegaan wordt van doelen binnen de leerlijnen. We gebruiken hiervoor diverse methoden als middel. We sluiten aan bij de mogelijkheden van de leerlingen waarbij tegemoetgekomen wordt

aan de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn en aangezet worden tot onderzoekend leren. De school biedt de kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie volgens het EDI-model. Het onderliggende GRIMM-model ligt hieraan ten grondslag. In de ik-fase introduceert en demonstreert de leerkracht de vaardigheid. De leerkracht laat de leerlingen zien hoe de complexe denkprocessen werken. Bijvoorbeeld met het toepassen van de strategieën. Dit kan de leerkracht demonstreren middels hardop denken, oftewel modellen. Bij modellen doet de leerkracht hardop voor wat er zich afspeelt in het hoofd (Jansen-Vermeulen, 2018). In de wij-fase oefenen de leerlingen de vaardigheid met begeleiding van de leerkracht. In de jullie-fase passen de leerlingen de vaardigheid samen toe en in de jij-fase passen de leerlingen het zelfstandig toe.



De leerkrachten zijn op de hoogte van de beginsituatie van de groep- en instructiegroep ten aanzien van deze vijf resultaatgebieden. De vijf resultaatgebieden zijn:

1. leerklimaat
2. Leefklimaat
3. Zelfstandig en verantwoord gedrag
4. sociaal vaardig gedrag
5. Leeropbrengsten

Voor elk van deze gebieden worden einddoelen geformuleerd die zo concreet zijn dat het je het succes kunt meten. Met deze doelen wordt kernachtig geformuleerd: dit wil ik met deze groep bereiken (vasthouden van de zaken die al heel goed gaan kan ook een doel zijn).

Deze doelen worden naar haalbare tussendoelen omgezet die ook voor kinderen goed te begrijpen zijn.

We werken planmatig aan het realiseren van deze doelen.

Daarnaast bewaken we binnen onze ondersteuningsplan nauwkeurig of de doelen gerealiseerd gaan worden. Wij streven naar zo goed mogelijk zicht op de ontwikkeling van de kinderen op school. Om dit beeld voldoende objectief te krijgen, maken wij gebruik van verschillende instrumenten zoals observaties, toetsen en leerlingvolgsystemen en kindgesprekken in. Deze instrumenten worden ingezet om vervolgens aanbod wat aansluit en uitdaagt tot verdere ontwikkeling te bepalen.

Actiepunt	Prioriteit
Handelend rekenen	gemiddeld
EDI-model verdiepen	hoog
Alle leerkrachten zetten in 2024 het EDI-model in als middel voor ons didactisch handelen.	hoog

5.6 Onze visie op de 21st century skills

Wij willen onze kinderen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal kunnen functioneren in de 21st eeuw. Belangrijk hierbij is dat we op de hoogte blijven van alle essentiële ontwikkelingen, zodat we daar waar nodig kunnen bijsturen. We weten op dit moment immers nog niet voor welke beroepen we onze kinderen opleiden en in wat voor een wereld zij terecht gaan komen. Belangrijk dus om ze weerbaar de maatschappij in te sturen.

We onderschrijven in de eerste plaats het belang van een kennissamenleving en gaan ervan uit, dat kennis altijd en overal voorhanden is. Daarnaast beseffen we dat het in de kennissamenleving ook gaat om kenniscreatie en – constructie, om innovatie. In de derde plaats is het een feit dat door de ontwikkeling van digitale middelen en (social)media globale grenzen vervagen en het delen van kennis en het met elkaar (daarover) communiceren een steeds centralere rol speelt in onze (toekomstige) samenleving. Op onze school werken we daarom aan de 21st

century skills. Dit is overigens niets nieuws, maar de invulling ervan is wel aan verandering onderhevig i.v.m. de snel veranderende maatschappij

- Samenwerking en communicatie
- Kennisconstructie
- Digitale geletterdheid
- Probleemoplossend denken en creativiteit
- Planmatig werken

Het werken aan de 21st century skills vraagt specifiek kwaliteiten van onze leerkrachten en het goed overdenken van het daarbij passende aanbod, Dit is immers regelmatig aan veranderingen onderhevig. Het laatste aspect vraagt ook om een doordenking van de rol van de leraar, de rol van de leerling en de rol van de ouders/verzorgers. In de snel veranderende maatschappij vraagt dit om flexibiliteit en ook wel durf en moed. Loslaten is een belangrijk aspect, of beter gezegd anders vasthouden. We moeten onze kinderen ruimte geven om zich binnen dit thema verder te ontwikkelen, maar ook leren omgaan met de uitdagingen die dat met zich brengt.

5.7 Onze visie op identiteit

Onze school is een RK school en zoals al eerder aangegeven zit onze identiteit verweven in het thema “burgerschap” De identiteit van de school is meer dan de levensbeschouwelijke vorming. Onze identiteit laat zien wie we zijn en waar we als school voor staan. Dit moet voelbaar zijn voor onze kinderen, medewerkers, ouders en externen. De identiteit verbindt ons en zorgt ervoor dat iedereen binnen onze school zich welkom, prettig en gewaardeerd voelt. We zien deze ook duidelijk terug in ons klavertjevier en de kernwaarden die voor ons belangrijk zijn.

5.8 Levensbeschouwelijke identiteit

Wij zijn een Rooms Katholieke school, waarbij de levensbeschouwelijke identiteit zit verweven binnen het onderwijs. We geven aandacht aan verschillende culturen en hun geloofsovertuigingen. We hebben respect voor elkaar en elkaars meningen en opvattingen en staan open voor de dialoog. Binnen ons burgerschapsonderwijs geven we aandacht aan al deze aspecten en zorgen ervoor dat onze kinderen een brede visie ontwikkelen, waarin zij bekend raken met en open staan voor andere visies en denkbeelden op het deelnemen aan de maatschappij.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We geven integraal aandacht aan levensbeschouwing binnen meerdere vakken <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
2.	We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
3.	We besteden gericht aandacht aan burgerschap <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>

5.9 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

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). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps- en leerlingbespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen doelen) van onze school zijn:

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Sociale en maatschappelijke competenties (OR2)	3

5.10 Burgerschap

Burgerschapsvorming brengt jonge burgers (want dat zijn leerlingen immers!) de basiskennis, vaardigheden en houding bij die nodig zijn om een actieve rol te kunnen spelen in de eigen leefomgeving en in de samenleving.

Het onderwijs op de Pater van der Geldschool bevordert de brede vorming van kinderen. Ons onderwijs richt zich op de emotionele en verstandelijke ontwikkeling, op de ontwikkeling van de creativiteit en het verwerven van sociale, culturele en lichamelijke vaardigheden.

Dit is op de volgende wijze in ons lesaanbod verweven:

*Wij werken met de methode Blink. Dit is een methode waarin de vakken aardrijkskunde-geschiedenis en biologie geïntegreerd zijn. Verder biedt deze methode ook een stukje maatschappelijke vorming. Deze methode start in groep 3.

*Om de sociale vaardigheden van de kinderen te trainen hanteren wij een tijdspad Veilig Leefklimaat. Hierin staan per maand activiteiten/lessen/trainingen waarin de kinderen leren omgaan met elkaar en de wereld. Bewuste keuzes leren maken en mediawijs worden. Groep 1-8 werkt hiermee.

*Vanaf groep 1 werken we met de methode Join In. Via deze methode maken de kinderen op speelse wijze kennis met de Engelse taal.

Democratie:

Zaken uit de actualiteit worden aangegrepen om hier aandacht aan te besteden. Denk aan Prinsjesdag, Nieuwsitems uit het Jeugdjournaal.

Bezoek aan het gemeentehuis of bezoek van de burgemeester aan de school. Bezoek aan oorlogsmonumenten, musea etc.

Groep 7 volgt jaarlijks lessenplan rondom politiek/tweede kamer/democratie

Participatie:

*Leerlingenraad

*Actieve deelname en inbreng tijdens thema's

*Opruimacties rondom de school

*Samenwerking met de Van der Heijdenschool.

Identiteit:

*Dit zit verweven in ons tijdspad veilig leefklimaat.

*We gebruiken lessen uit de methode levensbeschouwing "Hemel en Aarde"

5.11 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs.

Naast het aanbod dat gericht is op het behalen van de kerndoelen en referentieniveaus zorgen we ook voor aanbod dat leerlingen meer uitdaagt en zorgt voor het vergroten van kansengelijkheid. Denk hierbij aan aanbod voor meer-en hoogbegaafden en allerlei cultureel aanbod.

Met name in dat cultureel aanbod hebben we de afgelopen jaren al veel weg kunnen zetten. We vinden cultuur een belangrijke pijler in de opvoeding van onze leerlingen en zorgen dan ook voor een breed aanbod.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Aanbod (OP1)	3

Actiepunt	Prioriteit
De school biedt een breed (digitaal/online) aanbod aan dat gebaseerd is op de kerndoelen	hoog

5.12 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Toetsinstrumenten:

Op de Pater worden de resultaten op didactisch en pedagogisch gebied in beeld gebracht middels verschillende instrumenten.

Naar aanleiding van de opbrengsten van de resultaten en de analyse die hieruit volgt is het streven om het onderwijsaanbod aan te passen aan de onderwijsbehoeften van de leerlingen, zodat de ontwikkeling van de

leerlingen gewaarborgd kan worden.

Groep 1-2

We volgen de ontwikkeling van de kinderen met behulp van KIJK!

Groep 3-8

De sociaal emotionele ontwikkeling van de kinderen volgen we door middel van Kindbegrip.

We gebruiken de leerkrachtenlijst en daarbij vanaf groep 5 de leerlingenlijst.

De cognitieve ontwikkeling volgen we door middel van Leerling in Beeld.

Groep 3-4 gebruikt hiervoor de papieren versie.

Vanaf groep 5 nemen we de toetsen digitaal af.

Aanvankelijk lezen groep 3

Vanaf schooljaar 2020/2021 is in de toets kalender het doortoetsen na de herfstsignalering, de wintersignalering en de lentesignalering vanuit het dyslexie-protocol opgenomen

Groep 8: Eindtoets: De route 8 van A-Vision

Groep 6: NSCCT

Op de Pater van der Geldschool gebruiken wij de volgende methodes:

Groep 3-8

Rekenen	WIG 5, Bareka
Taal	Taal Actief
Taal/lezen/spelling groep 3	Veilig Leren Lezen Kim versie
Spelling	Taal Actief
Technisch lezen	Estafette
Begrijpend lezen	Keuze nieuwe methode schooljaar22/23, Nieuwsbegrip
Engels	Join In
Verkeer	Let's Go
Wereldoriëntatie	Blink Geïntegreerd
Levensbeschouwing	Bronnenboek Hemel en Aarde
Muziek	123 Zing

Groep 1-2

Brede Ontwikkeling(alle vakgebieden)	Schatkist
Rekenen	Bronnenboek Kleuters WIG 5

5.13 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Daartoe hebben we contact met voorschoolse voorzieningen.

We zetten bij alle groepen een regelmatig en consistent aanbod in van woordenschatlessen.

Technisch kunnen lezen is de sleutel tot leesbegrip. Tot en met groep 6 geven we technisch leesonderwijs. We

streven ernaar dat al onze kinderen op -of- boven het niveau van het leerjaar beheersen. We vinden het belangrijk dat kinderen met plezier lezen. Het leesaanbod is daarbij van groot belang. Daarom zoeken wij voortdurend de samenwerking met de bibliotheek op zodat we continue een rijke collectie aan boeken op school hebben die regelmatig wisselt. Ook worden er regelmatig activiteiten georganiseerd ter bevordering van het leesplezier. Voor begrijpend lezen vinden we het belangrijk dat kinderen praten over teksten. We leren de kinderen leesstrategieën en vaardigheden die tijdens de lessen begrijpend aangeboden zijn ook te kunnen toepassen in een nieuwe situatie.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een collectie rijke boeken.
2.	Onze school heeft een ambitiegroep Begrijpend lezen.
3.	We hebben schoolnormen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal

Actiepunt	Prioriteit
Borgen invoeringstraject begrijpend lezen	gemiddeld

5.14 Rekenen en wiskunde

Op de Pater van de Geld werken we vanaf 2022-2023 met de nieuwe methode Wereld in Getallen versie 5. Deze methode wordt in de komende jaren eigen gemaakt en kritisch gebruikt waarbij de EDI didactiek het uitgangspunt is. Dit met als doel om ervoor te zorgen dat 55% van de leerlingen in groep 8 uitstroomt op 1S niveau.

Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. Het automatiseren richt zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes (WIG versie 5, Snappet, Bareka) en Cito-toetsen van Leerling in Beeld om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.

Halfjaarlijks worden de doelen geëvalueerd en opgesteld, zowel op groepsniveau als op individueel niveau.

De leerkrachten hebben zich geprofessionaliseerd in het werken met de nieuwe methode en het geven van een directe instructie.

De belangrijkste ambities van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraar geeft een effectieve instructie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
2.	De leraren verzamelen systematisch gegevens van hun leerlingen (en analyseren en interpreteren deze gegevens) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>
3.	De school gebruikt een samenhangend systeem van genormeerde instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van leerlingen voor het automatiseren van de basiskennis Rekenen en wiskunde <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
4.	De leraren stemmen de instructie en verwerking af op de verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen (handelend rekenen en/of uitdaging) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
5.	De leraren maken efficiënt gebruik van de geplande onderwijstijd voor het automatiseren van de basiskennis Rekenen en wiskunde <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - Onderwijstijd</i>
6.	De leerinhouden gericht op het automatiseren van basiskennis Rekenen en wiskunde sluiten in de verschillende leerjaren op elkaar aan <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
7.	De leraar past de didactiek van het handelingsmodel toe <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>

5.15 Wereldoriëntatie

Onderzoekend leren

Op de Pater van der Geld leren wij de kinderen kennis en vaardigheden aan over wereldse kwesties op een uitdagende, onderzoekende, ontdekkende en ontwerpende manier.

We maken daarbij vanaf groep 3 gebruik van de methode Blink geïntegreerd. Per jaar worden er 5 aansprekende thema's behandeld. Middels kennislessen wordt de nieuwsgierigheid geprikkeld en de basiskennis gelegd. De leerlingen gaan volgens de onderzoekscyclus zelf/samen aan de slag met een betekenisvol onderwerp of probleem vanuit hun eigen interesse.

Doordat de leerling zelf aan het roer staat, heeft de leerkracht vooral een coachende rol. Hij maakt daarbij gebruik van hogere orde denkvragen, houdt tijdens het proces metacognitie gesprekken en stelt reflecterende vragen. Met als doel de leerling inzicht geven in het eigen leren en ontwikkeling. Samenwerken, elkaar ruimte geven, inspireren in een vertrouwde omgeving zijn de sleutelwoorden tot succes. De leerkracht reikt de leerling voor het eindproduct verschillende creatieve middelen en presentatietechnieken aan.

Het gaat er niet alleen om over hoe we de kennis over de wereld in onze leerlingen krijgen, maar wij gunnen ook ieder kind een basis van eigen idealen, maatschappelijke waarden en normen om de verbinding met de wereld aan te gaan. Waarbij ze kunnen functioneren in een democratische en diverse samenleving.

Voor meer informatie verwijzen naar onze Ambitiekaart Onderzoekend leren.

Verkeer

Onze school heeft: Het Brabants Verkeers Label (BVL). Het Label met het beeldmerk Seef de Zebra toont aan dat onze school zich inzet voor verkeerseducatie en verkeersveiligheid rond de school. Daarnaast werken we vanaf groep 1 t/m 8 met de methode Let's go.

In groep 7 doen de kinderen mee aan het landelijk verkeersexamen van Veilig Verkeer Nederland (theoretisch en praktijk).

5.16 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. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan, omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). We maken daarbij gebruik van het aanbod van Blik-je Kunst. Dit is een gezamenlijk kunstprogramma waarin de leerlingen in een 2-jaarlijkse structuur vanuit alle disciplines in domein 3 voorstellingen en activiteiten krijgen aangeboden in 8 leerjaren.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

5.17 Bewegingsonderwijs

Wij zijn een gezonde school op het gebied van bewegen en vinden het belangrijk dat kinderen voldoende fysiek actief zijn. Bewegen en spelen zijn van fundamentele betekenis voor de totale ontwikkeling van het kind in motorisch, sociaal, emotioneel en cognitief opzicht. Op de Pater van der Geld vinden we het dan ook van essentieel belang dat kinderen voldoende bewegen en hier plezier aan beleven.

De kinderen van groep 1/2 spelen dagelijks minstens een uur buiten en gymmen in de speelzaal. Deze gymlessen worden verzorgd door de eigen leerkracht. De groepen 3 t/m 8 spelen dagelijks 45 minuten buiten en krijgen 2x per week een gymles in de grote gymzaal. Deze gymlessen worden verzorgd door een vakleerkracht van het BeweegBuro.

Bewegend leren komt daarnaast terug in o.a. de lessen van rekenen, taal en spelling. Het combineren van bewegen en leren in één les is een mooie uitdaging.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
2.	We besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
3.	We beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
4.	We beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke opvoeding <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>

Actiepunt	Prioriteit
1. We willen het bewegend leren binnen ons onderwijs een meer prominente rol geven.	laag
2. We hebben de ambitie om binnen het kindcentrum het bewegen een prominente rol in het naschools aanbod te geven	gemiddeld

5.18 Wetenschap en Technologie

Wetenschap en Techniek zijn onlosmakelijk verbonden met de ontwikkeling van de wereld. We hebben kennis en geschoolde krachten op het gebied van W&T nodig.

Binnen de school vinden wij het belangrijk om aandacht te geven aan W&T. We doen dat o.a. vanuit onze methode BLINK waar we mee werken en waarin het nodige aanbod op dit gebied zit. We brengen onze leerlingen in aanraking met W&T en laten hen wetenschap en techniek zien, voelen en beleven.

We werken in deze ook samen met "Mad Science" om onze leerlingen op het gebied van W&T zaken te laten ervaren. Eén van onze kernwaarden is "onderzoekend" en deze onderzoekende houding past bij het W&T onderwijs.

5.19 Digitale geletterdheid

Wij streven op school naar een krachtige, digitale leeromgeving met vaardige teamleden en leerlingen. Door ons

aanbod, de manier van werken en de moderne materialen, bereiden we de kinderen voor op de digitale samenleving van dit moment. Daarin spelen technologie en media een belangrijke rol. Wij vinden het daarom belangrijk dat onze leerlingen digitaal geletterd zijn, omdat ze dan als actieve, verantwoordelijke en zelfstandige burgers optimaal kunnen functioneren in de maatschappij.

5.20 Engelse taal - Vreemde talenonderwijs

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe (sociale) media. Vanaf groep 1 worden er wekelijks Engelse lessen gegeven. We maken daarbij gebruik van de methode Join in.

5.21 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we de volgende lestijden. We starten om 08.20 met de inloop en de lessen starten om 08.30. De kinderen lunchen in de eigen groep en spelen buiten van 11.45 tot 12.15 of 12.15 tot 12.45. Op woensdagmiddag zijn alle groepen vrij vanaf 12.30. De leerlingen gaan tot 14.30 naar school. De groepen 1 t/m 4 zijn ook op vrijdagmiddag vrij van school vanaf 12.00.

We vinden het belangrijk dat we onze leertijd effectief inzetten, omdat dit een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We willen verlies van leertijd zoveel mogelijk voorkomen. We zijn en voelen ons hiervoor gezamenlijk verantwoordelijk. We plannen in de roosters waar we dagelijks mee werken voldoende leertijd voor alle leerlingen, zodat zij zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken.

We willen in acht jaar tijd alle leerlingen de einddoelen laten halen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - Onderwijstijd</i>
2.	De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - Onderwijstijd</i>
3.	De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>
4.	We zorgen voor een duidelijke doorgaande lijn voor de kinderen, zodat ze ieder jaar weten wat er van hen verwacht wordt. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - Onderwijstijd</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Onderwijstijd (OP4)	3

5.22 Pedagogisch handelen

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
2.	De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om [kennen de leerlingen] <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
3.	De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
4.	De leraren zorgen voor veiligheid <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
5.	De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>

5.23 Didactisch handelen

We werken in op meerdere momenten in het jaar via een 4D-cyclus.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor goed opgebouwde lessen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
2.	De leraren geven directe instructie (EDI-model) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
★	De leraren geven directe instructie (EDI-model) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
4.	De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021] (OP3)	3

Actiepunt	Prioriteit
De leraren geven directe instructie (EDI-model)	hoog

5.24 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Wij vinden het bij ons op school belangrijk dat we onze leerlingen de nodige zelfstandigheid meegeven. We vinden eigenaarschap belangrijk voor onze leerlingen. Ze zijn samen met de leerkrachten mede verantwoordelijk voor hun ontwikkeling. Dat wil niet zeggen dat we ze helemaal loslaten maar we houden ze op een andere manier vast. We begeleiden onze leerlingen en kijken waar de individuele behoeftes van hun liggen. Daarin ondersteunen we hen dan en proberen hen zo steeds beter te leren een stuk verantwoordelijkheid te nemen.

Op het moment dat leerlingen meer behoefte hebben aan sturing dan geven we die ook. Zo ontdekken we samen wat ze nodig hebben.

Op onze school zijn we sterk in het zien van de kinderen en het geven van positieve aandacht. We leren daarbij steeds beter om los te laten waar mogelijk en/of nodig, zodat leerlingen ruimte krijgen om zelfstandiger te worden. Dit vraagt ook iets van de leerkrachten. Zij moeten de moed hebben om wat meer los te laten en ruimte te geven.

5.25 Klassenmanagement

Goed onderwijs staat en valt bij een goed klassenmanagement. We moeten vooral de startende leerkrachten hierin begeleiden en hen de ruimte en het vertrouwen geven om hierin te groeien. Leerkrachten zijn hierin de regisseur van

hun eigen succes en stemmen instructie en leeractiviteiten binnen hun onderwijs goed op elkaar af.

Binnen onze school vinden wij het belangrijk dat:

1. Leerkrachten begeleid worden in het versterken van hun klassenmanagement door ervaren collega's
2. Leerkrachten van en met elkaar leren o.a. door bij elkaar te kijken naar goede voorbeelden
3. Leerkrachten zorgen voor een effectieve en uitdagende leeromgeving in hun eigen groep passend bij de visie en missie van de school.

5.26 Zorg en begeleiding

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. Onze leerkrachten zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun (cognitieve en sociale ontwikkeling) ontwikkeling nauwkeurig. Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze schoolspecifieke streefnormen. Waar nodig stemmen we beter af en stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons ondersteuningsplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven. Naast het ondersteuningsplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt. We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend, maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (twee keer per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel, de rol van de leerkracht en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord.

Zoals al eerder aangegeven werken we volgens de 4D-cyclus, waarbij we data ophalen en deze duiden. Daarna stellen we doelen en gaan we ook daadwerkelijk aan de slag.

Bij ons op school doen we dit volgens de bovenschoolse kernwaarden. We hebben (oprechte) **aandacht** voor de kinderen en voor elkaar, leren **samen** van en met elkaar en zijn **nieuwsgierig** naar hoe we nog beter aan kunnen sluiten bij de onderwijsbehoeften van onze leerlingen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren kennen de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>
2.	De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>
3.	De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>
4.	De school voert de zorg planmatig uit <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
5.	De intern begeleider(s) coördineren de zorg en begeleiding <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021] (OP2)	3

Actiepunt	Prioriteit
Structureel aanbod van meer -en hoogbegaafdheid onderwijs ontwikkelen	hoog

5.27 Extra ondersteuning

Soms heeft een leerling meer ondersteuning nodig dan de school in de basisondersteuning biedt.

Bijvoorbeeld omdat het leren moeilijker gaat, omdat een kind uitdaging mist of omdat extra begeleiding nodig is vanwege een beperking of een gedragsprobleem. De leerkracht en de intern begeleider bespreekt samen met u en eventueel externe specialisten welke extra ondersteuning ingezet kan worden. Bij dit gesprek en bij gesprekken over kinderen die extra ondersteuning nodig hebben, kan de school gebruik maken van de deskundige van Stichting Leerrijk. Dit is de 'deskundige bevoegd gezag' (afgekort DBG).

Extra ondersteuning vanuit Stichting Leerrijk

Naast de extra ondersteuning die op school geboden wordt, zijn er ook mogelijkheden buiten de school. Alle scholen binnen Stichting Leerrijk kunnen voor leerlingen vanaf groep 4 gebruikmaken van de bovenschoolse plusklas Breinrijk. De groepen werken onder leiding van gespecialiseerde leerkrachten in hoogbegaafdheid. Breinrijk biedt aan leerlingen, die meer verrijking nodig hebben dan de school kan bieden, een speciaal programma. Dit vindt plaats op basisschool Baardwijk in Waalwijk en basisschool de Kinderboom in Kaatsheuvel. Om in aanmerking te komen voor Breinrijk is een aanmeldprocedure ontwikkeld. Informatie hierover kan u vragen aan de intern begeleider van de school. Naast Breinrijk biedt Stichting Leerrijk ook extra ondersteuning op het gebied van taal. Deze taalondersteuning wordt geboden aan kinderen uit groep 1/2, 3 en 5 die extra ondersteuning nodig hebben om de Nederlandse taal te verwerven. De taalondersteuning vindt op school onder schooltijd plaats in een klein groepje en wordt gegeven door een taalspecialist. De intern begeleider van de school bepaalt in afstemming met de leerkracht en de ouders van het kind wie in aanmerking komt voor taalondersteuning.

5.28 Ononderbroken ontwikkeling

De meeste leerlingen zullen met het aangeboden onderwijsaanbod op school in acht jaar tijd de basisschool doorlopen. Voor sommige leerlingen is het nodig dat we extra instructie en extra ondersteuning aanbieden en in een enkel geval kan het voor een leerling nodig zijn om te verlengen (groep 2) of te doubleren. Binnen onze school willen we het doubleren zo veel als mogelijk voorkomen.

De leraren zorgen tijdens hun lessen voor afstemming bij de instructie en de verwerking. Ook ten aanzien van de factor tijd differentiëren de leraren. Zodra de leerkrachten signaleren dat er sprake is van stagnatie, wordt er met de IB-er besproken wat er gedaan kan (moet) worden om die stagnatie te verhelpen. Om ervoor te zorgen dat leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen is het van belang dat leerkrachten methodes en leerlijnen goed kennen. Daardoor borgen we (ook) een ononderbroken ontwikkeling.

Onze school zorgt voor een ononderbroken ontwikkeling door te zorgen voor een warme overdracht tussen (bij):

1. De overgang van Voorschool naar School
2. De overgang van PO naar VO
3. De overgang van groep naar groep (overdracht)
4. De afstemming tussen duo-collega's
5. De afstemming tussen school en ouders
6. Tussentijdse in- en uitstroom

5.29 Resultaten

We streven op school bij Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling naar hoge opbrengsten en in ieder geval opbrengsten die passen bij onze populatie. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen presteren naar de mogelijkheden die ze hebben en dat we ze daarin zo goed als mogelijk begeleiden. We zullen onze leerlingen ook blijven uitdagen en de lat hoog leggen.

Om de ontwikkelingen van onze leerlingen te monitoren werken we met het leerlingvolgsysteem van Parnassys. Met de 4D-cyclus (Data, Duiden, Doelen, Doen) bekijken en bespreken we bij de groepsbesprekingen hoe de ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen is. Past deze ontwikkeling bij de verwachtingen? Aan de hand van de data gaan we kijken wat de groep nodig heeft en stellen we doelen waar we naartoe gaan werken.

Daarnaast bespreken en bekijken we deze opbrengsten ook samen met het team, omdat we vinden dat we samen verantwoordelijk zijn en samen onze doelen willen bereiken.

Vanuit directie en IB sturen geven we sturing aan dit proces en zorgen we er op die manier voor dat we in een vaste

jaarcyclus samen toewerken naar optimale resultaten. We stellen ons hierbij kwetsbaar op en leren in dit proces van en met elkaar.

Een ieder neemt hierin zijn/haar verantwoording.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Resultaten (OR1)	2,75

Actiepunt	Prioriteit
Implementatie digitaal portfolio	laag

5.30 Toetsing en afsluiting

Op onze school volgen we gestructureerd volgens een vastgestelde jaarcyclus het verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds houden we zicht op de ontwikkeling van onze leerlingen met LIB (Leerling in Beeld). De toetsen worden afgenomen vanuit een jaarlijks vastgestelde toetskalender. De resultaten worden vastgelegd in Parnassys en in groepsbesprekingen/leerlingbesprekingen en studiedagen met elkaar besproken volgens de 4D cyclus.

De ouders worden tijdens de rapportgesprekken meegenomen in de ontwikkeling van hun kind(eren)

In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de doorstroomtoets (Cito). Ouders krijgen in dat jaar ook een definitief VO-advies voor hun kind. In groep 7 hebben alle leerlingen al een voorlopig advies gekregen. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids.

We hebben vastgestelde school specifieke streefdoelen op het gebied van de referentieniveaus en werken hier gericht naartoe.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Afsluiting (OP6)	3,4

6 Personeelsbeleid

6.1 Integraal Personeelsbeleid

Integraal personeelsbeleid gaat over op de manier waarop de organisatie omgaat met: het werven, behouden en ontwikkelen van personeel. Daarbij wordt rekening gehouden met de samenhang tussen de verschillende beleidsgebieden, met name de onderwijskwaliteit en de financiën. Zo draagt integraal personeelsbeleid bij aan een duurzame en gezonde organisatiecultuur, waarin het personeel zich gewaardeerd voelt en zich optimaal kan ontwikkelen. En dat komt ten goede aan de groei van onze leerlingen! Het integrale personeelsbeleid binnen Leerrijk omvat onder meer:

Werving en selectie

Het opstellen van functieprofielen, het adverteren van vacatures, het selecteren van kandidaten en het uitvoeren van sollicitatiegesprekken.

Onboarding

Het proces van introductie en integratie van nieuwe medewerkers binnen Leerrijk.

Ontwikkeling en training

Het aanbieden van professionele ontwikkelingsprogramma's en trainingen die gericht zijn op het verbeteren van de vaardigheden en kennis van het personeel.

Gesprekkencyclus

Het beoordelen en evalueren van het functioneren van het personeel, het stellen van doelen en het geven van feedback.

Verzuimbeleid

Het opstellen van beleid en procedures voor het omgaan met ziekteverzuim en het ondersteunen van personeel bij het herstel en de re-integratie.

Sociale veiligheid

Het creëren van een veilige en inclusieve werkomgeving, waarin personeel zich gesteund voelt en zich kan ontwikkelen.

Duurzame inzetbaarheid

Het bevorderen van de gezondheid, vitaliteit en employability van het personeel.

Medezeggenschap

Het betrekken van de juiste mensen bij besluitvorming en beleidsontwikkeling.

Op onze school is het integraal personeelsbeleid gericht op de ontwikkeling van de medewerkers. Deze ontwikkeling is gekoppeld aan onze missie en visie en de in dit plan gestelde ontwikkeldoelen. Dit betekent dat medewerkers zichzelf blijven ontwikkelen en dat zij hier zelf eigenaarschap in tonen, maar vanuit de schoolleiding hier in gemotiveerd, gesteund en gefaciliteerd worden. Dit heeft zowel een formeel als informeel karakter. Formeel is dat geregeld in een bovenschools vastgestelde gesprekkencyclus.

We hanteren hierbij een drietal uitgangspunten:

1. De medewerkers zijn zelf mede verantwoordelijk voor hun persoonlijke ontwikkeling en groei.
 2. De medewerkers worden hierin gesterkt door gerichte feedback n.a.v. jaarlijks vastgelegde klassenbezoeken en intervisie.
 3. De ontwikkeling van de medewerkers is gericht op het verbeteren van hun eigen kwaliteit en dus de schoolkwaliteit (daar waar mogelijk die van de stichting, passend bij het Slim Samenwerken)
- Informeel is dit verankerd in een van onze bovenschoolse kernwaarden (oprechte) aandacht. Deze verdienen en krijgen zij dagelijks van de schoolleiding.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	1. We beschikken over een functionerende gesprekkencyclus
2.	2. Het personeelsbeleid richt zich m.n. op de ontwikkeling van het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren

Beoordeling

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

6.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren en medewerkers. We streven ernaar dat alle klassen bezet zijn met bevoegde leerkrachten. Bevoegde leerkrachten hebben een PABO diploma. Door het lerarentekort komen we soms in situaties dat benoembare professionals voor de klas staan. Dit zijn bijvoorbeeld: zij-instromers, studenten van een lerarenopleiding, gastdocenten, docenten met een vakbevoegdheid. Ook kan het zijn dat bij ziekte een onderwijsassistent of leerkrachtondersteuner de klas begeleidt onder toezicht van een bevoegde leerkracht.

De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders en is vakbekwaam. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld. Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. De op bestuursniveau vastgestelde gesprekkencyclus geeft ons inzicht in de mate van bekwaamheid van de leraar. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De leraar is zelf verantwoordelijk voor zijn ontwikkeling en voert hierover de ontwikkelgesprekken met de directeur.

De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister (RDO).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Leerkrachten zijn zelf verantwoordelijk voor hun persoonlijke ontwikkeling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK1 - Kernfunctie Kwalificatie</i>
2.	Leerkrachten ontwikkelen zich vanuit schoolbelang steeds meer binnen hun eigen kwaliteiten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
3.	De verschillende kwaliteiten die de leerkrachten binnen de school inbrengen zorgen voor een brede schoolontwikkeling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
4.	Leerkrachten voelen de ruimte om zich te ontwikkelen en doen dit vanuit intrinsieke motivatie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
5.	De directeur geeft ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en inspireert en motiveert <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

6.3 Organisatorische doelen

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

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2022-2023	Gewenste situatie 2026-2027
1	Aantal personeelsleden	23	23
2	Verhouding man/vrouw	5-18	8-15
3	LB-leraren	17	15
4	LC-leraren	4	6
5	Aantal IB'ers	2	2
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	2	3
7	Opleiding schoolleider	1	1
8	ICT-specialisten	1	1
9	Onderwijsassistenten	2	3
10	Taalspecialisten	0	2
11	Rekenspecialist	1	2
12	Gedragsspecialist	1	1

Binnen ons team zijn we momenteel bezig om de kwaliteiten van de collega's te benutten en ervoor te zorgen dat we binnen de eerder genoemde ambitiegroepen kartrekkers hebben die een opleiding hebben afgerond gericht op hun expertise. Dat wil zeggen dat we momenteel een Taalspecialist en Gedragsspecialist (IB-er) zoeken. In schooljaar 2023-2024 start een collega met de opleiding tot Taalspecialist en een leerkracht met een IB opleiding.

We hebben daarnaast de wens om ook op het gebied van cultuur en muziek specialisten binnen de school te halen. Op het gebied van Cultuur hebben we momenteel al wel een opgeleid ICC-er, maar willen we meer en op het gebied kopen we de expertise momenteel in, maar willen we deze graag binnen de eigen schoolorganisatie hebben

Binnen Leerrijk streven we naar een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding. Wij beschouwen het begrip schoolleiding als "breed". Dat betekent dat we gericht zijn op het aanstellen van vrouwen in de directie van de school.

Actiepunt	Prioriteit
We willen een breder bestand van opgeleide specialisten. Denk hierbij aan taal/lees specialist en gedragsspecialist	hoog

6.4 Schoolleiding

Op onze school wordt de schoolleiding gevormd door een breed managementteam, waarin de directeur, 2 intern begeleiders en 2 bouwcoördinatoren zitten. Zij zetten samen de lijnen uit, maar daarbij wordt het team intensief betrokken.

We werken binnen de school met de uitgangspunten van gespreid leiderschap, waarbij we samen de schoolontwikkeling vormgeven. De schoolleiding geeft binnen de vastgestelde kaders volop ruimte tot initiatief en nodigt de medewerkers uit om de schoolontwikkeling mede vorm te geven.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De schoolleiding geeft ruimte aan de medewerkers om de schoolontwikkeling mee vorm te geven
2.	De schoolleiding inspireert, motiveert en daagt de medewerkers uit om de schoolontwikkeling mee vorm te geven
3.	De schoolleiding geeft richting en bewaakt de vooraf vastgestelde kaders.
4.	De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden

Actiepunt	Prioriteit
We zetten als team in schooljaar 2023-2024 stappen in de richting van gespreid leiderschap	gemiddeld
De schoolleiding draagt mede zorg voor een veilige cultuur, waarin aanspreekgedrag een vanzelfsprekendheid is	hoog

6.5 Beroepshouding

De kernwaarden binnen Leerrijk zijn: Aandacht, Nieuwsgierig en Samen. Daarbij is een goede beroepshouding op de school met een professionele en respectvolle werkcultuur van essentieel belang voor het creëren van een veilige en gezonde leeromgeving voor kinderen en medewerkers. Een aantal belangrijke elementen van een goede beroepshouding binnen Leerrijk:

Professionaliteit

Het is belangrijk om professioneel te blijven in alle aspecten van het werk, inclusief het aangaan van professionele relaties met ouders, collega's en andere belanghebbenden

Respectvol

Het is belangrijk om respectvol om te gaan met alle leerlingen, ouders, collega's en andere belanghebbenden. Dit ongeacht hun achtergrond, cultuur, vaardigheden, etc.

Collegialiteit

Medewerkers werken effectief met hun collega's samen. Zo bereiken we samen o.a. de doelen uit het schoolplan. Dit bevordert een positieve en constructieve werkomgeving.

Reflectie

Het is belangrijk om regelmatig te reflecteren op het eigen handelen en dit zo nodig bij te stellen, om de kwaliteit van het onderwijs/het werk te verbeteren.

Communicatie

Goede communicatie is van groot belang. Het is belangrijk om duidelijk te communiceren met leerlingen, ouders en collega's, om een open en eerlijke communicatie te bevorderen en om misverstanden te voorkomen.

Leren en ontwikkelen

Leerkrachten en andere medewerkers moeten openstaan voor feedback en reflectie, en continu werken aan hun professionele ontwikkeling. Dit omvat o.a. het bijwonen van trainingen en het volgen van professionele ontwikkelingsprogramma's.

6.6 Professionele cultuur

Binnen Leerrijk streven we naar een omgeving waarin de schoolcultuur gericht is op het bevorderen van de professionele ontwikkeling van alle medewerkers en het optimaliseren van het onderwijs aan de leerlingen. Het omvat het creëren van een positieve werkomgeving. Binnen deze werkomgeving ligt de nadruk op:

- het aanmoedigen van een open communicatie;
- de samenwerking tussen de medewerkers;
- de bevordering van leiderschap en professionele ontwikkeling.

We werken op de Pater van der Geld aan een professionele cultuur. Een cultuur waarin samen leren met en van elkaar en samen werken voorwaardelijk is. Waar we werkend aan de gestelde doelen de onderwijskwaliteit versterken.

We werken intensief samen aan ontwikkeltrajecten in studiedagen, teambijeenkomsten, bouwvergaderingen en werkvergaderingen.

Zoals al eerder aangegeven werken we met een aantal ambitiegroepen die verantwoordelijkheid dragen voor school specifieke ontwikkelingen op het gebied van taal, rekenen, wereldoriëntatie en sociaal emotionele ontwikkeling.

Zij maken kwaliteitskaarten met daarin gerichte doelen i.h.k.v. de schoolontwikkeling waar we gezamenlijk aan werken en die jaarlijks geëvalueerd worden met het team.

We geven vertrouwen, nemen verantwoordelijkheid en spreken elkaar op een respectvolle manier aan om samen de realisatie van de actiepunten zoals deze opgenomen zijn in het school- en jaarplan verder vorm te geven.

Actiepunt	Prioriteit
Versterken van de verbinding tussen de ambitiegroepen	hoog
Ambitiegroepen meer inrichten op basis van kwaliteiten	hoog

6.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Binnen Leerrijk vinden we het belangrijk dat we een grote bijdrage leveren aan het opleiden van personen die in het onderwijs willen werken. Mede daarom is Leerrijk in 2022 gestart met een traject van een gezamenlijke opleiding naar leerkrachtondersteuner en vervolgens naar leerkracht basisonderwijs. Ook onze school levert een bijdrage aan het opleiden van nieuw onderwijs personeel. Dat doen wij door de school open te stellen voor stagiaires, zodat zij in de praktijk vanuit werkplekleren ons mooie vak kunnen leren.

Wij zijn een opleidingsschool (POS) en werken nauw samen met de PABO. We hebben meerdere studenten binnen de school die samen een onderwijsnest vormen en door de opgeleide BSC (Basisschoolcoach) vanuit school worden begeleid.

6.8 Werving en selectie

Het wervings- en selectiebeleid omvat de procedures en strategieën die worden gebruikt bij het aantrekken en selecteren van geschikte kandidaten voor openstaande vacatures binnen de school (zie ook richtlijnen cao po bijlage XII). De wervings- en selectieprocedure start op het moment dat in de organisatie een vacature ontstaat. Op dat moment bepaalt de directeur van de school (vacature binnen de school) of de bestuurder (vacature binnen het servicebureau) of de vacature opnieuw vervuld gaat worden.

Wanneer de vacature opnieuw vervuld gaat worden, wordt eerst een beeld gevormd van wie er nodig is om de vacature te vervullen. Daarbij wordt bepaald welke vaardigheden noodzakelijk en wenselijk zijn en welke persoonlijke eigenschappen passend zijn. Vervolgens wordt besloten of de vacature eerst intern of extern of tegelijkertijd uitgezet kan worden. Binnen Leerrijk worden vacatures op schoolniveau gemeld bij de HR Adviseur. De school levert de vacaturebeschrijving aan.

6.9 Introductie en begeleiding

Startende en nieuwe leerkrachten worden intensief begeleid. Op onze school gebeurt dat op verschillende manieren.

1. Begeleiding vanuit IB en directie
2. Begeleiding vanuit de eigen bouw
3. Begeleiding vanuit een ambulante leerkracht die in schooljaar 2022-2023 vanuit de formatie is aangesteld

De startende leerkrachten en nieuwe medewerkers worden mede a.d.h.v. de gesprekkencyclus begeleid en zijn zelf mede verantwoordelijk voor hun persoonlijke ontwikkeling en groei. Startende leerkrachten werken aan hun competenties en groeien van startbekwaam naar basisbekwaam om uiteindelijk als vakbekwame leerkrachten binnen de school te werken.

In dit proces spelen klassenbezoeken vanuit IB en directie een ondersteunende rol. Leerkrachten worden steeds meer in hun kracht gezet en kunnen en mogen hun verworven kwaliteiten inzetten voor de schoolontwikkeling.

Binnen Leerrijk wordt ingezet op waardering en behoud van medewerkers. Dit begint met een goede ontvangst. Daarom wordt er tweemaal per jaar voor alle nieuwe medewerkers van Leerrijk een introductiebijeenkomst georganiseerd. Enerzijds is dit een mooie kans om hen van informatie op Leerrijk niveau te voorzien, anderzijds zorgt het voor verbinding onderling. Ook wordt uitgevraagd welke onderwerpen goed verlopen bij de onboarding en welke onderwerpen nog aandacht vragen.

Actiepunt	Prioriteit
De gesprekkencyclus wordt structureel en consequent ingezet	hoog
We gaan de begeleiding van startende leerkrachten nog meer intensiveren	hoog
De bovenschoolse kernwaarden (aandacht, samen en nieuwsgierig zijn zichtbaarder voelbaar binnen de begeleiding	hoog

6.10 Taakbeleid

Een goed taakbeleid en werkverdelingsplan draagt bij aan een efficiënte en effectieve organisatie van het onderwijs en een gezonde werkbelasting voor leerkrachten. Ook kan het bijdragen aan een goede samenwerking en communicatie tussen leerkrachten en aan een heldere en eenduidige taakverdeling.

Iedere school binnen Leerrijk stelt een werkverdelingsplan op, waarin staat welke werkzaamheden (lesgevende en niet-lesgevende taken) binnen de school uitgevoerd worden en wie dat doet. Dit plan wordt opgesteld door de directie in samenspraak met het team. De directie bepaalt jaarlijks het aantal werkgroepen en de benodigde leraren, inventariseert de werkzaamheden en bespreekt een en ander met het team. Op basis van het gesprek wordt er een concept-werkverdelingsplan opgesteld. Het concept wordt voorgelegd aan het team en na akkoord aan de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (PMR). Nadat de PMR akkoord is gegaan met het plan, voert de directie individuele gesprekken met de medewerkers over de inzet van de taakuren voor het komende schooljaar. Deze afspraken worden individueel vastgelegd en voor de zomer ontvangt iedere medewerker het overzicht van de afspraken.

Om de administratieve last zo laag mogelijk te houden en binnen de stichting dezelfde richting te volgen, wordt voor het werkverdelingsplan gebruik gemaakt van het instrument: Cupella Taakbeleid. Dit is een landelijk instrument dat voldoet aan de wettelijke criteria en de meest recente cao.

6.11 Collegiale consultatie

Binnen onze school vinden we het belangrijk dat we van en met elkaar leren. Daarom bieden we de collega's de mogelijkheid om bij elkaar in de keuken te kijken. We hebben dit momenteel nog niet gestructureerd en vast gelegd, maar zijn wel voornemens om dat gedurende de komende schoolplanperiode te doen. Momenteel organiseren we CC door ambulante collega's in te zetten, zodat men bij elkaar kan gaan kijken. Daarnaast wordt in de bouw-overleggen ook aan collegiale consultatie gedaan in de vorm van een stuk intervisie. We willen dit de komende jaren verder professionaliseren, omdat we ervan overtuigd zijn dat CC zorgt voor een verbetering van ons onderwijs.

6.12 Klassenbezoek

De directie en IB-ers leggen jaarlijks bij alle collega's klassenbezoeken af. Dit kunnen korte flitsbezoeken zijn om met namen de sfeer binnen de groep te proeven en te kijken of we binnen de groep terug zien wat we met elkaar op het gebied van schoolontwikkeling hebben afgesproken.

De klassenbezoeken kunnen ook gericht zijn op een bepaald thema. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het pedagogisch of didactisch handelen van de leerkrachten.

De klassenbezoeken worden nabesproken en er wordt vastgelegd wat we gezien hebben, waar de uitdagingen liggen en waar we samen naartoe werken. De leerkrachten hebben hierin een eigen verantwoordelijkheid. Zij kunnen dit zelf koppelen aan hun eigen professionalisering.

6.13 Gesprekcyclus en competentiematch

Een effectieve gesprekkencyclus is onderdeel van de Leerrijk-cultuur waarbij alle professionals (OP, OOP en Directie) voortdurend bezig zijn met hun professionele ontwikkeling en het optimaliseren van hun handelen.

Door in gesprekken een balans te vinden tussen persoonlijke groei en professionele ontwikkeling én hierover de juiste afspraken te maken, leggen we de basis voor een ontwikkelplan van de medewerker dat:

- bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerker;
- bijdraagt aan de schoolontwikkeling/ de doelen die de school nastreeft;
- heldere verwachtingen schept, die leiden tot resultaten.

De dialoog over persoonlijke groei en professionele ontwikkeling wordt gevoerd aan de hand van Huis van Werkvermogen, waarbij de CompetentieMatch gebruikt wordt als input voor zowel het ambitiegesprek als het

resultaatgesprek

6.14 Bekwaamheidsdossier

De leerkrachten zijn zelf verantwoordelijk voor hun persoonlijke ontwikkeling en hun professionalisering. Zij leggen dit zelf vast en zijn hier eigenaar van. In de gesprekkencyclus zijn er jaarlijks ontwikkelgesprekken waarin we samen de persoonlijke ontwikkeling bespreken en deze koppelen aan de schoolontwikkeling. Op die manier maken we gebruik van de kwaliteiten van de collega's. Binnen Cupella verwerken we dit ook en maken de ontwikkeling en professionalisering bespreekbaar.

Momenteel geven de collega's op hun eigen manier vorm aan hoe ze dit alles verwerken. We willen dit in de komende schoolplanperiode samen bespreken en bijvoorbeeld de mogelijkheden van het werken met een portfolio gaan bekijken. Dat kan een persoonlijk portfolio zijn, maar ook een schoolportfolio, gekoppeld aan het scholingsplan.

6.15 Professionalisering

We vinden het als school belangrijk dat collega's zich blijven professionaliseren in het belang van zichzelf en de organisatie. Als school kijken we waar de behoefte is bij de medewerker en hoe we deze bij voorkeur kunnen combineren met de behoefte van de school. We bespreken dit met de medewerkers in de ontwikkelgesprekken en bij de Cupella gesprekken. Op deze manier houden we de organisatie professioneel. Binnen Cupella wordt de scholing verwerkt binnen de normjaartaak.

Daarnaast volgen we jaarlijks als team de scholingen die gericht zijn op onze grote verbeterpunten. In schooljaar 2023-2024 geven we op die manier vervolg aan het EDI-traject en het werken aan onze gedragsverwachtingen. Deze zullen we aan het eind van schooljaar 2023-2024 af gaan ronden en daarna gaan borgen. Daarnaast loopt in schooljaar 2023-2024 het implementatietraject van de nieuwe begrijpen leesmethode (Leeslink) die we in schooljaar 2022-2023 hebben gekozen.

Het blijft belangrijk om de focus te houden en met het team duidelijke keuzes te maken, zodat we niet teveel zaken op gaan pakken. Eerst zaken samen afwerken en borgen!

6.16 Verzuimbeleid

Medewerkers binnen Leerrijk geven zo snel mogelijk en uiterlijk voor 7.45 uur, de verzuimmelding door op hun eerste verzuimdag. Dit doen ze telefonisch bij de leidinggevende (dus niet via mail/whatsapp). Bij afwezigheid van de leidinggevende wordt de melding gedaan bij de plaatsvervanger en wordt er een bel-afpraak gemaakt met de leidinggevende. Na de verzuimmelding zet de leidinggevende een vervangingsverzoek uit. Als er geen vervanger beschikbaar is, probeert de school de afwezigheid van de leerkracht intern op te vangen. In sommige gevallen is dat niet mogelijk. In het uiterste geval kan het zijn dat een klas geen onderwijs op school kan krijgen. In dat geval worden ouders tijdig geïnformeerd en regelt de school een vervangend programma. Vervolgens informeert de school het schoolbestuur, zodat er overzicht is op de leertijd van de leerlingen.

In het verzuimbeleid van Leerrijk staat aangegeven welke verantwoordelijkheden en taken de medewerker, leidinggevende, het team, de HR-adviseur, de verzuimconsulent en de bedrijfsarts hebben.

Omschrijving	Norm	Landelijk	2018 /	2019 /	2020 /	2021 /	2022 /	2023 /
		gem.	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Verzuimpercentage (VP) <i>deel van de werktijd dat verloren is gegaan wegens verzuim</i>	< 10%	6%	10,9%	13%	12,8%	12%	onbekend	onbekend
Meldingsfrequentie (MF) <i>gemiddeld aantal verzuimmeldingen</i>		1	0,9	0,6	1,4	0,7	onbekend	onbekend
De gemiddelde verzuimduur (GZD) <i>gemiddelde lengte van het verzuim in kalenderdagen</i>		21,3	19	23	13	28	onbekend	onbekend

Gegvens afkomstig van open onderwijsdata DUO

● VP > 10 ● VP 6 - 10 ● VP 3 - 6 ● VP 0 - 3

6.17 Mobiliteitsbeleid

Regie nemen op de eigen loopbaan is tegenwoordig heel vanzelfsprekend. Binnen Leerrijk heerst de overtuiging dat mobiliteit kan bijdragen aan persoonlijke ontwikkeling en aan professionalisering van medewerkers. Mobiliteit geeft medewerkers een ruimere horizon én een breder fundament in de loopbaan. Om deze reden worden alle vacatures van Leerrijk intern gepubliceerd. Uitgangspunt hierbij is altijd: 'de juiste persoon op de juiste plaats'. Bij gelijke geschiktheid hebben medewerkers van de eigen organisatie voorrang op externe kandidaten.

Het werkgelegenheidsbeleid van Leerrijk heeft tot doel om de huidige werkgelegenheid te behouden en waar het kan uit te breiden. In sommige gevallen kan het zijn dat er gekeken moet worden naar een andere werkplek binnen of buiten de school en/of de stichting. Voorbeelden hiervan zijn: krimp in het leerlingaantal op de school, niet voldoende functioneren op de huidige werkplek, etc. Indien noodzakelijk wordt overgegaan tot gedwongen ontslag. Daarbij rusten op stichting Leerrijk en op de vakbond een inspanningsverplichting om op basis van het sociaal plan afspraken te maken over:

- vrijwillig vertrek om gedwongen ontslag(en) zoveel mogelijk te voorkomen;
- boventalligverklaring;
- de van werk-naar-werk-begeleiding van boventallige medewerkers;
- de looptijd van de 'van-werk-naar-werk'-begeleiding, waarbij sprake is van maatwerk. Deze zal zo kort mogelijk zijn met een maximum van twee jaar.

7 Organisatiebeleid

7.1 Organisatiestructuur

Onze school is één van de 14 scholen van de Stichting Leerrijk. De directeur van de school geeft onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting leiding aan de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directeur wordt bijgestaan door 2 IB'ers (groep 1 t/m 4 en groep 5 t/m 8) en 2 bouwcoördinatoren voor de onder- en de bovenbouw (taken). Zij vormen het MT van de school en zetten de hoofdlijnen uit. Samen met het team geven zij vorm aan de schoolontwikkeling. Binnen de ambitieteams, die a.d.h.v. kwaliteitskaarten de ontwikkelingen en kwaliteit van de school borgen werken leerkrachten met specifieke kennis en kwaliteit.

De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

Bijlagen

1. organisatie Pater van der Geld

7.2 Groeperingsvormen

Op onze school werken we met het leerstofjaarklassensysteem. Op sommige momenten is het noodzakelijk om met combinatiegroepen te gaan werken, dat kan te maken hebben met groei of krimp van de leerlingenaantallen. In een aantal gevallen werken we ook groepsdoorbrekend, zodat we op verschillende niveaus kunnen werken en dus beter kunnen voldoen aan de onderwijsbehoefte van iedere leerling.

We delen de groepen ieder jaar aan het eind van het schooljaar in. We bespreken met de leerkrachten binnen de bouwen i.s.m. de intern begeleiders welke aanpassingen in sommige gevallen verstandig of noodzakelijk zijn om te maken i.v.m. het welbevinden van een kind of een groep. We communiceren dit duidelijk met de ouders. Indien er mogelijkheden zijn om parallelklassen te maken dan vinden we dat prettig. Dit bevordert de samenwerking binnen het team en geeft steun.

7.3 Schoolklimaat

Veel mensen beseffen, dat de sfeer waarin een kind moet opgroeien van groot belang is om volwaardig mens te worden. Onze school streeft er naar de kinderen zich thuis te laten voelen, zich geborgen te weten. Dan kan een kind zich het sterkst ontwikkelen. We willen op school een ongedwongen sfeer realiseren. Natuurlijk moet er regelmaat zijn; moeten gedragsverwachtingen, zoals wij de op school noemen gerespecteerd worden. Waar ze worden overtreden, moet over het waarom van deze verwachtingen gepraat kunnen worden. Begrip moet voorop staan. Niet de verwachting zelf. Dit heeft ook, maar niet alleen dan, onze aandacht tijdens bijvoorbeeld de "Gouden Weken" waarmee we het schooljaar starten.

Onze school wil een leer- en leefgemeenschap zijn, waar kinderen niet alleen iets leren, maar ook hun persoonlijkheid ontwikkelen, zelfvertrouwen opbouwen, zelfkennis verwerven, verantwoordelijkheid durven nemen, positief gedrag laten zien of aanleren, leren met elkaar omgaan, verdraagzaam zijn en kennis opdoen van andere culturen en andere opvattingen. Heel belangrijk vinden wij het dat kinderen zich van jongs af aan een mening vormen en daar uiting aan durven en kunnen geven. Met "prestaties" wordt relatief omgegaan. We vinden dat kinderen op school moeten presteren, maar we zijn er nog meer van overtuigd, dat "prestaties" voor ieder kind verschillend kunnen zijn. Een voortdurende ontwikkeling is ons doel.

Zo lang mogelijk houden wij de groep bij elkaar. Zittenblijven is niet altijd de beste oplossing als het soms wat minder gaat. Een groep overslaan evenmin, al komen ze beide voor. Gevarieerdheid in de instructie, aanpassing van gestelde taken en verscheidenheid in de verwerking, voor zover dat binnen onze mogelijkheden ligt, is een betere oplossing. Dat aanpassen kan zowel tot uitbreiding als tot beperking van de leerstof leiden. In bijzondere gevallen, als de leerstof of het gedrag van een leerling daarom vraagt, raadplegen wij elkaar. We praten dan over aansluiten bij de "ondersteuningsbehoefte" waarover in hoofdstuk 4 meer wordt beschreven. Als u uw kind hoort praten over "niet naar school willen" heeft dat onze zorg en willen wij samen met u naar oorzaken en oplossingen zoeken. Wij vinden, dat met plezier naar school gaan aan de wieg van al het leren staat. Daarom is Plezier ook een van onze kernwaarden!

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school ziet er opgeruimd en verzorgd uit <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>
2.	De school biedt een fysiek veilige omgeving <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>
3.	De school betreft ouders actief bij de schoolontwikkeling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>
4.	medewerkers, kinderen en ouders gaan respectvol met elkaar om <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Schoolklimaat (VS2)	3

7.4 Arbobeleid

Het personeel van de stichting is het belangrijkste "kapitaal" als het gaat om het realiseren van de onderwijskundige doelstellingen van de scholen. Dit betekent als vanzelf dat beleid ontwikkeld wordt dat gericht is op het realiseren van werkomstandigheden waarin iedereen zo optimaal als mogelijk kan functioneren en zo zijn steentje bij kan dragen aan het bereiken van de (onderwijskundige) doelstelling van de organisatie. Continuïteit en het voorkomen van uitval van medewerkers zijn daarbij belangrijke doelen.

Leerrijk heeft met 'Gezond Werken Langstraat (GWL)' een Arbo-contract afgesloten. GWL voert alle werkzaamheden van bedrijfsgeneeskundige aard (in het kader van de arbeidsomstandigheden wet) uit door o.a. de inzet van een BIG geregistreerde bedrijfsarts die is gespecialiseerd in arbeid en gezondheid en/of een casemanager, die is ingeschreven in het EB-register. Naast het verzuimbeleid en het verzuimprotocol kennen we binnen Leerrijk ook het Sociaal Medisch Team. Dit is een overlegstructuur waaraan de bedrijfsarts, casemanager, leidinggevende en HR adviseur deelnemen, met als doelstelling een gerichte integrale aanpak van verzuim. We hechten binnen Leerrijk veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat.

Leerrijk voert één keer in de vier jaar een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uit via de Arbomeester www.arbomeester.nl. Op basis van de uitkomsten wordt een plan van aanpak opgesteld.

We onderscheiden de volgende beleidselementen binnen ons arbobeleid:

- de organisatie ten aanzien van arbeidsomstandighedenbeleid
- de risico-inventarisatie en -evaluatie
- het plan van aanpak en de jaarlijkse voortgangsrapportage
- voorlichting en scholing
- de Arbodienst
- preventief beleid ten aanzien van de voornaamste risico's voor ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid
- het verzuimbeleid en -begeleiding
- de incidentenregistratie
- veiligheidsplan
- bedrijfshulpverlening
- bronbestrijding

7.5 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. We zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van de medewerkers op het werk en op de school om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken
2. Vergaderingen worden goed voorbereid
3. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname
4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
5. We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

7.6 Samenwerking

We vinden het op school belangrijk dat we goed samenwerken met externe partners die ons ondersteunen bij de ontwikkeling van onze leerlingen. Een breed netwerk met goede ingangen zorgt ervoor dat we de kansen voor onze leerlingen vergroten.

In de basis begint dit bij het effectief samenwerken met onze voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is gericht op informatie-uitwisseling en het creëren van de doorgaande lijn. We hebben een zogenaamde "Warme Overdracht" vanuit de voorschool naar onze onderbouw. Daarnaast is de samenwerking binnen de GGB (Gebiedsgerichte benadering) en met het voortgezet onderwijs van groot belang. Belangrijk bij dit alles is de pedagogische driehoek, waarin we als school met onze ouders samenwerken. Op deze manier voorkomen we dat kinderen tussen "Wal en Schip" raken.

Als leerlingen meer ondersteuning nodig hebben dan wij die direct kunnen bieden dan werken we ook intensief samen met ons samenwerkingsverband en de verschillende zorgpartners. Uiteraard hebben we ook contact met de gemeente, omdat ook zij vaak voorwaardelijk zijn in de diverse ondersteuningstrajecten.

In het kader van de ondersteuning onderhouden we als school contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Het schoolmaatschappelijk werk
- De jeugdverpleegkundige van de GGD
- De schoolarts

Als school hebben we korte lijntjes met veel van deze partijen doordat we hier preventief in investeren en de contacten goed onderhouden.

7.7 Contacten met ouders



Een open en regelmatig contact met onze ouders vinden wij heel belangrijk. Zij zijn immers onze partner in de opvoeding van hun kind(eren). We werken vanuit de driehoek, waarin school, ouder en kind sterk met elkaar verbonden zijn en elkaar nodig hebben om tot het beste voor ieder kind te komen.

Het is belangrijk dat we de ouders goed informeren over wat er op school speelt in algemene zin, maar zeker met betrekking tot de ontwikkeling van hun kind(eren)

Ouders hebben rechten, maar ook plichten. Dat wil zeggen dat we vanuit wederzijds respect met elkaar omgaan en dat we bij voorkeur samen kijken wat het beste is voor ieder kind. In sommige gevallen echter maken we, vanuit onze expertise als school hier zelf een keuze in die we uiteraard tijdig en helder communiceren met de ouders

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
2.	Onze communicatie met ouders is open en transparant

Actiepunt	Prioriteit
Ouderbetrokkenheid vergroten	gemiddeld

7.8 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Om te komen tot een juiste plaatsing in het VO hanteren wij een adviesprocedure. In deze adviesprocedure is ook de procedure die we volgen bij heroverwegingen opgenomen. In het kader van gelijke kansen, adviseren we in beginsel kansrijk. Wij willen graag inzicht hebben in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Daarom hechten wij veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren. Een warme overdracht vinden we heel erg belangrijk en we investeren dan ook in onze contacten met de collega's van het VO. In de toekomst denken we aan mogelijke uitwisselmomenten met elkaar om nog beter inzicht in elkaar te krijgen en tot een betere plaatsing en samenwerking te komen.

We zijn als school trots op onze verwijsgegevens. Na 1 jaar zit 93% van onze leerlingen op de goede plaats en na 3 jaren voortgezet onderwijs is dat nog steeds meer dan 70%

7.9 Vervolgsucces

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met de plaats van de leerlingen aan het begin van de VO-klas 3. Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO –indien nodig- bij.

Zoals bij het kopje overgang PO-VO al aangegeven zijn we trots op ons vervolgsucces. De afgelopen jaren hebben we wel gezien dat we nog "kansrijker" mogen adviseren en dat hebben we in schooljaar 2022-2023 dan ook gedaan.

7.10 Privacybeleid

Op de website van stichting Leerrijk, <https://leerrijk.nl/leerrijk/privacy>, staan alle protocollen en reglementen die horen bij het onderwerp 'privacy'. Op deze plek is te vinden op welke wijze binnen de stichting met privacy wordt omgegaan. In de privacyverklaring staat onder andere hoe Leerrijk op een zorgvuldige en betrouwbare wijze omgaat met de persoonsgegevens van leerlingen en ouders/verzorgers. Daarnaast vindt u in het stuk 'Rechten van ouders' uitleg over de wijze waarop u een verzoek tot inzage, correctie of verwijdering van gegevens kan indienen. De hoofdlijnen van de omgang met persoonsgegevens staan in de schoolgids vermeld.

8 Kwaliteitsbeleid

8.1 Kwaliteitszorg

Binnen Leerrijk staat groei centraal. De focus op groei ligt niet alleen bij de groei en de ontwikkeling van de kinderen, maar ook bij de groei van de medewerkers, van de school en van de gehele stichting. De 4D-cyclus ondersteunt onze focus op groei op een ontwikkelingsgerichte en opbrengstgerichte wijze. Deze cyclus kent vier stappen, namelijk: data, duiden, doelen, doen.

De ontwikkelingen die we willen bereiken en in gang zetten, vertalen we naar indicatoren die zichtbaar, merkbaar en/of meetbaar zijn. Op een gepland evaluatiemoment halen we de data op die van toepassing is op de ingezette ontwikkeling. Denk daarbij aan data die voortvloeit uit zelfevaluaties, lesbezoeken, audits, quickscans of vragenlijsten van WMK, het leerlingvolgsysteem, etc. Deze data duiden we door dialoog te voeren met de direct betrokkenen en met betrokken stakeholders. Tijdens deze duidingsfase kijken we vooral naar ons eigen handelen, dat mogelijk verklaringen kan geven voor de data die opgehaald is. In de derde stap stellen we doelen vast die de komende periode centraal staan. Deze leggen we vast in het jaarplan van de school. De doelen op schoolniveau zijn altijd gelieerd aan de doelen van het schoolplan. De formulering van de doelen is zo SMART-als mogelijk in merkbare, meetbare en zichtbare succescriteria. Vervolgens voeren we acties uit om de geplande doelen te kunnen behalen. Aan de hand van de gestelde succescriteria monitoren we het ontwikkelingsproces en evalueren we in de fases data – duiden in hoeverre het gewenste doel bereikt is.

Omdat de kwaliteitszorg cyclisch is, is deze vastgelegd in een kwaliteitskalender. In deze kwaliteitskalender staat onder andere: de uiterlijke vaststeldingsdatum van verplichte documenten, zoals het schoolplan en de schoolgids, de planning van de quickscans, het afnamemoment van de vragenlijsten voor ouders, leerlingen en medewerkers en de dialoogmomenten met het schoolbestuur (voortgangsgesprek, opbrengstgesprekken, formatiegesprekken, etc.). De kwaliteitskalender wordt jaarlijks door het schoolbestuur verstrekt.

Via het programma WMK zetten we onder medewerkers quickscans uit om een beeld te krijgen van de kwaliteit van het leerkrachthandelen, de invoering van het burgerschapsbeleid, de beroepshouding etc. Deze quickscans zijn verdeeld over vier schooljaren. De planning ervan staat in de paragraaf 'meerjarenplanning' uitgewerkt. Naast deze quickscans wordt de schoolontwikkeling ook in beeld gebracht via visitaties/ audits van het bestuur. Deze werkwijze wordt vanaf het schooljaar 2023-2024 binnen Leerrijk geïmplementeerd. De werkwijze rondom kwaliteitszorg wordt vastgelegd in het kwaliteitsbeleid van Leerrijk.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Visie, ambities en doelen (SKA1)	3

8.2 Kwaliteitskaarten

Op onze school werken we met kwaliteitskaarten. In een kwaliteitskaart laten we als school zien waar we binnen bepaalde thema's voor staan en wat we belangrijk vinden. Deze kwaliteitskaarten/ambitiekaarten worden binnen de de ambitiegroepen ontworpen en gedeeld met het team. Daarna stellen we ze vast en zijn ze leidend bij ons handelen. Elke ambitiegroep heeft een kartrekker. Deze kartrekkers hebben een zestal keren op jaarbasis een gezamenlijk overleg waarbij de directie aansluit, zodat we de verbinding houden. Jaarlijks worden de kwaliteitskaarten geëvalueerd en daar waar nodig bijgesteld. De ambitiegroepen zorgen hiervoor.

De kwaliteitskaarten zorgen ervoor dat we als team scherp blijven op de brede schoolontwikkeling en geven richting en sturing. We zijn en voelen ons als team hier gezamenlijk voor verantwoordelijk. Belangrijk hierbij is dat we zorgen voor een goede jaarplanning om ervoor te zorgen dat alles aan bod komt, maar ook om de focus te houden.

Doordat leerkrachten zelf verantwoordelijk zijn voor de ontwikkelingen rondom de kwaliteitskaarten en dit met elkaar en in gesprekken met de directie bespreken hebben we op deze manier de kwaliteitszorg gekoppeld aan ons personeelsbeleid.

Op onze school zijn we sterk en al ver gevorderd in het werken met kwaliteitskaarten en geven we de kwaliteitszorg dus echt samen vorm.

8.3 Kwaliteitscultuur

Binnen Leerrijk werken we missie-gedreven en doelgericht elke dag opnieuw aan de groei van ieder kind. Dit doen we door de doelen die in het koersplan van Leerrijk en in het schoolplan vermeld staan te vertalen in jaarplannen. De doelen van de school zijn afgestemd op de doelen van de koers van Leerrijk. Deze zijn vervolgens aangevuld met de doelen die bij de schoolontwikkeling passen. Op deze wijze is een set ontstaan van 4 tot 6 grote verbeterdoelen, die de komende planperiode centraal staan.

Op school werken we samen om deze doelen te bereiken. Dat doen we met het team via ambitiegroepen, werkgroepen, kernteams en diverse professionaliseringsactiviteiten (zoals studiedagen, team-overleggen, bouw-overleggen en collegiale consultatie. Daarnaast ontwikkelen we ook met scholen in de buurt en binnen het schoolbestuur. Dat doen we bijvoorbeeld via leerkringen, collegiale consultatie op andere scholen en verschillende netwerken. Het schoolbestuur heeft een overzicht van alle doelen die Leerrijk-scholen gekozen hebben en heeft de strategische doelen vertaald in een strategische agenda. Daar waar mogelijk, ontwikkelen we samen met andere scholen die dezelfde doelen gesteld hebben. Zo werken we gezamenlijk aan de ontwikkeling binnen Leerrijk.

De doelen uit het jaarplan van de school zijn gekoppeld aan actieplannen van verschillende ambitiegroepen/werkgroepen, waardoor meerdere mensen binnen de school verantwoordelijk zijn voor de schoolontwikkeling. De werkgroepen werken in een actieplan de stappen van de aanpak uit. Gedurende het jaar bespreken de kartrekkers van de werkgroep met het managementteam van de school de voortgang van de werkgroepen. In de periode tussen de meivakantie en de zomervakantie evalueren we de doelen van het jaarplan in het jaarverslag. Op basis van deze evaluatie en de doelen die in het schoolplan vermeld staan, wordt een nieuw jaarplan opgesteld.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering
2.	De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team (onderwijskundig) leiderschap
3.	De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de leraren (en het team als geheel) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2)	3,09

8.4 Professioneel statuut

Stichting Leerrijk heeft een managementstatuut vastgesteld (zie de website van stichting Leerrijk). Hierin staan:

- de besturingsfilosofie
- de mandaten van het bestuur en de directeurs van Leerrijk-scholen
- de bevoegdheden
- de overlegstructuur

Binnen de kaders die in dit statuut zijn gesteld, kunnen directeurs een vertaalslag maken naar de situatie op schoolniveau. Zo leggen scholen zelf vast op welke wijze de overlegstructuur, de betrokkenheid bij besluitvorming, de taken en bevoegdheden van medewerkers etc. uitgewerkt zijn op de school.

8.5 Verantwoording en dialoog

Op onze school hechten we aan verantwoording en dialoog. We gaan in gesprek met de medezeggenschapsraad en het bestuur over onze metingen en evaluaties, over de data die we verzamelen, over de keuzes die we maken t.a.v. de actiepunten en over de voortgang van de verbeteractiviteiten. Het doel van deze dialoogsessies is om de duiding die we zelf geven aan de data te verscherpen en te verduidelijken. Daarnaast heeft de dialoog tot functie om elkaar op de hoogte te houden van de schoolontwikkeling. Naast de verschillende dialoogsessies, verantwoorden we ons ook schriftelijk. Dat doen we bijvoorbeeld via de schoolgids en het jaarverslag. Hiermee geven we uitvoering aan de

code goed bestuur.

Het schoolbestuur legt verantwoording af over de ontwikkeling van de gehele stichting. Dat doet de bestuurder onder andere via het jaarverslag en verschillende dialoogsessies met de raad van toezicht en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. Op deze wijze worden de gremia tussentijds op de hoogte gehouden van het ontwikkelproces van de doelen die in de strategische agenda uitgewerkt zijn.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3)	3

8.6 Het meten van de basis- en stelselkwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in het waarderingskader wat zij verstaan onder 'basiskwaliteit' en 'stelselkwaliteit'. Om het jaar nemen we onszelf de maat door deze indicatoren te beoordelen. Dat doen we met behulp van de module zelfevaluatie in het programma: 'Mijn Schoolplan'. Na deze meting duiden we de resultaten onder andere met teamleden en met de beleidsadviseur onderwijskwaliteit van de stichting. De actiepunten die er eventueel uit voortvloeien worden meegenomen in het jaarplan van de school.

Beoordeling

De basiskwaliteit wordt één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. WMK-PO en één keer per vier jaar met behulp van Mijnschoolplan.

8.7 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze eigen kwaliteitsaspecten hebben we op school vastgelegd binnen onze kwaliteitskaarten/ambitiekaarten. In de verschillende ambitiegroepen waar we mee werken komen schoolontwikkelingspunten aan bod en zorgen we ervoor dat we hier gericht met focus aan werken en ook met regelmaat evalueren en bijstellen waar nodig.

Belangrijk hierbij is dat we dit samen doen vanuit een stuk commitment naar onszelf en elkaar. We hebben vertrouwen in de andere en durven los te laten.

De directie en het MT monitoren dit alles en zorgen voor een stuk sturing indien dat nodig is. We moeten blijven doen wat we zeggen en alle ontwikkelingen die we ingaan moeten zichtbaar zijn en blijven binnen de schoolorganisatie.

8.8 Wet- en regelgeving

Onze school is op de hoogte van de actuele wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen die gesteld zijn aan:

1. de inhoud en het tijdig aanleveren schoolgids
2. de inhoud en het tijdig aanleveren van het schoolplan
3. de werkwijze rondom passend onderwijs
4. het inplannen en behalen van voldoende onderwijstijd

8.9 Inspectiebezoeken

Het schoolbestuur is verantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit op de scholen. Daarom begint en eindigt het toezicht door de inspectie bij het bestuur. Elke vier jaar worden het bestuur en een aantal scholen van het bestuur onderzocht en beoordeeld, of vaker wanneer daar aanleiding toe is. Er is daarom niet altijd een oordeel per afzonderlijke school beschikbaar.

8.10 De meerjarenplanning

Alle Leerrijk-scholen beschrijven en borgen de kwaliteit via een set van kwaliteitsthema's met indicatoren. In de komende schooljaren willen wij samen met het schoolteam deze indicatoren opstellen en meten. Het volgende schema laat zien welke kwaliteitsthema's in welk schooljaar op deze manier aan bod komen. De kwaliteitsthema's die genoemd staan in de eerste twee rijen zijn vastgesteld door het schoolbestuur. Dit stelt ons in staat om samen de data die hieruit voortvloeit samen te bespreken en nader te duiden en vervolgens op bestuursniveau gezamenlijke ontwikkelingen in gang te zetten en te volgen. De indicatoren op deze kwaliteitsthema's kan de school indien gewenst aanvullen met schooleigen indicatoren.

'23-'24	'24-'25	'25-'26	'26-'27
Didactisch handelen (leskwaliteit)	Pedagogisch handelen	Zicht op ontwikkeling en Afstemming	Burgerschap
Klassenmanagement (incl. leertijd)	Beroepshouding	Actieve en zelfstandige houding van leerlingen	Veiligheid en Schoolklimaat

9 Financieel beleid

9.1 Uitgangspunten

De algemene uitgangspunten van het financieel beleid zijn:

- Leerrijk! is en blijft een financieel gezonde organisatie;
- Leerrijk! voldoet aan wettelijke verplichtingen;
- Leerrijk! wil transparant inzicht geven in de besteding van middelen. Deze middelen worden doelmatig en rechtmatig ingezet.

9.2 Algemeen

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het financieel beleid en beheer van onze Stichting. Het CvB is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het koersplan van de Stichting en de schoolplannen van de scholen te realiseren.

Alle bekostiging wordt toegerekend aan de scholen. Om de bovenschoolse activiteiten te bekostigen dragen scholen naar rato van het aantal leerlingen een deel van hun bekostiging af voor deze activiteiten. Voor de afdracht is een allocatiemodel opgesteld met daarin ook de uitgangspunten van het beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het servicebureau en de financiële dienstverlener Qualiant.

9.3 Rapportages

3x per jaar wordt een tertiaalrapportage op Leerrijk!-niveau opgesteld. Op die momenten wordt ook de cijferontwikkeling per school geanalyseerd en worden deze besproken met de directeur.

9.4 Sponsoring

Leerrijk! voert geen eigen beleid ter zake maar conformeert zich aan het landelijk model. Dit model is te vinden op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/02/11/bijlage-sponsorconvenant-2020-2022>

Indien sponsoring zich als mogelijkheid aandient, beoordeelt de directeur of het binnen de regels mogelijk is. Bij twijfel richt de directeur zich tot de voorzitter college van bestuur.

10 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	<p>We werken aan het versterken van het didactisch handelen van onze leerkrachten.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De school biedt een breed (digitaal/online) aanbod aan dat gebaseerd is op de kerndoelen • EDI-model verdiepen • Kinderen leren met plezier binnen een stimulerende leeromgeving. De school en de klas zijn zo ingericht dat het doelgericht uitdaagt tot ontdekken en leren. Alle kinderen zijn actief en betrokken tijdens de lessen. • Leerkrachten controleren tijdens de les of de leerlingen het lesdoel begrijpen en beheersen en passen daarop de instructie en begeleiding aan. • De verwachtingen van elk kind zijn (passend) hoog. Dat is zichtbaar in de aanpak in elke klas. • De doorlopende leerlijnen op alle vakgebieden zijn van groep 1 tot en met 8 zichtbaar in het lesstofaanbod en in onze werkwijze. • Alle leerkrachten zetten in 2024 het EDI-model in als middel voor ons didactisch handelen. • De tussenopbrengsten zijn op orde en passend bij een uitstroom van 66% van onze leerlingen op 2F/1S niveau 	hoog
	We werken met een eenduidige preventieve gedragsaanpak die zichtbaar en voelbaar is, zodat we effectief om kunnen gaan met de leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben vanwege hun gedrag.	hoog
	<p>In het rekenonderwijs werken we met de methode WIG-5. Met deze methode en onze EDI-didactiek bereiken we het doel dat 55% van onze leerlingen uitstroomt op 1S.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Handelend rekenen 	hoog
	<p>Binnen de school is een doorlopende lijn zichtbaar op het gebied van de executieve functies.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Executieve functies 	hoog
	We werken aan het vergroten van onze ouderbetrokkenheid	hoog
Onze uitgangspunten	<p>We gaan samen met onze ketenpartners binnen het Kindcentrum op zoek naar de inhoudelijke samenwerking</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinderen komen met een "warme overdracht" vanuit de voorschool naar school • Er vindt structureel overleg plaats tussen de pedagogisch medewerkers van de kinderopvangorganisatie en de jonge kind specialisten van debasisschool • 2. We hebben de ambitie om binnen het kindcentrum het bewegen een prominente rol in het naschools aanbod te geven 	gemiddeld
Taallesonderwijs	Borgen invoeringstraject begrijpend lezen	gemiddeld
Zorg en begeleiding	Structureel aanbod van meer -en hoogbegaafdheid onderwijs ontwikkelen	hoog
Resultaten	Implementatie digitaal portfolio	laag
Organisatorische doelen	We willen een breder bestand van opgeleide specialisten. Denk hierbij aan taal/lees specialist en gedragspecialist	hoog
Professionele	Versterken van de verbinding tussen de ambitiegroepen	hoog

cultuur	<ul style="list-style-type: none"> • Ambitiegroepen meer inrichten op basis van kwaliteiten 	
Introductie en begeleiding	De bovenschoolse kernwaarden (aandacht, samen en nieuwsgierig zijn zichtbaarder voelbaar binnen de begeleiding	hoog
Contacten met ouders	Ouderbetrokkenheid vergroten	gemiddeld
Beleidsplan 2023-2027: Stevige basis	In alle klassen is het aanbod op de basisvakken doelgericht en gedifferentieerd op minimaal drie niveaus. Het aanbod wordt bepaald en bijgesteld via de volledig geïmplementeerde 4D-cyclus.	hoog
Beleidsplan 2023-2027: Vernieuwen en innoveren	Passend bij de populatie biedt de school een aanvullend aanbod op kunst & cultuur, wetenschap & techniek, koken, sport, etc. tijdens of na de schooldag.	laag
Beleidsplan 2023-2027: Excellent werkgeverschap	<p>Professionele en persoonlijke groei maken onderdeel uit van de gesprekkencyclus die jaarlijks wordt doorlopen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We zetten als team in schooljaar 2023-2024 stappen in de richting van gespreid leiderschap • De schoolleiding draagt mede zorg voor een veilige cultuur, waarin aanspreekgedrag een vanzelfsprekendheid is • De gesprekkencyclus wordt structureel en consequent ingezet • We gaan de begeleiding van startende leerkrachten nog meer intensiveren 	gemiddeld

11 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	We werken aan het versterken van het didactisch handelen van onze leerkrachten.
	We werken met een eenduidige preventieve gedragsaanpak die zichtbaar en voelbaar is, zodat we effectief om kunnen gaan met de leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben vanwege hun gedrag.
	In het rekenonderwijs werken we met de methode WIG-5. Met deze methode en onze EDI-didactiek bereiken we het doel dat 55% van onze leerlingen uitstroomt op 1S.
	We werken aan het vergroten van onze ouderbetrokkenheid
Taalleesonderwijs	Borgen invoeringstraject begrijpend lezen
Zorg en begeleiding	Structureel aanbod van meer -en hoogbegaafdheid onderwijs ontwikkelen
Resultaten	Implementatie digitaal portfolio
Organisatorische doelen	We willen een breder bestand van opgeleide specialisten. Denk hierbij aan taal/lees specialist en gedragsspecialist
Professionele cultuur	Versterken van de verbinding tussen de ambitiegroepen
Introductie en begeleiding	De bovenschoolse kernwaarden (aandacht, samen en nieuwsgierig zijn zichtbaarder voelbaar binnen de begeleiding
Beleidsplan 2023-2027: Stevige basis	In alle klassen is het aanbod op de basisvakken doelgericht en gedifferentieerd op minimaal drie niveaus. Het aanbod wordt bepaald en bijgesteld via de volledig geïmplementeerde 4D-cyclus.
Beleidsplan 2023-2027: Vernieuwen en innoveren	Passend bij de populatie biedt de school een aanvullend aanbod op kunst & cultuur, wetenschap & techniek, koken, sport, etc. tijdens of na de schooldag.
Beleidsplan 2023-2027: Excellent werkgeverschap	Professionele en persoonlijke groei maken onderdeel uit van de gesprekkencyclus die jaarlijks wordt doorlopen.

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

12 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	We werken aan het versterken van het didactisch handelen van onze leerkrachten.
	We werken met een eenduidige preventieve gedragsaanpak die zichtbaar en voelbaar is, zodat we effectief om kunnen gaan met de leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben vanwege hun gedrag.
	In het rekenonderwijs werken we met de methode WIG-5. Met deze methode en onze EDI-didactiek bereiken we het doel dat 55% van onze leerlingen uitstroomt op 1S.
	Binnen de school is een doorlopende lijn zichtbaar op het gebied van de executieve functies.
Onze uitgangspunten	We gaan samen met onze ketenpartners binnen het Kindcentrum op zoek naar de inhoudelijke samenwerking
Zorg en begeleiding	Structureel aanbod van meer -en hoogbegaafdheid onderwijs ontwikkelen
Resultaten	Implementatie digitaal portfolio
Organisatorische doelen	We willen een breder bestand van opgeleide specialisten. Denk hierbij aan taal/lees specialist en gedragsspecialist
Introductie en begeleiding	De bovenschoolse kernwaarden (aandacht, samen en nieuwsgierig zijn zichtbaarder voelbaar binnen de begeleiding
Contacten met ouders	Ouderbetrokkenheid vergroten
Beleidsplan 2023-2027: Stevige basis	In alle klassen is het aanbod op de basisvakken doelgericht en gedifferentieerd op minimaal drie niveaus. Het aanbod wordt bepaald en bijgesteld via de volledig geïmplementeerde 4D-cyclus.
Beleidsplan 2023-2027: Excellent werkgeverschap	Professionele en persoonlijke groei maken onderdeel uit van de gesprekkencyclus die jaarlijks wordt doorlopen.

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

13 Meerjarenplanning 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	We werken aan het versterken van het didactisch handelen van onze leerkrachten.
	Binnen de school is een doorlopende lijn zichtbaar op het gebied van de executieve functies.
Onze uitgangspunten	We gaan samen met onze ketenpartners binnen het Kindcentrum op zoek naar de inhoudelijke samenwerking
Resultaten	Implementatie digitaal portfolio
Organisatorische doelen	We willen een breder bestand van opgeleide specialisten. Denk hierbij aan taal/lees specialist en gedragspecialist
Introductie en begeleiding	De bovenschoolse kernwaarden (aandacht, samen en nieuwsgierig zijn zichtbaarder voelbaar binnen de begeleiding
Beleidsplan 2023-2027: Stevige basis	In alle klassen is het aanbod op de basisvakken doelgericht en gedifferentieerd op minimaal drie niveaus. Het aanbod wordt bepaald en bijgesteld via de volledig geïmplementeerde 4D-cyclus.

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.

14 Meerjarenplanning 2026-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Introductie en begeleiding	De bovenschoolse kernwaarden (aandacht, samen en nieuwsgierig zijn zichtbaarder voelbaar binnen de begeleiding
Beleidsplan 2023-2027: Stevige basis	In alle klassen is het aanbod op de basisvakken doelgericht en gedifferentieerd op minimaal drie niveaus. Het aanbod wordt bepaald en bijgesteld via de volledig geïmplementeerde 4D-cyclus.

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.

15 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 13NB
Naam: Basisschool Pater van der Geld
Adres: Mendelssohnstraat 59
Postcode: 5144 GE
Plaats: WAALWIJK

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

16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 13NB
Naam: Basisschool Pater van der Geld
Adres: Mendelssohnstraat 59
Postcode: 5144 GE
Plaats: WAALWIJK

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
