

Schoolplan 2023-2027

WSKO De Zeester MONSTER



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
2 Strategisch beleid	4
3 Schoolbeschrijving	5
4 Sterkte-zwakteanalyse	7
5 Risico's	9
6 De missie van de school	10
7 Onze parels	12
8 Onze grote verbeterdoelen	12
9 Onze visie op lesgeven	12
10 Onze visie op identiteit	13
11 Onderwijskundig beleid	14
12 Personeelsbeleid	21
13 Organisatiebeleid	27
14 Financieel beleid	34
15 Kwaliteitsbeleid	37
16 Basiskwaliteit	41
17 Stelselkwaliteit	42
18 Onze eigen kwaliteitsaspecten	43
19 Onze prestatie-indicatoren	43
20 Actiepunten 2023-2027	46
21 Meerjarenplanning 2023-2027	47
22 Bijlagen 2023-2027	49
23 Formulier "Instemming met schoolplan"	50
24 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	51

1 Inleiding

1.1 Inleiding

De indeling van ons schoolplan 2023-2027 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Westlandse Stichting Katholiek Onderwijs (WSKO) en de thema's die wij zelf relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van onze medewerkers en onze resultaten.

In dit schoolplan beschrijven we daarom (ook) welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen en hoe we vormgeven aan opbrengstgericht werken. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde actiepunten in voldoende mate gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren. Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en de visie(s) van de school, de sterkte-zwakteanalyse, kansen en bedreigingen en de grote doelen voor de komende vier jaar. Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen.

Vooruitzien met de kennis van nu

In dit schoolplan wordt, net als in het strategisch beleidsplan van de WSKO, vier jaar vooruitgekeken. Dat doen we met de kennis van nu. We bewegen ons als school echter op een speelveld (lees: de maatschappij) dat voortdurend in beweging en ontwikkeling is. Dit betekent dat voortschrijdend inzicht of nieuw ministerieel beleid ertoe kan leiden dat we gedurende deze vier jaar doelen bijstellen of (moeten) toevoegen. Als dit het geval is zal dat in een jaarplan en jaarevaluatie te lezen zijn.

1.2 Doel van het schoolplan

Het schoolplan voor de periode 2023-2027 heeft de volgende doelen:

- Het vaststellen van de schoolontwikkeling op het gebied van onderwijskunde, personeel en kwaliteit voor de komende vier jaar (2023-2027).

- Het voldoen aan de wettelijke verplichting om te beschikken over een schoolplan.

Het schoolplan vervult verschillende functies:

- Het biedt een overzicht van de beleidsvoornemens voor de periode 2023-2027, waardoor er duidelijkheid en overzicht is voor het personeel, ouders en andere betrokkenen bij de school.

- Het dient als leidraad om ons onderwijs en de schoolorganisatie te verbeteren, waarbij het laat zien welke ontwikkelingen we nastreven.

- Het fungeert als basis en richtlijn voor onze jaarplannen, waarin concrete acties en stappen worden beschreven om de gestelde doelen te bereiken.

- Het biedt informatie aan ouders van zowel huidige als potentiële leerlingen, zodat zij op de hoogte zijn van ons beleid en onze visie op onderwijs.

- Het fungeert als een verantwoordingsdocument naar ons bestuur en de landelijke overheid, waarin we laten zien hoe we invulling geven aan ons onderwijs en de gemaakte afspraken nakomen.

- Dit schoolplan is een essentieel instrument dat ons helpt bij het vormgeven en realiseren van een kwalitatief hoogwaardig en toekomstgericht onderwijsaanbod voor al onze leerlingen.

1.3 Procedure

Voor de totstandkoming van ons nieuwe schoolplan hebben we een grondige analyse uitgevoerd van onze sterke en zwakke punten. Hierbij hebben we gebruik gemaakt van inspectierapporten en tevredenheidsonderzoeken onder ouders, leerkrachten en kinderen. Daarnaast hebben we onderzoek gedaan naar de kansen en bedreigingen die van buitenaf op onze school afkomen. De resultaten van deze analyse, met betrekking tot onze sterke punten, zwakke punten, kansen en bedreigingen, zijn geanalyseerd in een SWOT-analyse. Dit heeft geleid tot een aantal beleidsvoornemens.

Het is belangrijk op te merken dat bepaalde beleidsstukken in dit plan bovenschols zijn geformuleerd, omdat ze van toepassing zijn op alle scholen binnen WSKO.

Nadat het document is afgerond, zal het ter goedkeuring worden voorgelegd aan de medezeggenschapsraad en het

bevoegd gezag. Op die manier waarborgen we dat het plan breed gedragen wordt en in lijn is met de richtlijnen en doelen van zowel de school als het bestuur.

Ons schoolplan biedt een globale beschrijving van onze kwaliteit. Waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we naar bijlagen voor een meer gedetailleerde beschrijving. Deze bijlagen zijn opgenomen in de relevante paragrafen.

Voor de totstandkoming van dit schoolplan hebben we gebruik gemaakt van de volgende bronnen:

- Het strategisch beleidsplan van WSKO
- Het schoolplan 2019-2023
- Jaarverslagen en jaarplannen
- Mijnschoolplan.nl

2 Strategisch beleid

2.1 Strategisch beleid

De Stichting WSKO beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). De looptijd van het strategisch beleidsplan is 2023-2027. In het strategisch beleidsplan staan de speerpunten van het beleid van het bestuur, vertaald in vier pijlers. Deze pijlers leiden ons handelen: welkom zijn, kinderen zien, de wereld ontdekken en levensvragen stellen. Deze pijlers brengen actiepunten voor de scholen met zich mee. Per actiepunt geven we aan of een actiepunt door ons is opgenomen in ons schoolplan. Wanneer een actiepunt niet door ons is gekozen, geven wij steeds aan: niet van toepassing, goed (niet gekozen, want bij ons op school gaat dit goed), of voldoende (niet gekozen, want bij ons op school gebeurt dit in voldoende mate).

1. Welkom zijn

Dit betekent dat iedereen zich in onze scholen veilig voelt. Je wordt als kind, ouder/verzorger en professional, uitgenodigd om in relatie te gaan met elkaar. Er worden mogelijkheden gegeven voor leerlingen en leerkrachten om je autonomie en competenties te ontwikkelen. Nieuwe leerlingen en medewerkers voelen zich welkom bij ons op school. **Dit bereiken wij door:** in gesprek te gaan met leerlingen en nieuwe medewerkers en te horen of zij zich welkom voelen. Aan ouders, kinderen en personeel vragen we of onze school voldoende open en duidelijk communiceert. **Geen actiepunt:** dit vragen we 1x in de drie jaar d.m.v. het tevredenheidsonderzoek aan ouders en personeel. De kinderen vullen 2x per jaar een vragenlijst in (Kanjertraining).

2. Kinderen zien

We passen ons onderwijs aan aan onze doelgroep, we zijn bereid tot maatwerk binnen onze mogelijkheden en we nemen kinderen serieus.

Dit bereiken wij door: kinderen goed te volgen op cognitief en sociaal-emotioneel vlak. De observaties gedurende dag of een langere periode zorgen dat wij "zicht hebben op de ontwikkeling van kinderen". Doelen zijn bereikbaar voor onze leerlingen, waarbij tempo en hoeveelheid qua oefenstof kan verschillen. Waar leerlingen moeite hebben om sommige doelen te bereiken, investeren wij in extra begeleiding om hen deze doelen toch te laten behalen. We stellen doelen slechts bij wanneer het te behalen doel niet haalbaar blijkt of het de leerling niet voldoende uitdaagt. **Geen actiepunt:** ons onderwijs past bij onze doelgroep/schoolpopulatie, is daarop afgestemd.

We nemen kinderen serieus, voeren verschillende gesprekken met hen over hun ontwikkeling en de bijdrage van ons onderwijs hierin.

Dit bereiken wij door: het voeren van start-doelen gesprekken, kind gesprekken, observaties en de input van de leerlingenraad

Geen actiepunt: kinderen verwoorden dat zij zich gezien voelen, hebben keuzevrijheid die aansluit bij hun ontwikkeling en leren in een rijke leeromgeving.

3. De wereld ontdekken

We halen de wereld binnen bij WSKO en met elkaar borgen we dit levend. Op deze manier maken wij de wereld van onze kinderen groter.

Dit bereiken wij door: te werken met de methode Blink, gastlessen en verschillende buitenactiviteiten.

Actiepunt: staat beschreven in het plan Burgerschap. Wij hebben onze doelen geformuleerd rond de bouwsteen "diversiteit". Wij willen de kinderen meer kennis meegeven over andere culturen en sociale achtergronden in onze maatschappij.

Actiepunt: de wereld ontdekken kan ook d.m.v. kunst en cultuur. In de komende schoolplanperiode zullen wij meer

aandacht besteden aan culturele vorming.

4. Levensvragen stellen

Kinderen stellen vanuit nature vragen. Wie ben ik, wie zijn wij, wat is onze plek in deze wereld? Er is ruimte en respect voor de verschillende perspectieven.

We nemen tijd en oefenruimte om levensvragen met kinderen en elkaar te bespreken.

Dit bereiken wij door: onze methodes Kanjertraining, Trefwoord en de Dag Van Vandaag en de passerende actualiteiten gedurende het schooljaar.

Actiepunt: Teamscholing om de goede vragen te leren stellen aan kinderen en collega's en hen de ruimte te geven hun mening te vormen, te verwoorden en te respecteren.

Actiepunt	Prioriteit
Wij willen de kinderen meer kennis meegeven over andere culturen en sociale achtergronden in onze maatschappij.	hoog
Teamscholing om de goede vragen te leren stellen aan kinderen en collega's en hen de ruimte te geven hun mening te vormen, te verwoorden en te respecteren.	gemiddeld

Bijlagen

1. Strategisch Beleidsplan WSKO

3 Schoolbeschrijving

3.1 Algemeen

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Westlandse Stichting Katholiek Onderwijs (WSKO)
Algemeen directeur:	Henriëtte Boevé
Adres + nr.:	De Ruijtbaan 83
Postcode + plaats:	2685 RS Poeldijk
Telefoonnummer:	0174-280446
E-mail adres:	info@wsko.eu
Website adres:	www.wsko.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	WSKO De Zeester
Directeur:	Carmen van der Knaap
Adres + nr.:	Kloosterlaan 4
Postcode + plaats:	2681 LB Monster
Telefoonnummer:	0174-280337
E-mail adres:	zeester@wsko.eu
Website adres:	www.dezeester.wsko.nl

3.2 Schoolweging

De schoolleiding bestaat uit het managementteam (MT). Het MT bestaat uit de directeur, onderbouwcoördinator, bovenbouwcoördinator en internbegeleidster. Onze school wordt bezocht door ongeveer 290 leerlingen (1 februari

2023). De kinderen zijn verdeeld over 12 groepen.

Onze school staat in het centrum van Monster. De leerling populatie is een goede afspiegeling van de maatschappij. Kinderen van hoog- en laagopgeleide ouders, kinderen met een Westlandse achtergrond, Haagse achtergrond en migratieachtergrond maken onze populatie heel divers. Wij ontvangen kinderen vanuit villawijken, sociale huurwoningen en nieuwbouwprojecten.

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2022 / 2023	30,16	30-31	6,4	29,86	29-30
2021 / 2022	30,16	30-31	6,4		
2020 / 2021	29,83	29-30	6,34		

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

3.3 Functies in de school

De directie

De directie van onze school bestaat uit de directeur en twee bouwcoördinatoren en de Internbegeleider. Zij vormen samen het managementteam (MT) van de school.

Interne Begeleiding

Er werkt één intern begeleiders op school. Zij coördineert de zorg voor de kinderen, in nauwe samenwerking met de leerkrachten en externe partners.

ICT

Een interne werkgroep ICT coördineert de voortgang van de digitale geletterdheid van onze leerlingen (en leerkrachten). Vanuit de WSKO worden zij gevoed door bovenschoolse ICT'ers.

Leerkrachten

Alle groepen krijgen les van bevoegde leerkrachten. Er werken fulltimers en parttimers op school.

Vakleerkrachten

Gymnastiek wordt gegeven door een vakleerkracht, aan de groepen 1 t/m 8. Groep 3 t/m 8 krijgen 2x 45 minuten gym per week.

Muziekleerkracht wordt betaald van NPO-geld. Alle groepen krijgen 8 weken achter elkaar muziek les door de vakleerkracht.

Leraarondersteuner

Onze leraarondersteuner werk voornamelijk met leerlingen uit de bovenbouw, die extra begeleiding nodig hebben. Haar taak is ook het organiseren van het leesprogramma BOUW! in de school.

Onderwijsassistenten

Wij hebben twee onderwijsassistenten. Zij ondersteunen het leerproces in de onderbouwgroepen met voorbereiding en uitvoering.

Vrijwilliger

We hebben een vrijwilliger die met een groepje kinderen extra activiteiten onderneemt. Te denken aan wiskunde, Spaans of filosofie lessen.

Remedial Teaching (RT)

Remedial teachers begeleiden de kinderen die een extra hulpvraag hebben. Dat betekent dat ze bepaalde leerstof moeilijk vinden of juist meer uitdaging nodig hebben. Er werken verschillende remedial teachers bij ons op school, dit zijn ZZP'ers en worden betaald van zorggeld of van NPO-geld.

3.4 Werkwijze op de Zeester

We werken met een team van mensen, met verschillende functies. Dat vraagt coördinatie, afstemming en verdeling

van werk.

Duidelijke structuur

We hebben een duidelijke structuur in school, waarbij de dagelijkse leiding in handen is van de directie. Aan de functies hierboven is te zien wie voor welk werk verantwoordelijk is. We leren leerlingen verantwoording te nemen voor hun werk. Je doet je werk naar behoren en bent verantwoordelijk voor het resultaat. Zo werken we ook als personeel. Vanuit de gedachte van Gespreid Leiderschap ontstaan autonome werkgroepen (Expertgroepen) die voor korte of langere tijd verantwoordelijk zijn voor een deelgebied en daarin ook het team meenemen. Op deze manier maken en dragen we samen het beleid van de school. De doelen van het schoolplan vormen de leidraad voor de koers die we varen.

De leerlingen zijn gegroepeerd volgens het leerstofjaarklassensysteem. Leerlingen zitten met leeftijdsgenoten in een groep. We hebben 12 groepen op school, waarvan 3 kleutergroepen. De groepen zijn in de school verdeeld over 3 leerpleinen; onderbouw- middenbouw- bovenbouw.

Samenwerking staat centraal

De leerkrachten van de jaargroepen werken onderling samen: overleggen, afstemmen en evalueren van de leerstof. Wij zijn voorstander van het geven van goede instructie

Goede instructie is heel efficiënt om kennis en inzichten over te brengen en vaardigheden of routines aan te leren. Het helpt een leerling de leerstof snel te begrijpen en minimaliseert de kans op fout inslijpen. Het geven van goede instructie is een vak. Dat is o.a. de reden geweest dat we in schooljaar 2019-2020 met een teamtraining in Expliciete Directe Instructie (EDI) zijn gestart en daar nu samen verder in leren om het steeds beter onder de knie te krijgen.

Activerende werkvormen

Ons onderwijs is klassikaal georganiseerd en we gebruiken gedurende de dag verschillende activerende werkvormen, die leerlingen aanzetten tot het nemen van initiatief, het maken van keuzes, samenwerken met één of meerdere andere leerlingen, uitzoeken, opzoeken, creëren, bewegend leren, coöperatief leren, tutorlezen met Maatjesklassen.

Op weg naar taakbewustheid en zelfregulatie

Vanuit weten (kennis), snappen (inzicht) en kunnen (vaardigheden) werken we langzaam maar zeker toe naar taakbewustheid en zelfregulatie bij de leerlingen. Dit betekent dat leerlingen vanuit de eerder genoemde verantwoordelijkheid een steeds groter bewustzijn m.b.t. hun werk ontwikkelen (wat moet ik doen, wat wordt er van mij verwacht) en steeds beter in staat raken om het zelf goed te regelen (plannen, samenwerking zoeken, voorwaarden scheppen om de taak te volbrengen). Om dit te stimuleren werken wij met Wijzer in Executieve functies.

4 Sterkte-zwakteanalyse

4.1 Sterkte-zwakteanalyse

Onze school kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen. Deze sterkte-zwakteanalyse komt voort uit een teamgesprek tijdens de studiedag in januari 2023. Daarnaast zijn er vragenlijsten afgenomen bij leerkrachten, leerlingen en ouders. De uitslagen van deze vragenlijsten zijn ook meegenomen in deze sterkte-zwakteanalyse.

In schema:

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
<ul style="list-style-type: none"> • Sfeer op school en in de groepen.. • Enthousiast en betrokken team. • Samenwerking als "Brede school" met kinderdagverblijf, logopediste en fysiotherapeute. • Rijk taalaanbod voor taakzwakke- en anderstalige kinderen. • Goed aangeschreven bij ouders en studenten. • Zorgstructuur. • (eind) Opbrengsten. • Doorgaande lijn in de school (EDI). 	<ul style="list-style-type: none"> • Familiecultuur in de school (feedbackgeven op inhoud en gedrag). • Ouder team met vaste patronen. • Aankleding speelplaats. • Stimuleren van de creatievorming. • Samenwerking collega's onderbouw- bovenbouw. • Doorgaande lijn onderbouw-bovenbouw. • Duurzaamheid (scheiden van afval). • Te weinig lokalen in de school waardoor we kinderen niet kunnen aannemen. • Speelzaal wordt ingezet als leslokaal.
KANSEN	BEDREIGINGEN
<ul style="list-style-type: none"> • Leerkrachtvaardigheden verbeteren d.m.v collegiale consultatie. • Creativiteit van leerkrachten en kinderen inzetten. • Zelfstandigheid en zelfredzaamheid vergroten. • Afspraken evalueren en borgen, • Professionele schoolcultuur creëren (actief vergaderen, inzet expertgroepen). • Andere manier van invulling TSO. 	<ul style="list-style-type: none"> • De snel veranderende maatschappij met daarbij hoge tempo van ontwikkelingen. • Ontwikkelingen niet evalueren en borgen. • Te weinig leerkrachten. • Ouders die respectloos zijn. • Aantal zorgleerlingen (te weinig IB-tijd) • Wegvallen NPO geld.

4.2 Sterkte-zwakteanalyse: de confrontatiematrix

Voor de matrix m.b.t. de SWOT-analyse geldt:

- Kansen vs. Sterkten: inspelen op een kans door het inzetten van een sterke kant.
- Kansen vs. Zwakten: een zwakke kant versterken om in te kunnen spelen op een kans.
- Bedreigingen vs. Sterkten: een sterke kant gebruiken om een bedreiging het hoofd te bieden.
- Bedreigingen vs. Zwakten: een zwakke kant versterken om een bedreiging het hoofd te bieden.

In relatie tot de matrix in paragraaf 1 kunnen we dan het volgende opmerken:

1. De fijne werksfeer in de school kan er toe leiden dat we steeds meer bij elkaar op collegiale consultatie te gaan. Op deze manier kan je van en met elkaar leren.
2. Door een goede visie op buitenspelen met elkaar neer te zetten kunnen we de TSO en de speelplaats tegelijk verbeteren.
3. Leerkrachten te kort voor te blijven door een aantrekkelijke school te zijn voor studenten, zodat zij graag terug willen komen om LIO te lopen en vervolgens blijven om te werken.
4. Opzetten van leerlijn creatieve vakken zodat zorgleerlingen hun talent kunnen ontwikkelen.

4.3 Landelijk beleid

In ons schoolplan erkennen we de toenemende polarisatie in de samenleving, waarin mensen verharder in hun (politieke) standpunten. Dit wordt versterkt door de eigen bubbel die ontstaat, onder andere door het gebruik van sociale media waarbij het steeds moeilijker wordt om echt van nepnieuws te onderscheiden. In deze tijd is verbinding meer dan ooit belangrijk.

Een van onze belangrijke doelstellingen is het bevorderen van begrip tussen kinderen door middel van het stellen van betere vragen aan elkaar. We streven ernaar dat kinderen groeien naar verantwoordelijke burgers, waarbij zij in staat zijn om zich te verbinden met anderen en empathie te tonen. Door het actief bevorderen van open dialoog en het leren stellen van kwalitatieve vragen, willen we bijdragen aan het verminderen van polarisatie en het creëren van een inclusieve en harmonieuze samenleving.

Voor de schoolplan-periode 2023-2027 willen we met de volgende ontwikkelingen rekening houden:

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

5 Risico's

5.1 Risico's

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

Risicoanalyse

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

Risicoanalyse Onderwijskundig beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Te veel ontwikkelingen te gelijk aanpakken	Groot (4)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Borging van de ingezette ontwikkelingen</i>			

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Te weinig personeel	Zeer groot (5)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Voldoende plusleerkrachten en parttimers in dienst houden. Jaarlijks LIO'ers een stageplek bieden om aantrekkelijkheid van het werken op de Zeester zichtbaar te maken. Andere organisatievormen bedenken, als plan B om achter de hand te hebben,</i>			

Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
TSO niet kunnen organiseren vanwege personeel te kort en hoge kosten	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Anders organiseren van TSO</i>			

Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Hoge kosten voor onderhoud	Zeer groot (5)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Voldoende budget reserveren voor onderhoud. Beleidsrijk begroten en overige uitgaven minimaliseren of schrappen. Extra geld genereren door subsidies binnen te halen. Samenwerken binnen de stichting om gevolgen van financiële risico's te samen op te vangen. Gezamenlijke inkoop van materialen met de stichting uitbreiden, om kosten te besparen.</i>			

Risicoanalyse Kwaliteitsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Steeds meer kinderen met spraak-taalproblemen die instromen in groep 1.	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Extra woordenschatlessen in de onderbouw</i>			

6 De missie van de school

6.1 De missie van de school

De Zeester is een katholieke basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem, met veel aandacht voor het individuele kind (passend onderwijs).

Ieder kind kan stralen! Op De Zeester willen we dat kinderen hun talenten ontdekken en deze zo goed mogelijk leren ontwikkelen. Uiteraard hebben kinderen daarvoor een aantal basisvaardigheden nodig, zoals lezen, rekenen en schrijven. Wij begeleiden de kinderen bij het aanleren van deze basisvaardigheden. Ook hierin zal ieder kind zijn eigen ontwikkeling doormaken. Een kind kan zich optimaal ontwikkelen in een veilige, gezonde omgeving. Een omgeving waarin je fouten maken mag. Een omgeving waarin je leert omgaan met anderen. Een omgeving waarin je leert, waar je zelf verantwoordelijk voor bent en die je weerbaar maakt. Hierdoor leer je opkomen voor jezelf en te respecteren wat een ander denkt en voelt. Op deze manier willen wij kinderen met zelfkennis en zelfvertrouwen op hun eigen wijze laten floreren waardoor zij een persoonlijke bijdrage kunnen leveren aan een duurzame samenleving.

Het doel van ons onderwijs is een goede balans tussen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming voor kinderen te creëren. Dat is de basis om gelukkig te worden en een bijdrage te kunnen leveren aan de maatschappij. Dit houdt in:

- Eigen maken van de basisvaardigheden.
- Kunnen samenwerken en goed omgaan met elkaar.
- Zelfvertrouwen hebben om in de maatschappij te kunnen functioneren.

Onze slogan is: ***Alle kinderen worden sterren, als we ze laten stralen!***

Onze kernwaarden en overtuigingen zijn:

Wij staan voor een school die continu in ontwikkeling is om kwalitatief goed onderwijs te bieden waarin kinderen en leerkrachten op een veilige en respectvolle manier met elkaar omgaan. Vanuit vijf kernwaarden geven wij invulling aan ons onderwijs. **Veiligheid en respect, samenwerken, zelfvertrouwen en eigenaarschap** is wat wij voor onze leerlingen (verder) willen ontwikkelen. **Creativiteit** is onze manier om deze kernwaarden te bewerkstelligen en kinderen de wereld te laten ontdekken. Hoe gaan leerlingen en leerkrachten op een creatieve manier tot bepaalde doelstellingen komen? Dit lukt doordat wij ons veilig voelen, zelfvertrouwen hebben, kunnen samenwerken en ruimte krijgen om eigen ideeën te ontplooiën (eigenaarschap).

6.2 Kernwaarde: Veiligheid en respect

Op De Zeester hechten wij belang aan veiligheid en een goede sfeer. Dit is een voorwaarde om tot leren te komen. Wij vinden het belangrijk dat kinderen zichzelf durven zijn, zich gezien, zich welkom, gewaardeerd en geaccepteerd voelen. Wij willen gelukkige kinderen, die stralen. Wat doen wij om veiligheid en respect te waarborgen?

- We luisteren naar elkaar en houden rekening met elkaar.
- We houden ons aan de afspraken en regels van de Kanjertraining.

- We dragen de katholieke identiteit.
- We monitoren het welbevinden van de kinderen en leerkrachten d.m.v. vragenlijsten.
- Volwassenen in/om de school geven het goede voorbeeld.
- Ouders worden betrokken bij het welbevinden van hun kind.
- Er worden lessen gegeven over mediawijsheid.

6.3 Kernwaarde: Samenwerken

We hechten belang aan het goed leren samenwerken, samen weet je meer dan alleen. Door samenwerking worden eigen kennis en inzichten verbreed door de inzichten van anderen. Je leert elkaar te respecteren en open te staan voor meningen van anderen. We willen de kinderen opleiden tot kritische wereldburgers. Hierin hebben wij een gezamenlijke taak liggen en zijn we als school een team. We vinden de samenwerking tussen kinderen belangrijk maar ook die tussen leerkracht, kind en ouders. Tussen leerkrachten en leerkrachten, onderwijsondersteunend personeel en de leidinggevenden, zo maak je gebruik van elkaars talenten. Het team wordt sterker, wat uitwerking heeft op de ontwikkeling van kinderen. Wat doen wij om het samenwerken te bevorderen?

- We zetten bewust coöperatieve werkvormen in. Hierdoor zijn kinderen afhankelijk van elkaar bij het slagen van de opdracht. Bij het Bewegend Leren verpakken we de coöperatieve werkvorm in en waarbij kinderen op een actieve manier leren.
- Een bovenbouw leerling is gekoppeld aan een onderbouwleerling. We noemen dit de 'maatjes'. De maatjes hebben leeractiviteiten en dragen zorg voor elkaar.
- We formeren werkgroepen tussen leerkrachten, ouders, leerlingen, zoals: Medezeggenschapsraad, Oudervereniging en de Leerlingenraad.
- We gaan allerlei samenwerkingsverbanden (bijv. KDV, SKT, SPOW en JGZ) aan om ons onderwijs zo goed mogelijk vorm te geven.
- Leerkrachten bereiden samen lessen voor en maken gebruik van collegiale consultatie.

6.4 Kernwaarde: Zelfvertrouwen

Zelfvertrouwen is opkomen voor jezelf, maar ook voor een ander. Kinderen krijgen zelfvertrouwen als zij zich kunnen ontwikkelen op hun eigen niveau. Hiervoor moeten kinderen een goed zelfbeeld hebben en weten waar hun kwaliteiten en talenten liggen. Als school zullen wij de veiligheid bieden waarin kinderen durven zijn, wie ze zijn. Voor de leerkrachten houdt dit in dat zij de kinderen aanspreken op het juiste niveau en uitdagen om uit hun comfort zone te komen. Wat doen wij om het zelfvertrouwen te vergroten?

- We werken gericht aan de executieve functies. Leren, leren en fouten maken mag.
- We laten kinderen, binnen de mogelijkheden, zoveel mogelijk werken op eigen niveau. Dit kan groep doorbrekend zijn.
- Wij werken aan sociale vaardigheden tijdens de lessen Kanjertraining.
- Oudere leerlingen de verantwoordelijkheid geven over een jongere leerling (Maatjes).
- Nieuwe activiteiten ontdekken waar je talent voor hebt (bijvoorbeeld bij Sterrenwerk en Sterrenpodium).

6.5 Kernwaarde: Eigenaarschap

Het is belangrijk dat kinderen steeds meer eigenaar worden van hun ontwikkeling; zowel individueel als gezamenlijk. We denken dat kinderen hierdoor meer intrinsiek betrokken raken bij hun ontwikkeling en daardoor meer initiatief gaan nemen en meer zelfvertrouwen ontwikkelen. Kinderen voelen zich hierdoor meer verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling. Wat doen we om het eigenaarschap te vergroten?

- We geven kinderen de vrijheid om zelf hun werk te mogen indelen door middel van een weektaak.
- We gunnen kinderen hun leermoment door eigen initiatieven aan te moedigen. De leerkracht heeft hierin geen 'leidende rol' maar een 'begeleidende rol'. Fouten maken mag.
- Kinderen weten wat het doel is van wat ze aan het leren zijn. Dit hangt zichtbaar in het lokaal.
- Kinderen weten hoe ze ervoor staan in hun leerproces en weten wat de volgende stap is in hun ontwikkeling. We voeren 'doelen gesprekken' met de kinderen en ouders.
- Kinderen leren reflecteren en keuzes maken aan de hand van levensvragen.
- De kinderen krijgen inzicht van de manier waarop je het beste kunt leren. Dit doen we doordat we steeds refereren naar de executieve functies.

6.6 Kernwaarde: Creativiteit







We vinden het belangrijk dat kinderen en leerkrachten de ruimte krijgen om hun creativiteit en talenten te ontwikkelen. We zijn van mening dat kinderen zich moeten ontwikkelen tot wie ze in de kern zijn, met hun eigenschappen en kwaliteiten. Daarnaast willen we het denkvermogen ontwikkelen door 'out of the box denken' te stimuleren, creatieve verbindingen te leggen. Hoe doen we dit?

- Denken in leerdoelen en daar verschillende activiteiten bij aanbieden. (bijv. Sterrenwerk, Sterrenpodium, Coöperatief leren en Bewegend Leren).
- Verbinden van lesstof door thematisch te werken.
- Met Bewegend Leren en Met Sprongen Vooruit laten we de activiteiten van de 'geijkte' methoden los en werken we op een creatieve manier aan het leerdoel.
- Spelen we in op de actualiteiten vanuit de maatschappij.
- Leren we kinderen (digitale) vaardigheden voor 'de toekomst'.
- Open vragen stellen en kinderen ruimte geven om hun eigen oplossingen te bedenken.

7 Onze parels

7.1 Onze parels

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

Parel	Standaard
 Actieve manier van lesgeven d.m.v. EDI, Bewegend Leren. Coöperatief Leren en Executieve Functies.	OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen
 Veilige sfeer in school. De relatie tussen de leerkrachten en de kinderen.	VS2 - Schoolklimaat
 Kwaliteitszorg in de school.	OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding
 Het werken met expertgroepen zorgt voor gespreid leiderschap in de school.	SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur
 Leespromotie in de school.	OP1 - Aanbod
 Het werken met Maatjesklassen.	OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties

8 Onze grote verbeterdoelen

8.1 Grote verbeterdoelen

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

Speerpunten
1. Op onze school krijgen kinderen een breed aanbod op cultuuronderwijs. Er is een actief cultuurbeleidsplan op school.
2. Op onze school zijn alle kinderen actief bezig aan digitale geletterdheid volgens een doorgaande lijn in de school.
3. Op onze school kunnen we effectief omgaan met leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben vanwege hun gedrag.
4. Op onze school heerst een professionele cultuur bij leerkrachten met als doel, gespreid leiderschap in de school.

9 Onze visie op lesgeven

9.1 Onze visie op lesgeven

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

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

Bovenstaande visie komen terug in onze kernwaarden, eerder beschreven in dit document.

10 Onze visie op identiteit

10.1 Onze visie op identiteit

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

Wortels

We hebben onze wortels in de katholieke traditie. Het is belangrijk goed geworteld te zijn en ergens bij te horen. Vanuit die grondslag staan we open voor en gaan we in dialoog met iedereen, op weg naar een zo kleurrijk mogelijke school. We zoeken actief naar samenwerking en verbinding vanuit het bewustzijn van onze eigen kleur en de wortels daarvan. Ons zelfbewustzijn is het begin van verbinding en ontmoeting, niet van polarisatie.

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

Samen

De wereld ontdekken doen we binnen WSKO. Wij zijn immers die wereld omdat binnen onze scholen iedereen welkom is en we een afspiegeling zijn van de samenleving. Die diversiteit willen we vieren. We maken niet alleen deel uit van het sociale weefsel in onze lokale gemeenschappen, maar nemen er ook een actieve rol in op. Daarin zijn ouders onze eerste partners. Wij zien het kind. Als katholieke organisatie hanteren we een positief mensbeeld. Bij ons mag je zijn wie je bent. Dat betekent dat we waardering hebben voor iedereen en voor ieders talenten, bijdragen en gaven. Iedereen is gelijkwaardig. Binnen de gemeenschap die we samen vormen, krijgt ieder wat hij/zij nodig heeft om zich te ontwikkelen. Hierbij hoort ook dat vergeving en nieuwe kansen mogelijk zijn. Op onze scholen bieden we oefenplekken om samen mens te worden. We oefenen actief met naastenliefde, verantwoordelijkheid nemen voor onszelf en elkaar, volhouden, iedereen welkom heten. We gaan uit van verbondenheid en solidariteit, zowel binnen de eigen school, tussen onze scholen en wereldwijd.

Ervaren

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

Omggaan met levensvragen is een belangrijk onderdeel van het ruimte geven aan de levensbeschouwelijke dimensie van ons onderwijs. Kinderen stellen van nature vragen, met name op momenten van onderbreking: wanneer er ons in het leven iets toevalt of overkomt. We geven ruimte aan de levensvragen die dan gesteld worden, zonder ze eenduidig te willen beantwoorden. Als nieuwsgierige professionals zijn we ertoe uitgerust het gesprek te stimuleren, vanuit aanleg en interesse of door het volgen van een scholing. We herkennen kansen om het gesprek te voeren en organiseren gesprekken waarin we elkaars waarde zien en meerstemmigheid oefenen. We laten ons inspireren door de katholieke traditie, waarin verwondering over het onverklaarbare, dankbaar zijn en offers brengen, het ontwikkelen van kracht - in het bijzonder in moeilijke situaties - door de eeuwen heen voorgeleefd en

doorgegeven zijn.

11 Onderwijskundig beleid

11.1 Identiteit

We baseren ons handelen op algemeen menselijke waarden die door onze katholieke identiteit op een bepaalde manier worden geaccentueerd. Iedereen die zich kan vinden in onze waarden en overtuigingen kernwaarden van onze school, is bij ons van harte welkom.

We besteden gedurende het schooljaar aandacht aan de christelijke feestdagen. Omdat we het belangrijk vinden dat onze kinderen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, besteden we ook aandacht aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing of -overtuiging. Dus naast de katholieke Bijbelverhalen wordt er in de bovenbouw ook andere wereldgodsdiensten behandeld. Aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) en burgerschap. We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. De inrichting van ons onderwijs in burgerschap is beschreven in de module Burgerschap.

11.2 Burgerschap

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). Vanuit onze visie hebben we doelen geformuleerd voor burgerschap (zie bijlage: Burgerschap plan de Zeester) en vervolgens hebben we een curriculum (een samenhangend programma) vastgesteld en afspraken gemaakt ten aanzien van de evaluatie.

Wij hebben daarom gekozen voor de methoden: **Blink en Kanjertraining**

11.3 Aanbod

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.

Bij aanbod gaan we uit van verschillen tussen leerlingen. Vanuit dit bewustzijn doen we ons aanbod klassikaal wat gezamenlijk kan en differentiëren we waar nodig, zodat leerlingen binnen hun zone van naaste ontwikkeling kunnen werken en niet snel gedemotiveerd zullen raken.

In lijn met het Masterplan Onderwijs (mei 2022) hechten we veel waarde aan de kernvakken lezen, taal, rekenen en burgerschap.

11.4 Vakken en methodes

Ons lesaanbod verzorgen we o.a. met behulp van methodes. Methodes worden gekozen door het team, na zorgvuldige overwegingen. Criteria die wij hanteren bij de keuze van een methode zijn:

- Past het bij onze visie op leren?
- Kunnen we hiermee instructie geven op de EDI-manier?
- Helpt het de leerling bij zijn leren op een doordachte en bewezen wijze?
- Geeft het voldoende ruimte voor onderwijs op maat?
- Geeft het voldoende ruimte voor de leerkracht om eigen keuzes te maken, m.a.w.: helpt het de leerkracht bij het vormgeven zijn lessen en beperkt het hem niet?

Methodes bieden de zekerheid van dekking van het verplichte aanbod. Het is de leerkracht die er onderwijs van maakt; het moet de leerling helpen groeien. De te bereiken doelen zijn leidend. De leerkracht heeft de vrijheid om

keuzes te maken, waarbij we ons bewust zijn van de kracht van de aangeboden instructielijn die methodes bieden.

De verwerking van onze methodes doen de kinderen vanaf groep 5 in het digitale programma Snappet. Dit programma is een hulpmiddel om ons inzicht te krijgen in de behaalde doelen. Het programma zorgt voor differentiatie in de verwerking van onze lesstof.

De vakken, methodes en toetsen die we gebruiken hebben we opgenomen in onze Schoolgids (zie bijlage).

11.5 Taalleesonderwijs

De Nederlandse taal krijgt op onze school veel aandacht. De leerlingen kunnen zich mondeling en schriftelijk goed redden.

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum.

In onze 'Afsprakenmap' hebben we beschreven hoe we omgaan met leerlingen met taalachterstand. In het algemeen krijgen zij extra instructie, extra aanbod en extra tijd.

In groep 1-2 werken wij met de woordenschatmethode **Logo 3000** en **Kleuteruniversiteit**.

De aanvankelijk leesmethode **Veilig Leren Lezen** (groep 3) en de methode **Taal Actief** (groep 4 t/m 8) voldoen aan de kerndoelen.

Wanneer je goed hebt leren lezen en begrijpt wat je leest kun je meer kennis opdoen, je verder ontwikkelen en je beter redden in de samenleving waar het geschreven woord zo'n belangrijke plaats inneemt. Dat is de reden dat we veel tijd besteden aan het aanvankelijk en voortgezet technisch leesproces. Wij gebruiken de methode **Estafette Lezen** voor technisch lezen. Deze methode zullen wij volgend jaar vervangen.

Voor begrijpend lezen gebruiken wij de actuele teksten van **Nieuwsbegrip**. Deze actuele teksten bieden wij aan op verschillende niveau's, groep-doorbekend. Zo krijgt ieder kind een passende leestekst met bijbehorende instructie. Wij doen activiteiten i.s.m. bibliotheek Westland om de leesmotivatie te vergoten. We investeren jaarlijks in onze schoolbibliotheek zodat onze collectie met leesboeken aantrekkelijk blijft.

11.6 Rekenen en wiskunde

Rekenen is een van de hoofdvakken. Een belangrijk doel van goed reken-wiskundeonderwijs is het ontwikkelen van functionele gecijferdheid voor alle kinderen. Het vlot en vaardig kunnen uitrekenen van kale sommen is een essentieel onderdeel waar we veel tijd aan besteden. Dit doen we volgens de lesfasen van het EDI-model, waarbij de leerlingen instructie krijgen op context en vaardigheid. Vervolgens oefenen ze mee met de leerkracht, daarna met een klasgenoot om het vervolgens alleen te maken. Deze methode om instructie te geven (EDI) zorgt ervoor dat nagenoeg alle kinderen het lesdoel begrijpen. Ze gaan dan veelvuldig oefenen waardoor de werkwijze erin slijpt en de leerling dus vaardig wordt. Daarna pas volgt de opbouw naar complexere, moeilijkere sommen.

Bij het vak rekenen hebben we bewust gekozen om de kinderen de sommen eerst op papier uit te laten rekenen vervolgens zij het antwoord in Snappet invoeren. Het

is duidelijk geworden dat het uitschrijven van de manier waarop je een som uitrekent ervoor zorgt dat je het sneller leert en de werkwijze beter beklijft.

Wij werken met de methode **Getal en Ruimte Junior**. Deze methode heeft dezelfde lesopbouw als het EDI-model en werkt aan één lesdoel per dag.

Om ons rekenonderwijs te verrijken werken wij met de leskisten van **Met Sprongen Voorruit** in de onder- en middenbouw.

11.7 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Omdat de wereld geen grenzen kent in vakgebieden, kiezen wij voor een geïntegreerde aanpak. Op basis van **thema's** zullen de verschillende vakken op een logische manier aan bod komen. Op deze manier willen wij willen wij met de kinderen het onbekende ontdekken. Ze zijn verwonderd over nieuwe werelden die voor ze opengaan. **Blink Wereld** helpt je die aangeboren nieuwsgierigheid te gebruiken en de onderzoeker in onze kinderen wakker te maken. Bij deze methode zijn de leerlingen ontdekkend en onderzoekend aan het leren. Blink geïntegreerd is een methode waar de wereldoriëntatie vakken: aardrijkskunde, natuur/techniek, geschiedenis en burgerschap met elkaar zijn verweven.

In de groepen 1 en 2 wordt hoofdzakelijk thematisch gewerkt. Uitgangspunt daarbij is de eigen belevingswereld, de ervaring en de waarnemingen die bij voorkeur niet uitsluitend "kijken" betekenen maar ook "voelen, tillen, ruiken, bewegen, aanraken, betasten en luisteren".

11.8 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.

Omdat wij graag het aanbod op Kunstzinnige vorming willen verbeteren is er een Beleidsplan geschreven voor Kunst en Cultuur (zie bijlage).

Een ambities zijn om te gaan werken met leerlijnen en om tijdens Sterrenwerk en Sterrenpodium nog breder en gericht op in te zetten zodat kinderen hun talenten kunnen ontwikkelen en mogen tonen aan elkaar.

11.9 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel waarde aan het bewegingsonderwijs met als doel de leerlingen op hun eigen niveau leren beweeg-uitdagingen aan te gaan en op te lossen, waardoor zij ervaren dat zij in staat zijn om, samen met medeleerlingen en de vakleerkrachten, te leren en te ontwikkelen. Op deze wijze hopen we dat ze een eigen beweegidentiteit verwerven, die hen in staat stelt met veel plezier en motivatie hun blijvende en wisselende plek in de beweegcultuur in te nemen. Hun beweegidentiteit wordt in allerlei contexten gevormd, zoals tijdens de beweegonderwijs lessen, maar ook door de opzet (veldjes), methodes en materialen op onze schoolplein.

Vakwerkplan

Ons vakwerkplan Bewegingsonderwijs (zie bijlage) is zo gemaakt dat er sprake is van een duidelijke opbouw voor de 12 leerlijnen volgens het boek "Basisdocument". We kijken niet wat een leerling moet kunnen, maar waar zijn/haar beginsituatie is en vanuit hier kijken we hoe we de potentie van een leerling kunnen ontplooien. De vakleerkracht geeft de bewegingsonderwijslessen aan alle leerjaren. Hierdoor zit er een progressieve opbouw in de doorgaande leerlijn vanuit de kleuters tot aan de oudste leerlingen.

Moderne middelen

De vakleerkracht maakt (indien mogelijk) gebruik van de hedendaagse technologische ontwikkeling. Zo heeft hij een iPad vanuit school, deze kan hij/zij op verschillende manieren inzetten. Denk bijv. aan het vertraagd opnemen van een bewegingsonderwijs-leersituatie. Het kind ziet direct na bijv. een sprong terug wat er goed ging en beter kon en verbetert het bij de volgende sprong, waarna de filmpjes automatisch gewist worden. Ook kan de iPad bijv. gebruikt worden om een uitlegfilmpje bij een leervak te leggen, zodat de vakleerkracht zijn handen vrij heeft om andere kinderen te helpen.

Leerlingvolgsysteem

We volgen de kinderen met behulp van een leerlingvolgsysteem. Hierdoor kunnen we in kaart brengen waar het kind goed in is en waarbij het kind meer leerhulp nodig heeft. Hierdoor hebben we goed zicht op onze leerlingen.

Sportiviteit

Sportiviteit vinden we enorm belangrijk, zowel in de zin van flinke inzet bij de les als sportief gedrag. Tijdens spel leren de kinderen dat winnen én verliezen erbij hoort. En dat je door een spel slimmer te spelen, je er steeds beter in

kunt worden. Ook leren we de kinderen hoe ze gebruik kunnen maken van elkaars vaardigheden en leren we ze hoe ze hun klasgenoten tijdens bijv. een sportspel kunnen coachen, zodat minder vaardige bewegers ook betere bewegers worden.

Het bewegingsonderwijs gaat bij ons verder dan alleen de gymzaal. Wij profileren ons als school op Bewegend leren in de klaslokalen en op de speelplaats.

11.10 Wetenschap en technologie

Binnen onze school hebben we een sterk besef van de behoefte in onze samenleving aan goed opgeleide individuen op het gebied van wetenschap en technologie. Om hieraan bij te dragen, hebben we bewust gekozen om gerichte aandacht te besteden aan dit vakgebied.

Binnen de activiteiten wetenschap en technologie leren onze leerlingen op een samenwerkende manier verschillende aspecten die verband houden met wetenschap en techniek te onderzoeken, ontdekken en ontwerpen. Deze activiteiten zijn gekoppeld aan ons thematisch onderwijs, waardoor ze in een betekenisvolle context worden aangeboden. Hierbij kun je denken aan vakken zoals techniekonderwijs, mediawijsheid, programmeren en andere verwante onderwerpen.

Voor het vakgebied wetenschap en technologie zorgen de leerkrachten ervoor dat ons aanbod aansluit op de kerndoelen, passend is binnen de thema's en rekening houdt met de behoeften van onze leerlingenpopulatie. Zij maken gebruik van het aanbod op WNT-web om ervoor te zorgen dat ons aanbod op het gebied van wetenschap en technologie zowel stimulerend als uitdagend is, en dat het aansluit bij de huidige ontwikkelingen en eisen in de maatschappij.

11.11 Digitale geletterdheid

Onze leerlingen leven in een digitale samenleving. Daarin spelen technologie en media een belangrijke rol. Wij vinden het daarom van belang dat onze leerlingen digitaal geletterd zijn, omdat ze dan pas als actieve, verantwoordelijke en zelfstandige burgers optimaal kunnen functioneren in de maatschappij. Wij besteden op onze school planmatig aandacht aan de vier pijlers: ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid, computational thinking en informatievaardigheden. Wij vinden leerlingen digitaal geletterd wanneer ze bewust, verantwoordelijk, kritisch en creatief gebruik kunnen maken van digitale technologie, digitale media en andere technologieën.

Het plan voor digitale geletterdheid wordt momenteel door de ICT-werkgroep geschreven. In 2024 zal de implementatie voor de Zeester plaatsvinden.

11.12 Engels

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. De aandacht die we besteden aan de Engelse taal begint al vanaf groep 1, waar we kinderen onderdompelen in de Engelse taal. Er is ook een aanbod aan Engelse leesboeken aanwezig in onze nieuwe bibliotheek.

In schooljaar 23-24 starten wij met het implementeren van een nieuwe Engelse methode: Groove Me.

11.13 Leertijd

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 1 t/m 8: de inloop begint om 8.20 uur, waarna de lessen om 8.30 uur van start gaan. Tijdens de middagpauze eten de kinderen gezamenlijk op school gedurende 15 minuten. Daarvoor of daarna hebben ze een pauze van 30 minuten waarin ze kunnen spelen en ontspannen. De lessen in de middag duren tot 14.45 uur. Op woensdag zijn de lessen van 08.30 uur tot 12.00 uur.

Op onze school hechten we veel waarde aan het effectief besteden van de leertijd, omdat we ons bewust zijn van de belangrijke rol die leertijd speelt in het leerproces van onze leerlingen. We streven ernaar om verlies van leertijd te voorkomen en tegelijkertijd voldoende leertijd in te plannen, zodat de leerlingen de lesstof goed kunnen begrijpen en eigen kunnen maken. Daarbij vinden we het bovendien belangrijk dat er een goede balans is tussen zittend werken, schermtijd en bewegend leren. Tijdens het leren is er daarom aandacht voor afwisselende werkvormen.

Door de pauzes en het gezamenlijk eten op school bieden we niet alleen een moment van rust en ontspanning, maar ook sociale interactie en het aanleren van goede eetgewoonten. Op deze manier creëren we een omgeving waarin onze leerlingen optimaal kunnen leren en groeien.

Het is hierbij belangrijk dat er een helder visie leeft in de school zodat er gerichte keuzes in de leertijd gemaakt

kunnen worden.

11.14 Pedagogisch-didactisch handelen

Wij hebben voor het pedagogisch-didactisch handelen als stichting een visie ontwikkeld en deze vertaald in concrete gedragsindicatoren. De leraren weten daardoor wat "goed" onderwijs inhoudt. De indicatoren zijn opgenomen in een observatie-instrument **Thermometer leerkracht handelen 2.0** (zie Personeelsbeleid) en vormen het hart van ons personeelsbeleid. Het pedagogisch handelen kenmerkt zich door de woorden: veilig, respectvol, zelfstandig en eigenaarschap.

Pedagogisch handelen:

Onze leraren hebben (onder meer) een vormende taak: hun leerlingen op te voeden tot zelf verantwoordelijke en zelf bepalende (jong) volwassenen. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen en de maatschappij 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.

Didactisch Handelen:

Het onderwijs willen we zoveel mogelijk afstemmen op de leerlingen. Niet alleen in niveau en tempo, maar ook op de manier van leren. We mogen 'leren leren' en benoemen daarbij de 'executieve functies' die ons bewust maken van het succes van leren. Het didactisch handelen is te typeren met de kernwoorden: actief, (directe) instructie, samenwerken(d), veel oefenstof en doelgericht.

Onze ambitie is om het geïmplementeerde EDI-model te borgen in de school. Nieuwe leerkrachten moeten geschoold worden, de zittende leerkrachten moeten opgefrist worden d.m.v. scholing.

11.15 Afstemming (differentiëren)

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijs-behoefte van de leerlingen. We werken opbrengstgericht. Alle leerkrachten beschikken over een zorgblad en groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen en de bevorderende en belemmerende factoren. Deze documenten worden besproken in groeps-besprekingen tussen de intern begeleider en de leerkrachten. Hoe de afstemming er precies uitziet, staat uitgebreid beschreven in ons kwaliteitszorgplan (zie bijlage) zorgplan.

De leerkrachten geven waar mogelijk les volgens het model Expliciete Directe Instructie (EDI), waarbij nieuwe leerstof per doel wordt aangeleerd. Dit maakt deel uit van de basisaanpak, die gericht is op wat leerlingen nodig hebben om het voldoende functioneringsniveau te behalen. Het huidige functioneringsniveau en de ondersteuningsbehoefte van deze grootste groep bepalen hoe de basisaanpak eruit ziet. De leidende vraag hierbij is: wat heeft het grootste deel van de groep nodig om de doelen te behalen?

Daarnaast hebben we een verdiepte aanpak, die bedoeld is voor leerlingen die zich vlot ontwikkelen en meer uitdaging aankunnen. Zij werken naar het behalen van het gevorderde functioneringsniveau. Deze leerlingen krijgen naast extra begeleiding in de groep ook begeleiding van een leerkracht die hen eigen leerstof op maat geeft (Levelwerk).

De intensieve aanpak geldt voor een klein percentage van de leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften. Deze leerlingen werken naar het behalen van voldoende functioneringsniveau, maar voor hen volstaat de basisaanpak niet om de einddoelen te bereiken die bij het voldoende functioneringsniveau horen. We zetten extra personeel in t.b.v. de afstemming. Dit kan extra instructie of oefening zijn door externen (R.T) of onderwijsassistenten.

Dan is er nog een zeer intensieve aanpak. Deze wordt geboden aan leerlingen waarvan duidelijk is dat ze, ondanks de intensieve aanpak, het eindniveau van de basisschool in één of meerdere vakken niet zullen halen en een eigen leerweg volgen. Voor deze leerlingen wordt een ontwikkelingsperspectief (OPP) opgesteld. Deze begeleiding wordt gegeven door een remedial teacher.

11.16 Ononderbroken ontwikkeling

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. Omdat we te maken

hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LOVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en de Kanvas vragenlijsten (sociaal- emotionele ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning.

In ons kwaliteitszorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven (zie bijlage). In het schoolondersteuningsprofiel, SOP (zie bijlage) staat beschreven welke basisondersteuning we kunnen leveren en welke extra ondersteuning.

11.17 Passend onderwijs

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

11.18 De zorgstructuur

We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen. De groepsbesprekingen worden 4 x per jaar (ongeveer om de 10 weken) ingepland.

Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leerkrachtengedrag) de ontwikkeling van de subgroepjes (verdiepte, intensieve en zeer intensieve aanpak) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De groepsbesprekingen worden geleid door de IB-er. Het zorgblad, het groepsplan en de Kanvasvragenlijsten geven data voor gespreksstof tijdens de groepsbesprekingen.

Met betrekking tot de individuele leerlingen wordt besproken waar de ontwikkeling (waarom) stagneert en wat de interventies (kunnen) zijn om de achterstand te verhelpen.

Zie verder het Kwaliteitszorgplan van de school (bijlage).

11.19 Bieden van gelijke kansen

Op onze school willen we in beginsel alle leerlingen gelijke kansen geven. Echter, aan het begin van een schooljaar bepalen de leraren welke leerlingen extra aandacht krijgen in relatie tot het geven van gelijke kansen. Veelal gaat dit om leerlingen uit lage sociaal economische status (SES) gezinnen. De gezinnen waarin de ontwikkeling van de talenten van een kind niet gezien en niet ontwikkeld worden (geen stimulerend thuisklimaat). Onze school heeft de kwaliteitskaart: Bijdragen aan gelijke kansen ontwikkeld. Daarop staan de afspraken die we hebben gemaakt in het kader van gelijke kansen (bieden).

11.20 Toetsing

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het DIA-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LVS ParnasSys. Ouders kunnen de resultaten van hun kind in het Ouderportaal inzien. Zij worden tijdens ouder-kind gesprekken geïnformeerd over de ontwikkeling van hun kind. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde toetskalender.

In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (DIA). De leerling krijgt in dat jaar ook een VO-advies, ouders zijn bij dit gesprek aanwezig. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids.

11.21 Resultaten

We streven naar (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Lezen, Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school werken we opbrengstgericht: we beschikken over normen voor de eindtoets, de tussentoetsen en de sociale resultaten.

Drie maal per jaar hebben wij een opbrengstenvergadering met het hele team. Op basis van een schoolanalyse stellen we interventies vast. Deze interventies worden steeds geëvalueerd en bijgesteld tijdens vergaderingen. Onze

schoolambities op referentieniveau stellen we jaarlijks vast in het document Stap voor stap naar school eigen doelen (zie bijlage).

Daarnaast beschikken we over een overzicht met andere kengetallen. Om de ononderbroken ontwikkeling te waarborgen hanteren we normen voor verlengen, zittenblijven en schoolloopbaan.

11.22 Kwaliteitskalender

Op onze school hanteren we een kwaliteitskalender die is ontwikkeld binnen WSKO. Deze kwaliteitskalender vormt het kompas waarmee we onze kwaliteit in de breedste zin van het woord willen borgen. Binnen de kwaliteitskalender hebben we Kritieke Prestatie Indicatoren (KPI's) opgesteld voor verschillende domeinen, namelijk leerlingen, onderwijs, medewerkers, leiding, ouders en voorwaarden.

In de kwaliteitskalender leggen we vast welke aspecten we willen meten en toetsen op deze domeinen, om zo een compleet beeld van de kwaliteit van onze school te verkrijgen. De domeinen leerlingen en onderwijs richten zich onder andere op het welbevinden, de betrokkenheid en de leerresultaten van onze leerlingen. Maar ook de kwaliteit en effectiviteit van ons onderwijsprogramma en de gebruikte methoden en materialen.

Het domein 'medewerkers' richt zich op de professionaliteit, motivatie en ontwikkeling van ons personeel.

Het domein 'leiding' omvat het leiderschap en de sturing binnen de school. Het domein 'ouders' richt zich op de betrokkenheid, communicatie en tevredenheid van ouders. En het domein 'voorwaarden' omvat de randvoorwaarden en organisatorische aspecten die bijdragen aan een goede schoolomgeving.

Door middel van de KPI's binnen deze domeinen meten en toetsen we onze kwaliteit op verschillende aspecten. Dit stelt ons in staat om gericht te werken aan continue verbetering en het bieden van hoogwaardig onderwijs. De kwaliteitskalender vormt een leidraad en een referentiekader voor ons schoolteam en helpt ons om onze doelen te stellen, te monitoren en waar nodig bij te sturen. Zo streven we ernaar om de kwaliteit van ons onderwijs en de school als geheel voortdurend te verbeteren en te waarborgen.

11.23 PCA Onderwijskundig beleid

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school besteedt planmatig aandacht aan levensbeschouwing, sociale ontwikkeling en maatschappelijke ontwikkeling (burgerschap) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i>
2.	Onze school zorgt voor actieve werkvormen voor de kinderen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch didactisch handelen</i>
3.	Onze school besteedt planmatig aandacht aan culturele en kunstzinnige vorming <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
4.	Op onze school realiseren we passende opbrengsten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
5.	Op onze school zorgen we voor een ononderbroken ontwikkeling van de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i>
6.	Op onze school werken wij met het EDI-model <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i>

Beoordeling

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

Actiepunt	Prioriteit
Beleid op Burgerschap moet geïmplementeerd, gemonitord en geëvalueerd worden.	hoog
Aanschaf methode technisch lezen.	hoog
Implementatie van een nieuwe Engelse methode	hoog
Beleid voor Kunst en Cultuur moet geïmplementeerd, gemonitord en geëvalueerd worden.	hoog
Beleid op gedrag maken.	gemiddeld
Invoeren Leerlijnen voor Digitale geletterdheid.	gemiddeld
Borging van Snappet en scholing voor (nieuwe) leerkrachten.	gemiddeld
Borging van EDI-model en scholing (nieuwe) leerkrachten.	gemiddeld
Aanschaf methode taal/spelling.	laag
Beleidsplan voor rekenen moet herschreven worden.	gemiddeld
Beleid op advisering en doorstroming naar VO moet herschreven worden.	hoog
Borging van Spelend leren in de groepen 1-2.	gemiddeld
Beleid op beeldschermtijd en afwisselende activiteiten (bewegend leren, coöperatief leren).	gemiddeld
Implementeren nieuw rapport-portfolio	hoog
Evalueren methode wereldoriëntatie en onderzoekende houding bij kinderen.	gemiddeld

Bijlagen

1. Plan Burgerschap de Zeester
2. Schoolgids de Zeester
3. Beleidsplan Kunst en Cultuur
4. Vakwerkplan Bewegingsonderwijs
5. Kwaliteitszorgplan de Zeester
6. School ondersteuningsprofiel (SOP)
7. Stap voor stap naar school eigen doelen

12 Personeelsbeleid

12.1 Integraal personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de mede-werkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie van school en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten leggen we vast in het document 'Competenties personeel de Zeester'. Dit in ontwikkeling zijnde document beschrijft welke competenties wij belangrijk vinden in het werken hier op school en is tot stand gekomen in overleg met het team. We gaan uit van de volgende competenties:

1. Gebruik leertijd
2. Pedagogisch handelen
3. Didactisch handelen
4. Instructie geven
5. Differentiëren
6. Klassenmanagement
7. Zelfstandig werken
8. Opbrengstgericht werken
9. Beroepshouding
10. Omgaan met ouders
11. Vormgeven aan de identiteit van de school

De Zeester maakt deel uit van de WSKO, een stichting met 17 basisscholen. Binnen deze stichting is uiteraard ook sprake van integraal personeelsbeleid, geschreven voor al het personeel dat werkzaam is bij de WSKO.

Integraal personeelsbeleid WSKO

Kinderen groeien in zelfstandigheid en zelfredzaamheid door het ontwikkelen van basiskennis en -vaardigheden. Kinderen leren zichzelf kennen en leren openstaan voor de ander om samen te leven in de wereld.

Dit is de bedoeling van het onderwijs binnen WSKO. WSKO ontwikkelt met plezier. Als we kinderen kunnen opleiden tot actieve burgers die zich niet alleen staande kunnen houden in de wereld waarin ze volwassen zullen zijn, maar daar ook een positieve bijdrage aan kunnen leveren, is ons werk geslaagd. We werken aan de bedoeling via de vier pijlers, die samen onze identiteit vormen. Deze pijlers leiden ons handelen: welkom zijn, kinderen zien, de wereld ontdekken en levensvragen stellen. Bij WSKO stimuleren we persoonlijk leiderschap in alle lagen. Daarbij zijn: voorleven, verwerven van kennis, oefenen van vaardigheden en het ontwikkelen van een onderzoekende houding kenmerkend. Ons integraal personeelsbeleid draagt bij aan een professionele cultuur, waarvan de kern gevormd wordt door cyclisch werken, eigenaarschap en reflectie. Er zijn criteria voor professionals binnen WSKO met betrekking tot kennis, gedrag, vaardigheden en professionele ontwikkeling. WSKO is een krachtige, vitale onderwijsorganisatie die in verbinding staat met het maatschappelijk veld. WSKO kent en stimuleert een levendig en gevarieerd palet aan basisscholen, die voortdurend in beweging en in ontwikkeling zijn. WSKO investeert om deze reden in goed werkgeverschap, vitaliteit, gezondheid en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Werving en selectie is een onderdeel van het integraal personeelsbeleid en heeft raakvlakken met de HR gesprekkencyclus, functiebeschrijvingen, traject voor introductie en begeleiding en professionalisering & ontwikkeling. WSKO bevordert interne mobiliteit. We geven voorkeur aan vrijwillige mobiliteit op grond van ontwikkeling, professionalisering, vitaliteit en veerkrachtigheid.

HRM-Beleid

De omslag naar een ambitieuze, resultaatgerichte werksituatie vereist een sterk HRM-beleid. De schoolleider speelt hierin een belangrijke rol en zal hiervoor, waar nodig, door verdere professionalisering worden toegerust. De schoolleider heeft eigenaarschap en de integrale verantwoordelijkheid van het personeelsbeleid op de school. Met HRM sturen we op de verbinding van de kwaliteitsaspecten binnen de organisatie met de professionele houding, kennis en vaardigheden van onze medewerkers. De afdeling HRM-Personeelszaken ondersteunt de schoolleiders bij de voorbereiding en uitvoering van HRM-beleid en bij de uitvoering van personeel en organisatie-gerelateerde vraagstukken. Beleidsontwikkeling komt vanuit verplichtingen, ambitie en vraag vanuit de organisatie tot stand.

12.2 De gesprekkencyclus

De gesprekkencyclus draagt op een effectieve manier bij aan de ontwikkeling van de medewerkers. De gesprekken zijn onder andere gekoppeld aan de ontwikkeling die de school door wil maken om haar onderwijskwaliteit te vergroten. De focus van de gesprekken ligt op leren in de breedste zin van het woord. De gesprekkencyclus is daarmee een belangrijk onderdeel van wat WSKO verstaat onder goed werkgeverschap. WSKO wil recht doen aan zowel de wettelijke kaders, als de diversiteit van scholen binnen onze WSKO. Daarom bevat onze gesprekkencyclus zowel normerende als waarderende gesprekken. Een normerend gesprek voeren we op het moment dat rechtspositionele gevolgen van toepassing zijn. De werkgever neemt hiervoor het initiatief. Alle overige gesprekken zijn waarderend van aard. Daarbij dragen zowel de werkgever als de werknemer verantwoordelijkheid voor het cyclische karakter van de gesprekken. Ieder jaar vindt er minimaal één gesprek uit de cyclus plaats. In het personeelsinformatiesysteem AFAS worden gesprekken gedocumenteerd in het digitale personeelsdossier en daarmee vertrouwelijk opgeslagen.

Alle gesprekken worden benaderd vanuit:

• Schoolontwikkeling

Wat is de richting waarin de school zich ontwikkelt?

Welke resultaten wil de school behalen?

Wat betekent dit voor de individuele medewerkers in de school?

Wat gaat er voor hen veranderen en wat betekent dit voor het gedrag van de medewerkers?

• Functie

Wat is het functieprofiel?

Wat zijn de gevraagde competenties voor deze functie?

Is helder gedrag beschreven en bekend?

Welk gedrag willen we zien in de klas?

Welk gedrag willen we zien in deelname aan een team?

• Loopbaanwensen

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

Bij ieder gesprek komen -grotendeels- dezelfde onderwerpen aan de orde, maar is het accent en de invalshoek anders en is de rol van de gespreksdeelnemers anders.

WSKO heeft het beleid op het gebied van de gesprekkencyclus vastgelegd in een document gesprekkencyclus en gesprekkenmatrix.

12.3 Professionele cultuur en beroepshouding

Professionele cultuur

Goed werkgeverschap, een professionele cultuur en kwaliteit hangen met elkaar samen. Een eventueel lerarentekort vormt een bedreiging voor de professionele cultuur en de kwaliteit van onderwijs. Tegelijk is het risico op een kwalitatief en kwantitatief lerarentekort groot. WSKO kiest voor een aantal interventies, die enerzijds het risico op een lerarentekort verkleinen en anderzijds de professionele cultuur versterken. De ambitie is om hierbij de nadruk te leggen op samenwerking binnen WSKO tussen scholen en tussen de verschillende PO-stichtingen in het Westland. Zo is bijvoorbeeld het digitale platform Groeikracht ontstaan om vanuit aanbod en leervragen elkaar te inspireren en van elkaar te leren.

Naast de onderstaande overkoepelende interventies, wordt ook steeds meer nagedacht over "anders organiseren" van onderwijs samen met de lerarenopleidingen. Daardoor kunnen naast leerkrachten ook onderwijsassistenten en experts worden ingezet en kunnen de "lessons learned" door corona op het terrein van ICT meer structureel een plek krijgen in het onderwijs.

Om de professionele cultuur te stimuleren wordt het team bij beleid betrokken. Vanuit de gedachte 'gespreid leiderschap' krijgen teamleden de kans om leiderschap te tonen en verantwoordelijkheid te dragen voor delen van ons schoolbeleid. Zo zijn er expertgroepen gecreëerd m.b.t. belangrijke ontwikkelingen op school, zoals de invoering en borging van het EDI -model, leesbevordering, het rekenonderwijs, talentontwikkeling, rapport/portfolio enz. Deze werkgroepen maken een Afspraakkaart van hun thema, initiëren initiatieven hiervoor en bewaken de voortgang binnen het team.

Beroepshouding

Bij WSKO staat het bevorderen van het onderwijsleerproces centraal in al onze functies. Met onze kennis en expertise geven wij vorm aan het onderwijs binnen WSKO. We zijn gericht op het stimuleren van het leerproces en dragen bij aan de ontwikkelkansen en -perspectieven van zowel leerlingen als medewerkers.

Ons doel is om kinderen op te leiden tot actieve burgers die niet alleen kunnen gedijen in de wereld van de toekomst, maar ook een positieve bijdrage kunnen leveren aan die wereld. We beschouwen ons werk als geslaagd wanneer we hierin slagen.

Als leraar ben je verantwoordelijk voor zowel de inhoud van het onderwijs (vakinhoudelijk bekwaam) als de manier waarop leerlingen deze inhoud leren (vakdidactisch bekwaam). Daarnaast speel je een cruciale rol in het creëren van een veilig, ondersteunend en stimulerend leerklimaat (pedagogisch bekwaam). Het leraarschap is een complex beroep dat hoge eisen stelt aan je professionele niveau en vakbekwaamheid.

In het onderwijs is samenwerking essentieel. Bij WSKO tonen onze medewerkers een onderzoekende, resultaatgerichte en ontwikkelingsgerichte houding. We streven ernaar om onszelf voortdurend te blijven ontwikkelen in ons werk. Dit doen we graag samen met onze collega's en externe partners, omdat we geloven dat we door samen te werken en van elkaar te leren het beste onderwijs kunnen bieden.

12.4 Bekwaamheid

Op onze school streven we ernaar om uitsluitend bevoegde en bekwame leraren in dienst te hebben. Het is uitgesloten dat een leraar bij ons werkzaamheden verricht zonder de vereiste bevoegdheid. We hechten veel waarde aan professionaliteit en alle medewerkers zijn in het bezit van de juiste diploma's die passen bij hun functie.

In de gesprekkencyclus, die regelmatig plaatsvindt, bespreken we hoe onze onderwijsprofessionals bij WSKO zich blijven ontwikkelen en bekwaam blijven voor hun huidige en toekomstige functie. We stimuleren een cultuur van voortdurende groei en leren, waarbij professionals de ruimte krijgen om zich verder te ontwikkelen en bij te scholen. Onze professionals houden hun eigen ontwikkeling bij in een AFAS (als belangrijk onderdeel van het bekwaamheidsdossier). Bovendien is onze directeur ingeschreven in het schoolleidersregister (SPO), wat aangeeft dat zij voldoet aan de kwaliteitsstandaarden en eisen die worden gesteld aan schoolleiderschap. Deze inschrijving waarborgt dat onze directeur de benodigde kennis en vaardigheden bezit om effectief leiding te geven aan onze school.

Op deze manier zorgen we ervoor dat ons team bestaat uit competente en goed opgeleide professionals, die zich voortdurend blijven ontwikkelen om de kwaliteit van ons onderwijs te waarborgen.

12.5 Begeleiding startende leerkrachten, stagiairs en LIO

Startende leerkrachten

WSKO is een aantrekkelijke en hoogwaardige werkgever voor startende leerkrachten in het primair onderwijs. Een startende leerkracht is iemand die in de afgelopen 3 jaar zijn of haar lesbevoegdheid heeft behaald. Wij bieden actieve begeleiding en ondersteuning aan startende leerkrachten gedurende een periode van 3 jaar via ons starterstraject.

Het starterstraject is gericht op het ondersteunen en begeleiden van startende leerkrachten bij de verdere ontwikkeling van hun competenties en vaardigheden als onderwijsprofessionals. We bieden verschillende vormen van ondersteuning, waaronder een coach op de werkvloer (vaak de schoolopleider), een buddy op de werkvloer, beeldcoaching-sessies, workshops, trainingen en intervisie. Onze coaches op de werkvloer zijn gecertificeerde basiscoaches van de Thomas More Academy. Samen met hun coach stelt de startende leerkracht een persoonlijk ontwikkelplan op. Daarnaast speelt de HR-gesprekscyclus een belangrijke rol bij het monitoren van de ontwikkeling van startende leerkrachten, waarbij waardering een essentieel uitgangspunt is. Over het algemeen omvat de HR-gesprekscyclus ook een normerend gesprek over de ontwikkeling van de startende leerkracht, wat van invloed kan zijn op de vorm van het dienstverband.

Stagiaires

WSKO maakt deel uit van de Thomas More Opleidingsschool, waarbij het uitgangspunt is dat studenten en stagiaires volwaardige teamleden zijn. Het opleiden van toekomstige onderwijsprofessionals vormt een kernactiviteit van WSKO.

Jaarlijks plaatst de Thomas More Opleidingsschool gemiddeld 80 studenten op de WSKO-scholen. Deze groep bestaat uit studenten van het 1e tot en met het 4e leerjaar. De plaatsing van deze stagiaires wordt begeleid door de bovenscholse schoolopleider en de schoolopleiders op de verschillende locaties.

Leraren in opleiding

Naast de studenten zijn er ook LIO-stagiaires die jaarlijks worden geplaatst. Dit zijn 4e-jaars voltijd pabo-studenten die hun opleiding afronden. Ook voor deze groep studenten wordt begeleiding geboden door de bovenscholse schoolopleider en de schoolopleiders op de locaties. Bij WSKO zijn er volop kansen voor studenten en LIO-stagiaires om zich te ontwikkelen en bij te dragen aan het onderwijs. WSKO werkt nauw samen met leraren in opleiding, zowel voor omscholing naar een nieuw vakgebied als voor doorstroom van MBO naar HBO. We bieden maatwerk waarbij we kijken naar de persoonlijke situatie van de kandidaat in combinatie met de pabo-opleiding. Er zijn verschillende opties beschikbaar, zoals zij-instroomtrajecten, deeltijdopleidingen van 2 of 4 jaar, Level-up en voltijdopleidingen. In de basis werkt WSKO hiervoor samen met de Thomas More Hogeschool, maar als een kandidaat elders een pabo-opleiding volgt of wil volgen, vormt dit geen belemmering.

Indien mogelijk combineren we een deeltijdstudie met een parttime functie als onderwijs- assistent en een stagedag. Scholen worden aangemoedigd om stagiaires op te nemen en we trainen leerkrachten om stagiaires en startende leerkrachten zo goed mogelijk te begeleiden in hun werk op school. Op deze manier biedt WSKO volop mogelijkheden voor professionele ontwikkeling en groei in het onderwijs.

12.6 Taakbeleid

Op onze school hechten we veel waarde aan een eerlijke verdeling van taken onder onze leerkrachten. Het uitgangspunt is een 40-urige werkweek, waarbij het voor- en nawerk uitgedrukt wordt als een percentage van de lesgevende taak. Voor WSKO wordt hierbij uitgegaan van minimaal 43% opslagfactor. Bij een fulltime werkweek wordt maximaal 940 uur besteed aan lesgevende taken, waarbij een opslagfactor wordt toegepast voor het voor- en nawerk. Daarnaast wordt er tijd besteed aan duurzame inzetbaarheid, individuele scholing en overige schooltaken, wat het totaal op 1659 uur brengt.

Om deze taken eerlijk te verdelen, voeren we elk schooljaar gesprekken binnen het team om tot een gezamenlijk werkverdelingsplan te komen. In dit plan wordt duidelijk vastgelegd welke taken aan wie worden toegewezen en wie verantwoordelijk is voor welke aspecten binnen het onderwijsproces. Hierbij wordt rekening gehouden met het aantal lessen,

lesgebonden taken, behandeltaken, maar ook met de benodigde tijd voor voorbereiding en nazorg, professionalisering en overige taken. Voor het vaststellen van het taakbeleid gebruiken we het instrument Cupella. Bij het toewijzen van taken streven we ernaar om de interesses en kwaliteiten van onze leerkrachten te benutten. We vinden het belangrijk dat leerkrachten taken kunnen kiezen die aansluiten bij hun persoonlijke interesse en expertise. Dit draagt bij aan een gevoel van betrokkenheid en motivatie bij het uitvoeren van de taken. Door de taken op deze manier te verdelen, creëren we een positieve werkomgeving waarin iedereen optimaal kan bijdragen aan het

onderwijsproces.

Het werkverdelingsplan is een dynamisch document dat gedurende het schooljaar kan worden aangepast indien nodig. Hierdoor blijven we flexibel en kunnen we inspelen op veranderingen en nieuwe behoeften die zich kunnen voordoen. Het streven naar een eerlijke en evenwichtige verdeling van taken is essentieel voor een harmonieuze samenwerking en het creëren van een optimaal leerklimaat voor onze leerlingen. Op deze manier zorgen we ervoor dat het bevorderen van het onderwijsleerproces altijd centraal staat bij WSKO.

12.7 Scholing

Scholing komt aan de orde tijdens de gesprekkencyclus. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de speerpunten en de actiepunten van de school, de competentieset en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkeldoel) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing.

Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team vijf keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

WSKO biedt medewerkers ruimte om zich te ontwikkelen op bestuursniveau en op schoolniveau. Daarvoor worden er jaarlijks scholingsplannen gemaakt en geëvalueerd. Deze scholingsplannen zijn gebaseerd op de jaarplannen van de scholen en het bestuur.

Opleiden

WSKO hecht veel waarde aan het continu opleiden en professionaliseren van medewerkers. Als lerende organisatie werken we samen met diverse partners om onze medewerkers zowel individueel als in groepen professionele ontwikkelingsmogelijkheden te bieden.

We willen dat onze medewerkers zich voortdurend blijven ontwikkelen als professionals, zodat we een toekomstgericht onderwijsaanbod kunnen blijven bieden. Dit vraagt om onderwijskundige kennis, leiderschap en samenwerking binnen teams. We stellen medewerkers in staat om zowel binnen als buiten de school samen te werken met collega's en professionals om een samenhangend curriculum te ontwikkelen en kennis te delen op het gebied van pedagogiek, didactiek, leerinhoud en andere expertises. Onze schoolleiders vervullen een actieve, stimulerende en faciliterende rol om innovatieve mogelijkheden te benutten en medewerkers te ondersteunen in hun ontwikkeling. Daarnaast vinden we het van groot belang om de professionalisering op het gebied van ICT up-to-date te houden, gezien de steeds grotere rol van technologie in het onderwijs.

Door voortdurend te investeren in de opleiding en professionalisering van onze medewerkers, streven we ernaar om een lerende gemeenschap te creëren waarin kennis en expertise worden gedeeld, innovatie wordt gestimuleerd en we gezamenlijk blijven groeien om het beste onderwijs te bieden aan onze leerlingen.

Westland Campus

In het verleden waren WSKO Campus en WSKO WIKI middelen die door WSKO werden gebruikt om leren, ontwikkelen en het (digitaal) delen van kennis te bevorderen. We hebben nu echter de krachten gebundeld met andere besturen voor primair onderwijs in Westland en zijn Westland Campus gestart. Westland Campus is een digitaal platform waar medewerkers in het primair onderwijs samenwerken. Binnen dit platform is er een professionaliserings-omgeving en een vacaturebank beschikbaar gesteld. Onze ambitie is om ook een lesbibliotheek aan dit platform toe te voegen, zodat kennis en ervaring actief worden gedeeld in Westland.

Groeikracht

Het verbeteren van je professionele vaardigheden en het verdiepen van je vakgebied brengt nieuwe energie en motivatie met zich mee. Het maakt je werk aantrekkelijker, uitdagender en gemakkelijker. Een belangrijk onderdeel van Westland Campus is Groeikracht! Binnen Groeikracht wordt het leren van en met elkaar gefaciliteerd. Dit gebeurt door zowel leervragen van professionals als leeraanbod van verschillende aanbieders in het platform te plaatsen. Elke medewerker kan hierop reageren en/of zich inschrijven. Er zijn meerdere LeerNetwerken samengesteld, waar professionals gedurende minstens een jaar samenwerken aan kennisontwikkeling rondom specifieke taken of onderwerpen. Alle medewerkers kunnen lid worden van een LeerNetwerk. De taakgebieden waarin LeerNetwerken zijn opgezet, omvatten onder andere bewegingsonderwijs, digitale geletterdheid, gedrag, Groep 8 (POVO), intern begeleiders, kleuters, ontdekkend en onderzoekend leren, rekenen, en taal/lezen.

LeerLink is een platform binnen Groeikracht dat toegankelijk is voor alle professionals in het primair onderwijs van Westland. LeerLink biedt de mogelijkheid om te netwerken en verbindingen te leggen met collega's. Het is een bron van inspiratie om kennis op te doen, gerichte vragen te stellen en informatie te delen. Via LeerLink bundelen we onze

krachten en zijn we laagdrempelig bereikbaar voor collega-professionals.

12.8 Werving, selectie en mobiliteitsbeleid

Werving en selectie

Jaarlijks stellen we op basis van de onderwijsbekostiging een personele begroting op, waaruit vervolgens een bestuursformatieplan volgt. Indien er financiële ruimte beschikbaar is en de analyse van de personeelsbehoefte, die afgeleid is van de toekomstige ontwikkelingen van de (school)organisatie, dit ondersteunt, kan er een vacature worden opengesteld.

De leidinggevende van de (school-)locatie is verantwoordelijk voor de vacature en draagt tevens de eindverantwoordelijkheid voor het invullen ervan. De staf domeinen van de organisatie, waaronder onderwijskwaliteit, HRM-personeelszaken, Financiën en Huisvesting, Communicatie en PR, fungeren als klankbord, faciliteren het proces en toetsen -steekproefsgewijs- of de normen van onze afspraken worden nageleefd.

Bij het ontstaan van een vacature binnen onze organisatie, zowel op bovenschools- als schoolniveau, hanteren we de Sollicitatiecode, bijlage XII van de CAO PO. Hierbij houden we rekening met meerdere kandidaten tijdens zowel de interne als externe werving.

Mobiliteitsbeleid

WSKO stimuleert actief interne mobiliteit en heeft een duidelijke voorkeur voor vrijwillige mobiliteit. We moedigen onze medewerkers aan om zich te ontwikkelen, te professionaliseren en hun vitaliteit en veerkracht te bevorderen. Onze veelzijdige leer- en werkomgeving biedt verschillende onderwijsvormen, waardoor medewerkers de kans krijgen om hun capaciteiten en kwaliteiten optimaal te benutten. We geloven dat interne mobiliteit bijdraagt aan persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid, en het versterkt tevens de langdurige verbinding met onze organisatie. Onderzoek heeft aangetoond dat medewerkers die verandering ervaren in hun taken, functies en/of werkomgeving vitaler zijn en met meer plezier blijven werken.

Bij het invullen van vacatures hanteert WSKO een duidelijke plaatsingsvolgorde. Verplichte mobiliteit, gevolgd door vrijwillige mobiliteit, bepaalde tijd, deeltijders, werknemers in opleiding en externe kandidaten worden in die volgorde overwogen. We streven ernaar om de drempel om van school te veranderen te verlagen en waar mogelijk bemiddelt de adviseur van de afdeling HRM-Personeelszaken om de juiste leerkracht aan de juiste school te koppelen. Op deze manier zorgen we ervoor dat elke vacature op een zorgvuldige en passende manier wordt ingevuld, waarbij we rekening houden met de belangen van zowel de medewerkers als de organisatie.

12.9 Gezond werken

Het 'Gezond Werken Plan' van WSKO vormt ons verzuimbeleid en is gericht op het creëren van een gezonde en vitale werkomgeving. Het biedt zowel medewerkers als leidinggevendenden een praktische leidraad om verzuim te voorkomen en hoe we bij WSKO omgaan met verzuim.

Het eerste deel van het verzuimbeleid richt zich op het voorkomen van ziekteverzuim door middel van preventieve maatregelen. Het tweede deel van het beleid richt zich op de actieve aanpak van verzuim en re-integratie door directies in samenwerking met HR en externe diensten, zoals de arbodienst. Het doel hiervan is om een spoedige werkhervatting te bevorderen, in overeenstemming met de geldende wetgeving, waaronder de Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), de Arbowet, de Wet Verbetering Poortwachter (WVP), de regeling Ziekte en Arbeidsongeschiktheid Primair Onderwijs (ZAPO) en andere relevante regelgeving.

Het verzuimbeleid heeft de volgende doelstellingen:

- Het bevorderen van een vitale organisatie en vitale medewerkers.
- Het vergroten van werkplezier.
- Het voorkomen van arbeidsongeschiktheid.
- Het minimaliseren van ziekteverzuim.
- Het naleven van wet- en regelgeving.

Vitaliteit

WSKO is een dynamische en vitale onderwijsorganisatie die nauw verbonden is met het maatschappelijke veld. We hebben een levendig en gevarieerd palet aan basisscholen die voortdurend in beweging en ontwikkeling zijn. Om die reden investeert WSKO in goed werkgeverschap, vitaliteit, gezondheid en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Deze investeringen bevorderen een professionele cultuur die leidt tot een verhoging van de kwaliteit en resultaten. Zowel goed werkgeverschap als goed werknemerschap worden binnen de organisatie als vanzelfsprekend beschouwd, zowel vanuit het interne perspectief als vanuit externe betrokkenheid. Vitaliteit wordt gezien als energiek

en krachtig, een bron van levenskracht.

Medewerkers voelen zich welkom, gezien, gewaardeerd en ervaren plezier in hun werk. Vitaliteit maakt deel uit van ons personeelsbeleid en is vastgelegd in een vitaliteitsplan.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid houdt in dat medewerkers zowel op dit moment als in de toekomst gezond zijn, zich vitaal voelen en beschikken over haalbare mogelijkheden en voorwaarden die aansluiten bij hun levensfase, loopbaan, ambities, ontwikkelingen, kennis en vaardigheden. Elke medewerker heeft jaarlijks recht op 40 uur werktijd die besteed kan worden aan duurzame inzetbaarheid. In overleg met de leidinggevende kan de medewerker deze uren gebruiken voor activiteiten zoals peer review, studieverlof, coaching, het verkennen van mobiliteitsmogelijkheden, niet-plaatsgebonden of niet-tijdgebonden taken, en andere doelen gericht op duurzame inzetbaarheid. Bovendien heeft elke medewerker van 57 jaar en ouder naast de 40 uur voor duurzame inzetbaarheid recht op een speciaal budget van 130 uur per jaar, specifiek bedoeld voor oudere medewerkers en gericht op duurzame inzetbaarheid. Deze uren kunnen ook gebruikt worden voor het opnemen van verlof, afhankelijk van de behoeften en wensen van de medewerker.

12.10 PCA Personeelsbeleid

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over het document "Welkom op de Zeester" waarin uitleg en verwachtingen voor nieuw personeel staan beschreven. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>
2.	Op onze school hanteren wij de gesprekkencyclus van WSKO. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i>
3.	Op onze school worden nieuwe leerkrachten begeleid. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
4.	Op onze school is het taakbeleid helder beschreven. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>
5.	Op onze school besteden we gericht aandacht aan scholing (professionalisering) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>

Beoordeling

De ambities worden een keer per drie jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (RI&E).

Actiepunt	Prioriteit
Verder ontwikkelen van de professionele cultuur.	gemiddeld
Evaluëren werkdruk-werkgeluk.	gemiddeld
Benutten van kwaliteiten leerkrachten in expertgroepen.	hoog

Bijlagen

1. RI&E Quick Scan Welzijn personeel nov, 2022

13 Organisatiebeleid

13.1 De schoolleiding

Onze school is één van de zeventien scholen van WSKO. De directie geeft, onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de stichting, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door verschillende coördinatoren en een IB-er.

De school heeft de beschikking over een leerlingenraad, een oudervereniging en een medezeggenschapsraad. Op Stichtingsniveau is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

13.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd, soms is er sprake van parallelklassen of combinatieklassen. De indeling van klassen vindt dan plaats op basis van een sociogram, aantal zorgleerlingen en de inzichten van de leerkrachten. De school plaatst de leerlingen dus tactisch zodat veiligheid en zorg eerlijk verdeeld wordt over de groepen.

Het is echter belangrijk om te benadrukken dat de groeperingsvorm niet bepalend is voor het onderwijs dat kinderen ontvangen. We streven ernaar om het individuele leerproces van elke leerling te optimaliseren. Daarom maken we gebruik van een groep-doorbroken aanpak wanneer dit gunstig is voor het individuele leren. Dit betekent dat leerlingen met vergelijkbare behoeften en capaciteiten samenwerken, ongeacht hun klassikale groepering. Deze flexibele benadering stelt ons in staat om differentiatie en maatwerk te bieden, zodat elk kind de juiste ondersteuning en uitdaging krijgt op basis van zijn of haar individuele leerbehoeften. Het bevordert tevens de samenwerking en interactie tussen leerlingen, waardoor ze van elkaar kunnen leren en een breder perspectief kunnen ontwikkelen. Op deze manier streven we ernaar om een stimulerende en inclusieve leeromgeving te creëren, waarin elke leerling zich optimaal kan ontwikkelen.

13.3 Lestijden

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 1 t/m 8: we starten 's morgens om 8.30 uur en zijn om 14.45 uur uit. We hanteren een continuooster, wat inhoudt dat de kinderen op school eten en tussendoor een half uur pauze hebben. Op woensdag zijn de tijden: 08.30 – 12.00 uur.

Voor de kleuters gelden dezelfde lestijden, alleen hebben zij 6 roostervrije dagen extra in het jaar.

Binnen het Westland wordt momenteel onderzocht of het mogelijk en wenselijk is om in de komende jaren over te stappen naar een 5 gelijke dagen model, waarbij de lestijden van 8.30 uur tot 14.00 uur zouden zijn. Deze mogelijke verandering wordt overwogen met als doel het optimaliseren van het onderwijs- en leerproces voor de leerlingen. Het invoeren van een 5 gelijke dagen model kan verschillende voordelen hebben. Ten eerste biedt het een meer gestructureerde en voorspelbare dagindeling voor de leerlingen. Dit kan bijdragen aan hun gevoel van veiligheid en rust, waardoor ze zich beter kunnen concentreren op hun leeractiviteiten. Daarnaast kan een kortere schooldag ervoor zorgen dat leerlingen meer tijd hebben voor buitenschoolse activiteiten, zoals sport, hobby's en sociale interactie. Dit bevordert hun algemene ontwikkeling en welzijn, en draagt bij aan een gezonde balans tussen school en vrije tijd. Bovendien kan het 5 gelijke dagen model gunstig zijn voor ouders, BSO en inroosteren van personeel en verdeling van de werkdruk over 5 gelijke dagen.

Het invoeren van een nieuw schooldagmodel is echter een proces dat zorgvuldig moet worden overwogen en geëvalueerd. Vandaar dat de belangen en behoeften van alle betrokkenen, waaronder leerlingen, ouders en leerkrachten, geïnventariseerd en in overweging worden genomen.

13.4 Schoolklimaat

De school legt een sterke nadruk op het creëren van een schoolklimaat dat bijdraagt aan de ontwikkeling van sociale en maatschappelijke competenties bij de leerlingen. Dit betekent dat de school actief de leerlingen voorbereidt op hun toekomstige rol in de maatschappij. Het vormt een oefenplaats waarin leerlingen de nodige ondersteuning krijgen om belangrijke sociale en maatschappelijke vaardigheden te ontwikkelen.

Binnen de school krijgen de leerlingen de gelegenheid om ervaring op te doen met de omgang met de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en de pluriforme samenleving. Een belangrijk speerpunt hierbij is het ontwikkelen van veerkracht. Dit betekent dat leerlingen worden gestimuleerd om flexibel en weerbaar te zijn, zodat ze kunnen omgaan met de

uitdagingen en veranderingen in de samenleving.

Het bestuur van de school houdt toezicht op het schoolklimaat en zorgt ervoor dat dit in lijn is met de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en bijdraagt aan de bevordering ervan. Het personeel van de school fungeert als voorbeeld voor de leerlingen, waarbij zij de basiswaarden zichtbaar naleven in hun gedrag en handelen.

Daarnaast stemt de school haar aanpak en aanbod af op de leerlingenpopulatie en de leefwereld van de leerlingen. Hierdoor sluit het onderwijs goed aan bij de behoeften en achtergronden van de leerlingen. Tegelijkertijd neemt de school haar verantwoordelijkheid in het signaleren en corrigeren van uitingen van leerlingen die in strijd zijn met de

basiswaarden.

Dankzij deze gerichte inspanningen en aandacht zorgt de school ervoor dat haar leerlingen in een fijne omgeving mag leren en opgroeien. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samen-werken is. Dit draagt bij aan hun groei als individuen en bereidt hen voor op hun toekomstige rol als actieve en verantwoordelijke burgers in de maatschappij.

De school staat open voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

13.5 Veiligheid

In het kader van veiligheid beschikt de school over een aandachtsfunctionaris. Zij is het eerste aanspreekpunt daar waar het gaat om pesten, zij coördineert het pestbeleid en zorgt voor de actualisatie en uitvoer van het veiligheidsbeleid.

Dit veiligheidsbeleid staat beschreven in het Veiligheidsplan (zie bijlage).

De taken van de aandachtsfunctionaris zijn vastgelegd in een functie-omschrijving. De school waarborgt de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen, leerkrachten en schoolondersteunend personeel (alle werknemers). Om de veiligheid en het welbevinden van leerlingen te meten, is het jaarlijks gebruik van een gevalideerd instrument verplicht volgens de wet. Binnen onze school maken we gebruik van een gevalideerd instrument (Kanvas en WMK) om deze meting uit te voeren.

We hechten veel belang aan het serieus nemen van de meting van veiligheid op onze scholen. Het gezamenlijke belang om 'kinderen echt te zien' en zich welkom te laten voelen, wordt breed gedeeld. Uit de resultaten van deze metingen, die worden aangeleverd bij de inspectie, blijkt dat de leerlingen op onze scholen zich over het algemeen voldoende veilig voelen. Minimaal één keer per jaar wordt er een vragenlijst met betrekking tot veiligheid afgenomen in de groepen 5 tot en met 8. Hierbij hanteren we de landelijke norm als referentiepunt. De resultaten zijn te vinden in Vensters. Indien nodig of gewenst, stellen we een plan op ter verbetering van de veiligheidsbeleving op onze scholen.

13.6 Registraties

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

De input van de aandachtsfunctionarissen, in samenspraak met de directie en met betrokkenheid van andere scholen binnen de stichting, vormt een waardevolle basis voor het identificeren van verbeterpunten en het implementeren van passende maatregelen. Op deze manier werken we continu aan het versterken van de veiligheidscultuur binnen onze school en de bredere stichting, waarbij we streven naar een omgeving waarin alle leerlingen en medewerkers zich veilig en geborgen voelen.

13.7 Preventie

De school probeert incidenten te voorkomen. Aan het begin van het schooljaar starten wij met de Gouden Weken. In deze weken worden de gedragsregels, klasregels en schoolregels ingeoeffend. Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd en hangen zichtbaar in de school. De school beschikt over de Kanjermethode, een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. In het leerlingvolgsysteem Kanvas houden we de resultaten bij. Opvallend gedrag wordt besproken met de IB 'er er wordt een plan van aanpak gemaakt en ingezet. Dit plan wordt in het groepsplan omschreven.

13.8 Monitoring

De school bevraagt de leerlingen jaarlijks op veiligheidsbeleving met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst die valide en betrouwbaar is. De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie. Ouders en leraren (RI&E) worden 1 x per 2 jaar bevraagd op veiligheid. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van verbeterpunten.

Beoordeling

De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemeten in groep 5 t/m 8 met behulp van Kanvas vragenlijsten (behorend bij Kanjertraining).

De leerlingen hebben in 2022 een WMK-PO vragenlijst ingevuld.

De ouders hebben in 2022 een WMK-PO vragenlijst ingevuld.

De leerkrachten hebben in 2022 een WMK-PO vragenlijst ingevuld.

De leerkrachten hebben in 2022 een RI&E vragenlijst ingevuld.

Omschrijving	Resultaat
Kanvas vragenlijst groep 5 t/m 8	3,5
WMK-PO april 2022 ouders	3,2
WMK-PO mei 2022 leerlingen	3,2
WMK-PO april 2022 leerkrachten	3,1

Bijlagen

1. Kanvas vragenlijst leerlingen 22-23
2. RI&E Quicksan Welzijn personeel 2022
3. WMK-PO april 2022 ouders
4. WMK-PO mei 2022 leerlingen
5. WMK-PO april 2022 leerkrachten

13.9 Informatie veiligheid

Onze school hecht veel belang aan een veilige en vertrouwde omgeving voor iedereen. Daarom hebben we verschillende mechanismen en voorzieningen in plaats om eventuele klachten of zorgen adequaat aan te pakken. Allereerst beschikken we over een klachtenregeling, waarvan alle details te vinden zijn in onze schoolgids. Deze regeling biedt een helder kader voor het indienen en behandelen van klachten. Daarnaast hebben we een speciale klachtencommissie en interne en externe vertrouwenspersonen die klaarstaan om ouders, leerlingen en medewerkers te ondersteunen bij eventuele klachten of ongewenste situaties.

Om ervoor te zorgen dat ouders goed geïnformeerd zijn over aspecten van sociale veiligheid, besteden we uitgebreid aandacht aan dit onderwerp in onze schoolgids. Hierin worden ouders op transparante wijze op de hoogte gebracht van ons beleid en de maatregelen die we treffen om een veilige schoolomgeving te waarborgen.

Daarnaast is het van essentieel belang om te zorgen voor een adequaat niveau van bedrijfshulpverlening (BHV) binnen de school. We hebben voldoende BHV'ers in ons team, die getraind zijn om in noodsituaties snel en effectief te handelen. Dit waarborgt de veiligheid van onze leerlingen en medewerkers en biedt gemoedsrust in geval van calamiteiten.

13.10 De vertrouwenspersoon

Onze school hecht veel waarde aan het welzijn en de veiligheid van alle betrokkenen, waaronder leerlingen, ouders en medewerkers. Daarom hebben we een vertrouwenspersoon in dienst die beschikbaar is voor iedereen die behoefte heeft aan een gesprek. Deze vertrouwenspersoon fungeert als een onafhankelijke en neutrale bron van ondersteuning en begeleiding.

Het doel van de vertrouwenspersoon is om een veilige omgeving te creëren waarin zaken op een vertrouwelijke en anonieme manier kunnen worden besproken. Leerlingen, ouders en medewerkers kunnen te allen tijde een gesprek aanvragen met de vertrouwenspersoon om persoonlijke zaken, problemen of zorgen aan te kaarten.

Het belangrijkste aspect is de mogelijkheid om zaken anoniem te bespreken. Hierdoor wordt de drempel verlaagd en kunnen mensen openlijk praten over hun ervaringen zonder zich zorgen te maken over mogelijke repercussies. De vertrouwenspersoon waarborgt strikte vertrouwelijkheid en zal de identiteit van de betrokkene niet prijsgeven, tenzij er sprake is van een ernstige bedreiging voor de veiligheid of het welzijn van die persoon of anderen.

De vertrouwenspersoon kan hulp bieden bij verschillende kwesties, zoals pesten, discriminatie, misbruik, emotionele problemen, conflicten, of andere zaken die invloed hebben op het welzijn van de betrokkene. Ze luistert actief, biedt ondersteuning en begeleidt de persoon bij het vinden van mogelijke oplossingen of doorverwijzingen naar andere hulpbronnen indien nodig.

13.11 Samenwerking

De Zeester is een 'Brede school'. Wij werken samen met onze inpendige collega 's zoals; de logopedisten,

kinderfysiotherapeuten en de kinderdagopvang.

Verder heeft onze school een effectieve samenwerking met Simba en 2Samen onze partners in voorschoolse en buitenschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is met name gericht op het uitwisselen van informatie over leerlingen die ontwikkelachterstand hebben en waarbij wij zorgen hebben over het realiseren van een doorgaande leerlijn. We streven ernaar om de overgang van de voorschool naar de basisschool en van de basisschool naar het voortgezet onderwijs soepel te laten verlopen. Daarom werken we nauw samen met vervolgscholen, zelfs in geval van tussentijds vertrek. Hierbij betrekken we de ouders actief, zodat zij goed geïnformeerd zijn en betrokken worden bij de overgang van hun kind.

Voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband SPOW en andere zorgpartners, zoals Veilig Thuis en SKT. Deze samenwerking is van groot belang om ervoor te zorgen dat leerlingen met speciale behoeften de juiste ondersteuning en zorg krijgen. We streven ernaar om een inclusieve leeromgeving te creëren waarin alle leerlingen optimaal kunnen groeien en leren.

Daarnaast werken we samen met de gemeente Westland, JGZ, de parochie van de H. Machutus kerk en Vitis Welzijn in Monster. Deze samenwerking stelt ons in staat om de onderwijskansen en de kwaliteit van het onderwijs in onze regio te verbeteren.

Door deze diverse samenwerkingsverbanden en partnerschappen aan te gaan, streven we ernaar om een geïntegreerd en ondersteunend netwerk rondom onze school te creëren. Het stelt ons in staat om de beste ondersteuning en kansen te bieden aan al onze leerlingen.

13.12 Educatief partnerschap

Wij hechten grote waarde aan goede contacten met ouders en verzorgers, omdat wij geloven dat wij dezelfde doelen nastreven, namelijk de algemeen menselijke en cognitieve ontwikkeling van hun kinderen. Wij beschouwen hen dan ook als gelijkwaardige gesprekspartners in het onderwijsproces.

Voor onze leraren zijn de bevindingen en inzichten van ouders en verzorgers essentieel om een kind goed te kunnen begeleiden. Samenwerking en open communicatie stellen ons in staat om een goed beeld te vormen van het kind, met oog voor de specifieke behoeften en talenten. Door informatie en ervaringen uit te wisselen, kunnen we gezamenlijk zorgen voor een optimale ondersteuning en ontwikkeling van het kind.

Wij streven ernaar om ouders en verzorgers goed te informeren over de ontwikkeling van hun kind. Dit doen we door regelmatig ouder-kind gesprekken te voeren, waarbij we inzichten delen en samenwerken aan de groei van het kind. Daarnaast organiseren we ouderavonden, themabijeenkomsten en andere gelegenheden waar we de kans krijgen om met elkaar in gesprek te gaan. Op deze manier creëren we een platform waar ouders en verzorgers betrokken kunnen zijn bij de onderwijservaring van hun kinderen. Ook streven we naar een actieve betrokkenheid bij buitenschoolse activiteiten en evenementen. Men wordt uitgenodigd om deel te nemen aan oudercommissies, te helpen bij excursies, feesten en andere schoolactiviteiten.

Door ouders en verzorgers op verschillende manieren te betrekken, willen we een waardevolle samenwerking en partnerschap tot stand brengen, waarin iedereen zich gehoord, gewaardeerd en betrokken voelt bij de ontwikkeling en het welzijn van de kinderen.

13.13 Uitstroom naar VO

Binnen onze school hanteren we een zorgvuldige adviesprocedure voor de overgang van het primair onderwijs naar het voortgezet onderwijs (PO-VO). Deze procedure, die gebaseerd is op het principe van 'kansrijk adviseren', is beschreven in onze schoolgids. Ons doel is om ervoor te zorgen dat onze leerlingen soepel kunnen instromen in het voortgezet onderwijs dat het beste bij hen past. Daarom streven we ernaar om een diepgaand inzicht te krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en welke ondersteuning zij nodig hebben om succesvol te zijn in het voortgezet onderwijs.

Wij hechten veel waarde aan regelmatig contact met de scholen waar onze leerlingen naartoe gaan. Dit stelt ons in staat om de voortgang en prestaties van onze oud-leerlingen te volgen en te beoordelen of onze adviezen in lijn zijn met hun plaatsing in het voortgezet onderwijs. Elk jaar evalueren we ons vervolgsucces met behulp van Scholen op de Kaart. Hierbij onderzoeken we of onze adviezen overeenkomen met de uiteindelijke plaatsing van onze leerlingen in het derde leerjaar van het voortgezet onderwijs. Op basis van deze evaluatie bepalen we of er verdere acties nodig zijn om ons adviesproces te verbeteren en de overgang naar het voortgezet onderwijs te optimaliseren.

13.14 Privacy

In ons privacyreglement zetten we uiteen hoe we omgaan met persoonsgegevens bij WSKO. We verzamelen en verwerken persoonsgegevens uitsluitend voor de uitvoering van wettelijke eisen, het geven van primair onderwijs en

het onderhouden van relaties. We gebruiken deze gegevens ook voor eigen activiteiten, nieuwsbrieven en om contact met u te onderhouden.

Alle persoonsgegevens worden zorgvuldig en veilig verwerkt in ons centrale systeem, ParnasSys. We kunnen sommige gegevens delen met derde partijen, zoals DUO, voor onderwijstaken.

De grondslag voor het verzamelen en verwerken van persoonsgegevens is meestal wettelijk, maar in sommige gevallen kan aanvullende toestemming nodig zijn. We bewaren persoonsgegevens tot 2 jaar na beëindiging van de aanmelding van leerlingen, tenzij er wettelijke termijnen zijn die langer zijn. Ouders en verzorgers hebben het recht om persoonsgegevens in te zien, te corrigeren, te verwijderen, over te dragen, de toestemming in te trekken of bezwaar te maken tegen de verwerking ervan. Hiervoor kunnen zij schriftelijke verzoeken indienen bij de contactgegevens onderaan het inschrijfformulier.

We nemen passende maatregelen om de beveiliging van persoonsgegevens te waarborgen.

Voor een optimale werking van onze website maken we gebruik van cookies via Google Analytics. We hebben geen controle over het gebruik van persoonsgegevens door sociale media. Voor vragen, klachten of verzoeken met betrekking tot privacy kunnen ouders contact opnemen met de leerkracht of directeur. Zij kunnen ook contact opnemen met de onafhankelijke Functionaris Gegevensbescherming of een klacht indienen bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

WSKO heeft het recht om het privacy statement te wijzigen, mits in overeenstemming met de AVG. Het meest recente statement is altijd beschikbaar op de website.

13.15 Voorschoolse voorzieningen

Onze school werkt samen met kinderopvangorganisatie Simba en peuterspeelzaal de Kabouters, die in ons gebouw zijn gevestigd. We overleggen regelmatig over praktische gebouw-zaken, samen met de facilitair medewerkers, en we overleggen over allerlei andere zaken die de dagelijkse gang van zaken betreffen. Daarnaast hebben we een goede relatie met de kinderopvangorganisatie 2 Ballonnen (2Samen) gevestigd tegenover onze school.

De kinderen die de peuterspeelzaal of het kinderdagverblijf bezoeken voordat zij naar de basisschool gaan, krijgen een educatief programma aangeboden en doen daar veel ervaringen op met gevarieerd materiaal. De leidsters observeren de kinderen tijdens de verschillende activiteiten. Deze gegevens kunnen (bij toestemming van de ouders) gebruikt worden bij de overdracht tussen kinderopvang/peuterspeelzaal en de school. Bij eventuele 'zorgleerlingen' wordt de IB-er uitgenodigd om de toekomstige leerling te komen observeren bij betreffende organisatie.

13.16 Opvang op school

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voor-, tussen-, en naschoolse opvang. De voorschoolse opvang is vanaf 7.30 uur open voor leerlingen (en ouders).

De tussenschoolse opvang organiseren wij zelf door middel van een continuooster. Tijdens het buitenspelen na de lunch worden wij ondersteund door drie pedagogisch medewerkers van kinderopvang Simba.

Momenteel hebben we te maken met een twee aanbieders van voor-, en naschoolse opvang, te weten kinderopvang Simba en kinderopvang 2 Ballonnen. Zij zijn geopend tot 18.00 uur.

13.17 Communicatie

Interne communicatie

Onder interne communicatie verstaan we de uitwisseling van informatie tussen de school/WSKO en de medewerkers. Als organisatie streven we naar een open cultuur met directe communicatielijnen. We hechten waarde aan transparantie, proactieve communicatie en eerlijkheid onderling. Deze communicatie vindt zowel informeel plaats tijdens contactmomenten in de klas of de koffiekamer, als formeel tijdens teamvergaderingen, bouwvergaderingen, werkmomenten, scholingsdagen en bijeenkomsten op school of WSKO-niveau. Daarnaast faciliteren we vakgroepen en leernetwerken om expertise van leerkrachten te bundelen en uit te wisselen. Het bestuur stuurt regelmatig de WSKO Update, een interne nieuwsbrief, naar alle medewerkers.

Op het gebied van HRM maken we gebruik van de WSKO Gesprekkencyclus. Dit is een planmatige aanpak om gesprekken met elkaar aan te gaan en om verdere professionalisering te bevorderen. We onderzoeken samen de mogelijkheden voor individuele ontwikkeling.

Binnen WSKO zijn onze scholen 'Google Reference Schools'. We streven naar een digitaal toekomstgericht onderwijs. Met behulp van Chromebooks en Google Apps ontwikkelen we nieuwe vaardigheden. Leerkrachten,

onderwijsondersteunend personeel, directie en bestuur werken in een digitale Google-omgeving om efficiënte samenwerking en uitwisseling van informatie te bevorderen.

Externe communicatie

Onder externe communicatie verstaan we de communicatie van de school/WSKO naar buiten toe, gericht op leerlingen, ouders en andere stakeholders. In al onze communicatie streven we ernaar om een gevoel van welkom zijn over te brengen en deze communicatie is herkenbaar als zijnde van WSKO. We vertellen gezamenlijk het verhaal van WSKO, waarbij we de bedoeling en pijlers centraal stellen. Onze boodschap stemmen we af op de doelgroep en houden rekening met het niveau van de ontvanger. We bepalen vooraf wat de boodschap is, waarbij we rekening houden met de profilering en specifieke kenmerken en onderwijsconcepten van de school. We streven ernaar om antwoord te geven op vragen zoals wie, wat, waar, wanneer, waarom en hoe. We benadrukken de unieke kenmerken van onze school, onze kernwaarden, missie en visie. Daarnaast zorgen we ervoor dat we als school/WSKO dezelfde taal spreken, communiceren met de kinderen en hen betrekken bij het organiseren van activiteiten. We zorgen er ook voor dat de formele documenten die horen bij het basisonderwijs actueel, volledig en gemakkelijk toegankelijk zijn via een geschikt systeem dat verschillende doelgroepen kunnen raadplegen.

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

- Kinderen
- Ouders van kinderen die al op school zitten
- Nieuwe ouders
- Samenwerkende partijen (zoals gemeente, kinderdagverblijven, buitenschoolse opvang, bibliotheek, sportverenigingen, logopedisten)
- Nieuwe ouders
- Potentieel nieuwe medewerkers/ studenten
- Pers

Voorbeelden van communicatiemiddelen die we gebruiken zijn:

- Ouder- en kindgesprekken
- Informatieavonden
- Nieuwsbrieven
- Schoolapp- Parro
- Schoolgids
- Rapport-Portfolio's
- Website (zowel van de school als van de stichting- Vensters)
- Schoolgids
- Sociale mediakanalen (zowel van de school als van de stichting)
- Advertenties
- Persberichten

We maken gebruik van het WSKO kwaliteitsboek Communicatie als leidraad voor professionele communicatie, zowel wat betreft inhoud als vorm.

13.18 PCA Organisatiebeleid

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school is er sprake van een duidelijke organisatiestructuur <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
2.	Op onze school is er sprake van een duidelijke organisatiestructuur <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>
3.	Het schoolklimaat is (mede) sterk gericht op de ontwikkeling van de leerlingen en leraren. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
4.	Onze school onderhoudt gereguleerde contacten met voorschoolse voorzieningen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK4 - Voorwaarden voor realisatie van de kernfuncties</i>

Bijlagen

1. Veiligheidsplan de Zeester

14 Financieel beleid

14.1 Algemeen

De financiële afspraken voor onze school zijn vastgelegd in het Financieel Beleidsplan van WSKO. Als eindverantwoordelijke is de bestuurder verantwoordelijk voor de effectieve besteding van de beschikbare middelen. Het financieel beleid is gericht op het waarborgen van de continuïteit van de gehele organisatie en het creëren van optimale randvoorwaarden om de doelen van het strategisch beleidsplan van WSKO en de schoolplannen van de individuele scholen te realiseren.

Alle lumpsumgelden en de gelden uit de bestemmingsboxen worden centraal beheerd. De bestuurder, in samenwerking met de directeuren, zorgt voor een verantwoorde verdeling van de middelen over de scholen. Hiervoor heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld, waarin de uitgangspunten van het beleid zijn opgenomen. Op deze manier wordt ervoor gezorgd dat de financiële middelen op een evenwichtige en rechtvaardige wijze worden toegewezen aan de scholen. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau en de financiële dienstverlener. Zij spelen een belangrijke rol bij het bieden van ondersteuning en advies op financieel gebied. Samen zorgen zij ervoor dat de financiële processen soepel verlopen en dat de administratie op orde is. Daarnaast dragen zij bij aan het opstellen van de begrotingen, het monitoren van de financiële situatie en het verstrekken van relevante informatie aan de bestuurder en directeuren.

14.2 Rapportages

De concerncontroller heeft de verantwoordelijkheid voor het beheer van het meerjaren financieel beleidsplan, zowel op schoolniveau als op bestuursniveau, binnen WSKO. Hij verzamelt, ordent en deelt informatie en faciliteert de regelmatige dialoog tussen directeuren en het bestuur. De concerncontroller adviseert het bestuur en geeft functionele aanwijzingen aan directeuren op basis van de uitvoering van het meerjaren financieel beleidsplan. Binnen WSKO wordt er gewerkt met kwartaalrapportages met als doel om de directeur tussentijds te informeren, zodat er indien nodig tijdig kan worden bijgestuurd. Deze rapportages omvatten Kritieke Prestatie Indicatoren (KPI's) op zowel bestuursniveau als schoolniveau. Op bestuursniveau maken de KPI's deel uit van het interne toezicht. Op schoolniveau worden de KPI's gebruikt als onderdeel van de 'dialoog en verantwoording'. Vanuit dit perspectief wordt de informatie over alle scholen gedeeld.

Binnen WSKO hanteren we het principe van 'pas toe of leg uit'. Dit betekent dat afwijkingen tussen de realisatie en de begroting worden toegelicht door directeuren, met ondersteuning van de staf.

14.3 Sponsoring

Bij sponsoring ontvangt een school geld, goederen of diensten van een sponsor in ruil voor een tegenprestatie. Het is belangrijk op te merken dat we als WSKO de wetgeving volgen met betrekking tot sponsoring in het onderwijs.

Sponsoring moet aan wettelijke voorwaarden voldoen. Ouders en leerkrachten hebben inspraak via de medezeggenschapsraad bij het aangaan van een sponsorcontract. We informeren ouders over ons sponsorbeleid in de schoolgids en het schoolplan.

Voorbeelden van sponsoring zijn onder andere betalingen voor aanvullend lesmateriaal, gesponsorde activiteiten en bijdragen aan de schoolinrichting. We vermelden de sponsor vaak in de schoolkrant, schoolgids of nieuwsbrief.

Binnen WSKO volgen we de gedragsregels die zijn vastgelegd in een convenant om ervoor te zorgen dat sponsoring

op een verantwoorde manier plaatsvindt.

Als er klachten zijn over sponsoring, kunnen ouders en leerkrachten bij de klachtencommissie van de school terecht. Reclame-uitingen die gerelateerd zijn aan sponsoring kunnen worden gemeld bij de Reclame Code Commissie.

14.4 Begroting(en)

Doel van het begrotingsproces

Het doel van het begrotingsproces, gebaseerd op kaderstellingen, is om tot een overzichtelijke, volledige en betrouwbare (school)begroting te komen. Het is belangrijk dat het beleid, de doelen en prestatie-indicatoren worden geïntegreerd in de begrotingen.

Meerjaren financieel beleidsplan; relatie tussen beleid en begroting

Het meerjaren financieel beleidsplan is gebaseerd op het strategisch beleidsplan, waarin de te verwachten kosten van het beleid praktisch worden beschreven. Hierdoor worden de schoolplannen voorzien van een financiële paragraaf met hoofdlijnen van keuzes en plannen. Elementen uit het strategisch beleidsplan (en de jaarlijkse kaderstellingen) moeten worden opgenomen in de (deel)begrotingen, inclusief afspraken over gewenste exploitatieresultaten en bijdragen aan vermogensvorming of verbetering van liquiditeit. Naast het strategisch beleidsplan en de schoolplannen worden ook andere beleidskwesties, vaak voortvloeiend uit wetgeving en/of kortlopende subsidies, en andere zaken verwerkt in toekomstprojecties. Binnen WSKO streven we ernaar om beleidsrijk te begroten, zowel op schoolniveau als op bestuursniveau.

Kaderstellingen

Het meerjaren financieel beleidsplan geeft inzicht in de continuïteit op middellange en lange termijn van WSKO als geheel en van alle scholen. Daarnaast dient het als leidraad voor de jaarlijkse kaderstellingen die worden opgesteld voor het opstellen van de begrotingen. Dit omvat keuzes met betrekking tot de inzet van experts, de samenstelling van het managementteam, teamformatie, geplande investeringen en voorzieningen voor groot onderhoud. Een van de belangrijke kaderstellingen voor elke (school)begroting is dat het verwachte exploitatieresultaat groter of gelijk moet zijn aan € 0. Deze specifieke kaderstelling vormt een belangrijke basis voor het financiële beleid van WSKO. De kaderstelling wordt jaarlijks opgesteld direct na afronding van het jaarverslag en de jaarrekening, met als doel dat het bestuur de kaderstelling in september kan vaststellen voor de formatiegesprekken en het opstellen van de begroting. Dit maakt deel uit van de Planning & Control-cyclus. Buiten de kaderstelling kunnen aanvragen op projectbasis worden ingediend, op basis van solidariteit en/of aansluiting bij de doelstellingen van het strategisch beleidsplan.

14.5 NPO-gelden

In het schooljaar 2021-2022 werden we geconfronteerd met de NPO-gelden, die door de overheid beschikbaar werden gesteld om de leerachterstanden als gevolg van de coronapandemie en de daaruit voortvloeiende lockdowns aan te pakken. Om deze middelen effectief in te zetten, hebben we een NPO-plan opgesteld voor de jaren 2021-2022 en 2022- 2023, waarin we de gekozen interventies hebben uitgewerkt volgens de richtlijnen van de zogenaamde menukaart.

Het lijkt erop dat we ook voor de cursusjaren 2023-2024 en 2024-2025 gebruik kunnen maken van de toegewezen NPO- gelden. Indien dat het geval is, zullen we opnieuw een NPO-plan opstellen om de komende jaren gerichte acties te ondernemen en de leerresultaten van onze leerlingen te verbeteren. Het opstellen van het NPO-plan stelt ons in staat om zorgvuldig te bepalen welke interventies en maatregelen het meest geschikt zijn voor onze school en onze leerlingen. We zullen gebruikmaken van de ervaringen en inzichten die we hebben opgedaan tijdens de implementatie van het NPO-plan voor de voorgaande jaren, om zo effectieve strategieën te ontwikkelen die aansluiten bij de behoeften en uitdagingen van onze leerlingen.

Met het oog op de continuïteit van ons onderwijs streven we ernaar om de toegekende NPO-gelden optimaal te benutten en te investeren in maatregelen die een duurzame impact hebben op de leerresultaten en de algehele ontwikkeling van onze leerlingen. Door middel van nauwkeurige planning, monitoring en evaluatie zullen we ervoor zorgen dat de NPO- gelden effectief worden besteed en dat we positieve, meetbare en merkbare resultaten behalen.

14.6 Exploitatiebegroting

Jaarlijks werkt de directeur in overleg met het bestuurskantoor een voorstel uit voor de begroting van het komende kalenderjaar, inclusief een toelichting (exploitatiebegroting). Deze begroting omvat alle inkomsten en uitgaven van de school waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op zowel het beleidsplan van

WSKO als het specifieke schoolbeleid. Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in samenwerking met de beleidsmedewerker personeel een personeelsformatieplan op. Hierbij wordt specifiek gekeken naar de kwaliteit van het team en de opgaven voor de komende jaren. Dit plan geeft inzicht in de benodigde personele bezetting om het onderwijs op een hoog niveau te kunnen verzorgen.

Onze school beschikt over een meerjaren exploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar, zowel voor personele als materiële zaken. Deze begroting wordt op hoofdlijnen opgesteld en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. Dit zorgt voor een samenhangende benadering waarbij de financiële aspecten in lijn zijn met de strategische doelen en prioriteiten van de school. Door de begroting op deze manier te koppelen aan het beleidsplan, creëren we een duidelijke verbinding tussen de financiële planning en de gewenste ontwikkelingen op de lange termijn. Dit stelt ons in staat om zorgvuldig te plannen, prioriteiten te stellen en de beschikbare middelen effectief en efficiënt te benutten. De jaarlijkse begroting en het personeelsformatieplan zijn belangrijke instrumenten die ons in staat stellen om een duurzame en stabiele financiële basis te waarborgen, terwijl we ons richten op de ontwikkeling van een hoogwaardig onderwijsaanbod dat voldoet aan de behoeften van onze leerlingen en de visie van WSKO.

14.7 Financieel beleid

Het financiële beleid van onderwijsinstellingen wordt sterk beïnvloed door wetten en richtlijnen vanwege de financiering met overheidsmiddelen, waaronder rijksmiddelen. WSKO ziet het als haar taak om te streven naar langdurige continuïteit. Binnen deze randvoorwaarden is het financiële beleid van WSKO gericht op het realiseren van het strategisch beleidsplan. De relatie tussen het strategisch beleidsplan, de schoolplannen en de jaarplannen is essentieel om de belangrijkste onderwerpen in het onderwijs de juiste aandacht te geven. Door de benodigde inzet en de kosten tegen elkaar af te wegen, wordt de begroting opgesteld. WSKO streeft ernaar om dit begrotingsproces zo transparant mogelijk te maken ('beleidsrijk begroten'). Nieuw beleid of aangepast beleid wordt telkens getoetst aan het strategisch beleidsplan en de financiële gevolgen ervan, mede op basis van gesprekken met relevante belanghebbenden. Hierdoor worden de kwaliteit en het draagvlak van de plannen positief beïnvloed en kan ondersteuning worden geboden aan de scholen om de gemaakte plannen en keuzes zo goed mogelijk in de begroting op te nemen.

Door te kiezen voor 'beleidsrijk begroten' kunnen financiële middelen direct en concreet worden opgenomen in de begrotingen. Ook worden de activiteiten gefinancierd door specifieke subsidies of andere inkomstenbronnen geconcretiseerd in de begrotingen. Het totale weerstandsvermogen van WSKO, dat onder andere nodig is om eventuele toekomstige risico's op te vangen en de continuïteit van het onderwijs voor de leerlingen te waarborgen, is voldoende en moet gezien het streven naar langdurige continuïteit ook voldoende blijven. Om het weerstandsvermogen op peil te houden, wordt als uitgangspunt gekozen voor 'sluitende begrotingen' op schoolniveau.

14.8 Doelsubsidies

In het primair onderwijs wordt steeds vaker gebruik gemaakt van doelsubsidies naast de reguliere rijksbekostiging. Steeds meer verantwoordelijkheid voor het aanvragen en uitvoeren van activiteiten die gefinancierd worden door doelsubsidies wordt op schoolniveau gelegd, maar de uiteindelijke verantwoordelijkheid blijft bij de bestuurder liggen. Daarom zijn er afspraken gemaakt met betrekking tot:

Het aanvragen van doelsubsidies

- De plaatsing van de doelsubsidie binnen het strategisch beleidsplan, schoolplan of jaarplan wordt helder en inzichtelijk gemaakt.
- Voor elke doelsubsidie wordt het juiste aanvraagtraject bepaald, waarbij de schooldirectie contact opneemt met het stafbureau om de juiste procedure te volgen.
- De schooldirecties verstrekken tijdig en volledig alle benodigde documentatie, gevraagde informatie of activiteitenplannen voor de aanvraagprocedure.
- De aanvraag wordt ingediend en een kopie van de aanvraag wordt verstrekt aan het College van Bestuur en de controller.

De uitvoering van activiteiten die gefinancierd worden door doelsubsidies

- De uitvoering vindt plaats op basis van de subsidievoorwaarden en eventuele activiteitenplannen.
- De schooldirectie houdt toezicht op de behaalde resultaten en stuurt indien nodig bij om de beoogde doelen te bereiken.
- Na afloop van de subsidieperiode stelt de schooldirectie de vereiste verantwoording op en legt deze ter goedkeuring voor aan het College van Bestuur.

De verantwoording

- De besteding van de middelen die zijn verkregen uit de doelsubsidie wordt verantwoord volgens de voorgeschreven wijze zoals vastgelegd in de subsidievoorwaarden.
- De verantwoording wordt tijdig en volledig ingediend door het stafbureau, conform de eisen zoals gesteld in de subsidievoorwaarden.

15 Kwaliteitsbeleid

15.1 Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg is een voortdurend proces van sturing en verbetering, met als doel te voldoen aan de kwaliteitseisen van de wet en de visie van WSKO. Hierbij staat de relatie tussen onze eigen doelen en ambities, het beleid, het management en de processen centraal, evenals de vraag hoe de resultaten zich verhouden tot de gestelde doelen. Kort gezegd omvat kwaliteitszorg alle maatregelen waarmee we op systematische wijze de kwaliteit van het onderwijs in brede zin bepalen, bewaken en verbeteren.

In ons theoretisch kader hanteren we de PDCA-cyclus, waarbij we gebruikmaken van OGW 4D en regie op onderwijskwaliteit. Het behouden van regie op onderwijskwaliteit houdt in dat we systematisch en cyclisch kwaliteit definiëren, waarbij het prioriteit heeft om de basisvaardigheden en basiskennis op orde te krijgen.

Door middel van KPI's op bestuurs- en schoolniveau hebben we gezamenlijk inzicht in en werken we gericht aan wat we toetsen in verantwoording en dialoog. Binnen onze stichting is dit zichtbaar in een gedeelde kwaliteitskalender. Deze kwaliteitskalender is gebaseerd op ons strategische beleidsplan, waarin de vier pijlers een belangrijke rol spelen.

Kwaliteitszorg omvat de managementfunctie binnen de gehele organisatie die het kwaliteitsbeleid bepaalt en uitvoert, waarbij de organisatie zich richt op het waarborgen van kwaliteit.

15.2 Kwaliteitskaarten

Op onze school werken we met Afspraakkaarten. Deze Afspraakkaarten geven de visie en doelen van onze school weer op specifieke thema's. Een aantal van de meest essentiële kwaliteitskaarten zijn gericht op het lesgeven van onze leraren, zoals beschreven in het hoofdstuk Personeelsbeleid. Hiermee benadrukken we dat de kwaliteit van het lesgeven van cruciaal belang is voor de algehele kwaliteit van onze school. Onze Afspraakkaarten worden eens in de vier jaar door het team geëvalueerd tijdens de bouwvergaderingen. Op basis van deze evaluatie stellen we actiepunten vast die worden opgenomen in onze meerjarenplanning voor kwaliteitszorg.

De afspraakkaarten die verband houden met het (les)gedrag van onze leraren worden ook gebruikt in ons personeelsbeleid.

Leraren voeren zelfevaluaties uit, stellen persoonlijke ontwikkelingsdoelen op en gaan hierover in gesprek met collega's en leidinggevendenden tijdens de gesprekkencyclus. Op deze manier hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons personeelsbeleid. Dit zorgt ervoor dat schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling parallel verlopen en elkaar versterken.

15.3 Leiderschap

Op BS 't Startblok geven we actief invulling aan zowel onderwijskundig-, pedagogisch- als systeemleiderschap. We streven er voortdurend naar om onze persoonlijke kwaliteit te verbeteren, zowel voor de directie als het team. Leerkrachten krijgen veel ruimte om onderwijskundig leiderschap te tonen. Innovaties verlopen via de principes van gespreid leiderschap.

De professionalisering is gebaseerd op onze visie, die is vertaald naar ambitieuze doelen voor ons handelen.

De directie is ingeschreven in het schoolleidersregister en heeft verschillende bekwaamheden verworven in relevante gebieden, waaronder:

- Pedagogisch tact en leiderschap: We erkennen het belang van pedagogisch leiderschap en het nemen van de juiste beslissingen op het juiste moment, ook vanuit het perspectief van de kinderen. De directie heeft bekwaamheden ontwikkeld om sensitief te zijn voor de behoeften en signalen van leerlingen en hierop adequaat te reageren.
- Sturen op geld: Financieel management speelt een cruciale rol bij het waarborgen van de kwaliteit van ons onderwijs. De directie heeft zich bekwaamd in het effectief beheren van de financiële middelen om optimale leeromgevingen en leermaterialen te creëren.
- Systeemmanagement: De directie begrijpt het belang van systematisch denken en handelen. Het benaderen van vraagstukken en uitdagingen vanuit een systemisch perspectief stelt ons in staat om samenhang en samenwerking binnen onze school te bevorderen.

- Toekomstgericht onderwijs: Als leiders zijn we trendwatchers en strategen. We anticiperen op toekomstige ontwikkelingen in het onderwijslandschap en passen onze visie en aanpak dienovereenkomstig aan. De directie heeft bekwaamheden verworven om innovatieve onderwijsmethoden en -praktijken te omarmen.
- Omgaan met verschillen: We streven naar opbrengstgericht leiderschap in een lerende organisatie. De directie heeft de bekwaamheid ontwikkeld om het potentieel van elke leerling te maximaliseren en om te gaan met diversiteit in de klas, zodat alle leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen.
- Leidinggeven aan verandering: Als verbindende leider speelt de directie een essentiële rol bij het leiden van veranderingsprocessen binnen onze school. Door middel van inspirerend en verbindend leiderschap stimuleert de directie het team om te groeien en zich aan te passen aan veranderingen in het onderwijslandschap. Door het ontwikkelen van deze leiderschapsvaardigheden zetten we in op een sterke en effectieve schoolleiding die in staat is om ons onderwijs voortdurend te verbeteren en aan te passen aan de behoeften van onze leerlingen en de maatschappij. We streven naar een cultuur van voortdurende groei en ontwikkeling, waarin leiderschap op alle niveaus wordt gewaardeerd en gestimuleerd.

15.4 Kwaliteitscultuur

Het bestuur van onze organisatie hanteert de Code Goed Bestuur, wat betekent dat er een duidelijke scheiding is tussen het bestuur en het intern toezicht. Het bestuur zorgt ervoor dat er bekwaam en bevoegd personeel aanwezig is en biedt mogelijkheden aan het personeel om hun bekwaamheid te onderhouden. Voor ons is een kwaliteitscultuur een essentieel onderdeel. Het omvat een organisatiecultuur waarin alle belanghebbenden worden gestimuleerd om voortdurend kritisch te werken aan de gewenste kwaliteit. Door een professionele houding, kennis en vaardigheden blijven we op constructieve wijze het gesprek met elkaar aangaan, wat leidt tot verbeteringen in de kwaliteit. Het stelsel van kwaliteitszorg en onderwijskundig leiderschap moet stevig verankerd en herkenbaar zijn. Hierdoor kan er voortdurend gewerkt worden aan de verbetering van professionaliteit binnen de organisatie. Het is van belang dat alle betrokkenen, zowel intern als extern, een constructieve en kritische houding aannemen en zich voortdurend richten op het bereiken van de gewenste kwaliteit. Indien nodig streven we naar de benodigde verbeteringen om deze kwaliteit te bereiken.

Om dit te bevorderen, creëren we broed- en oefenplaatsen (expertgroepen) waar onderwijsconcepten en leerlijnen kunnen worden ontwikkeld en getest. Hierbij baseren we ons op wetenschappelijke onderbouwing om een solide basis te leggen voor ons onderwijs.

15.5 Professioneel statuut

Op onze school hebben we in samenwerking met de leraren een professioneel statuut opgesteld dat op schoolniveau geldt. Dit statuut is bedoeld om de professionele ruimte van de leraren te waarborgen. In het professioneel statuut zijn afspraken vastgelegd die een verdere invulling geven aan de manier waarop de zeggenschap van de leraren op onze school is georganiseerd.

Het professioneel statuut erkent het belang van de professionele autonomie van leraren en het respecteert hun expertise en verantwoordelijkheid in het onderwijsproces. Het stelt duidelijke richtlijnen en procedures vast met betrekking tot onderwerpen zoals curriculumontwikkeling, lesmethoden, pedagogisch handelen en de organisatie van het onderwijs.

Binnen het professioneel statuut hebben we ruimte gecreëerd voor leraren om mee te denken en beslissingen te nemen over zaken die direct invloed hebben op hun werk. Dit betekent dat zij inspraak hebben in het vaststellen van beleid, het nemen van besluiten en het vormgeven van het onderwijs op onze school.

Door middel van het professioneel statuut streven we ernaar om een professionele cultuur te bevorderen waarin leraren zich gehoord en gewaardeerd voelen. Het biedt een kader waarin de samenwerking tussen schoolleiding en leraren wordt versterkt en waarin gezamenlijk gewerkt wordt aan het behalen van de onderwijsdoelen en het creëren van een stimulerende leeromgeving voor onze leerlingen.

15.6 Inspectie

Onze school heeft op 6 februari 2014 een schoolbezoek gehad van de inspectie. We beschikken over een rapport met de bevindingen. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende).

Daarnaast is er op 19 februari 2019 een themaonderzoek: 'Lerarenkracht: theorie en praktijk in het didactisch handelen' geweest. Naar aanleiding van dit bezoek is er een verbeterplan geschreven omdat 'Zicht op ontwikkeling bij

de leerlingen' niet in orde was. Inmiddels zijn alle actiepunten vanuit de Verbeterplan aangepakt. Wij hebben een flinke slag gemaakt in onze kwaliteitszorg en kunnen dit de komende periode "borgen".

Op bestuursniveau is er in mei 2023 inspectiebezoek geweest. Na een intensief traject met een grote verbeteropdracht in de kwaliteitscultuur, is dit ruim voldoende afgerond.

15.7 Quick Scan

De Quick Scan RI&E is conform onze meerjarenplanning afgenomen in november 2022. Het aantal deelnemers bedroeg 23 (responspercentage: 96%).

Beoordeling

De vragenlijsten worden 1x in de drie jaar afgenomen conform de Kwaliteitskalender WSKO.

Omschrijving	Resultaat
Quick Scan Welzijn Personeel november 2022 (RI&E)	(ruim) voldoende

Bijlagen

1. Quick Scan Welzijn Personeel november 2022 (RI&E)

15.8 Vragenlijst Leerkrachten

De vragenlijst voor leerkrachten (ParnasSys WMK-PO) is afgenomen in april 2022. De vragenlijst is gescoord door (16/30) leerkrachten. Het responspercentage was 53%. De medewerkers zijn gemiddeld genomen voldoende tevreden over de school. Gemiddelde score was: 3,1.

Beoordeling

De vragenlijst (tevredenheid) voor leraren wordt 1x per drie jaar afgenomen (versie WMK Zeer Compact) conform de kwaliteitskalender WSKO.

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst voor leerkrachten april 2022	3,1

Bijlagen

1. Vragenlijst voor leerkrachten april 2022

15.9 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen (ParnasSys WMK-PO) is afgenomen in april 2022. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 6, 7 en 8 (134/139). Het responspercentage was 96%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen voldoende tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,2. Onze leerlingen zijn ook betrokken bij de kwaliteitszorg van de school: de leerlingenraad bespreekt 6 x per jaar allerlei zaken die van belang zijn voor de ontwikkeling van de school.

Voor de meting van sociale veiligheid worden de vragenlijsten van Kanvas afgenomen. Hier hebben 126/126 (100%) aan deelgenomen.

Beoordeling

De vragenlijst (tevredenheid) voor leerlingen wordt 1x per drie jaar afgenomen (versie WMK Zeer Compact) conform de kwaliteitskalender WSKO.

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst leerlingen mei 2022	3,2
Vragenlijst Sociale veiligheid- Kanvas mei 2023	3,5

Bijlagen

1. Vragenlijst leerlingen mei 2022
2. Vragenlijst Sociale veiligheid -Kanvas mei 2023

15.10 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (ParnasSys WMK-PO) is afgenomen in april 2022. Het responspercentage was 29%. Dit is heel laag, hierdoor is de score van 3,2 niet volledig betrouwbaar. De ouders zijn ook betrokken bij de kwaliteitszorg van de school via de ouderraad en de MR.

Beoordeling

De vragenlijst voor ouders (tevredenheid) wordt 1x per drie jaar afgenomen (versie WMK Zeer Compact) conform de Kwaliteitskalender WSKO.

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst voor ouders april 2022	3,2

Bijlagen

1. Vragenlijst voor ouders april 2022

15.11 Meerjarenplanning en kwaliteitskalender

Kwaliteitszorg is een belangrijk aspect van ons onderwijsproces en draagt bij aan het bieden van een optimale leeromgeving voor onze leerlingen. Door systematisch te werken aan het verbeteren van onze onderwijskwaliteit, streven we ernaar om te voldoen aan de behoeften en verwachtingen van onze leerlingen, ouders en andere belanghebbenden.

Op basis van de uitslagen van de diverse instrumenten voor kwaliteitszorg stellen we met het team actiepunten vast die worden opgenomen in ons jaarplan. Met behulp van die data, gaan we duiden, doelen stellen en plegen (doen) we systematische kwaliteitszorg.

Op onze school hanteren we een kwaliteitskalender die is ontwikkeld binnen WSKO. Deze kwaliteitskalender vormt het kompas waarmee we onze kwaliteit in de breedste zin van het woord willen borgen. Binnen de kwaliteitskalender hebben we Kritieke Prestatie Indicatoren (KPI's) opgesteld voor verschillende domeinen, namelijk leerlingen, onderwijs, medewerkers, leiding, ouders en voorwaarden.

In de kwaliteitskalender leggen we vast welke aspecten we willen meten en toetsen op deze domeinen, om zo een breed beeld van de kwaliteit van onze school te verkrijgen. De domeinen leerlingen en onderwijs richten zich onder andere op het welbevinden, de betrokkenheid en de leerresultaten van onze leerlingen. Maar ook de kwaliteit en effectiviteit van ons onderwijsprogramma en de gebruikte methoden en materialen. Het domein 'medewerkers' richt zich op de professionaliteit, motivatie en ontwikkeling van ons personeel. Het domein 'leiding' omvat het leiderschap en de sturing binnen de school. Het domein 'ouders' richt zich op de betrokkenheid, communicatie en tevredenheid van ouders. En het domein 'voorwaarden' omvat de randvoorwaarden en organisatorische aspecten die bijdragen aan een goede schoolomgeving.

Door middel van de KPI's binnen deze domeinen meten en toetsen we onze kwaliteit op verschillende aspecten. Dit stelt ons in staat om gericht te werken aan continue verbetering en het bieden van hoogwaardig onderwijs. De kwaliteitskalender vormt een leidraad en een referentiekader voor ons schoolteam en helpt ons om onze doelen te stellen, te monitoren en waar nodig bij te sturen. Zo streven we ernaar om de kwaliteit van ons onderwijs en de school als geheel voortdurend te verbeteren en te waarborgen.

Bijlagen

1. Kwaliteitskalender WSKO 2023
2. Professioneel Statuut de Zeester

15.12 Verantwoording en dialoog

We bespreken de resultaten van de metingen, de verzamelde data, de gemaakte keuzes voor actiepunten en de voortgang met betrekking tot onze verbeterplannen (en de effecten daarvan) met verschillende belanghebbenden. Dit omvat ons bestuur, de ouders via de medezeggenschapsraad (MR) en de leerlingen via de wereldraad.

Door deze open dialoog met onze belanghebbenden te voeren, waarbij we de bevindingen en voortgang delen, zorgen we ervoor dat iedereen op de hoogte is van de ontwikkelingen en betrokken wordt bij het verbeterproces. Dit biedt transparantie en geeft de gelegenheid voor feedback en input vanuit verschillende perspectieven.

De hoofdlijnen van de resultaten, actiepunten en voortgang publiceren we in ons jaarverslag, op onze website en in de schoolgids. Op deze manier kunnen ouders, leerlingen en andere geïnteresseerden een overzicht krijgen van onze inspanningen op het gebied van kwaliteitsverbetering en de behaalde resultaten.

15.13 PCA Kwaliteitsbeleid

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij beschikken over een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
2.	Wij beschikken over toetsbare doelen bij de diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
3.	Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
4.	Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
5.	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

Beoordeling

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

16 Basiskwaliteit

16.1 Basiskwaliteit

Onze school levert basiskwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie. Onze eigen scores (zelfevaluatie) zijn:

16.2 PCA Basiskwaliteit

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school is er sprake van een effectief onderwijsleerproces. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i>
2.	Op onze school realiseren we voldoende resultaten. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
3.	Op onze school is er sprake van een prettig en veilig schoolklimaat. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>
4.	Op onze school is er sprake van systematische kwaliteitszorg. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

Beoordeling

De basiskwaliteit wordt twee keer per drie jaar gemeten: 1 x met WMK en 1x met MSP

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Aanbod (OP1)	3,92
Basiskwaliteit PO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2)	3,88
Basiskwaliteit PO 2021 - Pedagogisch-didactisch handelen (OP3)	3,67
Basiskwaliteit PO 2021 - Onderwijstijd (OP4)	4
Basiskwaliteit PO 2021 - Afsluiting (OP6)	4
Basiskwaliteit PO 2021 - Veiligheid (VS1)	4
Basiskwaliteit PO 2021 - Schoolklimaat (VS2)	4
Basiskwaliteit PO 2021 - Resultaten (OR1)	3,75
Basiskwaliteit PO 2021 - Sociale en maatschappelijke competenties (OR2)	3,38
Basiskwaliteit PO 2021 - Visie, ambities en doelen (SKA1)	3,72
Basiskwaliteit PO 2021 - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2)	3,64
Basiskwaliteit PO 2021 - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3)	3,54

Actiepunt	Prioriteit
Borging van de ingezette ontwikkelingen.	hoog

Bijlagen

1. Basiskwaliteit MSP 2023

17 Stelselkwaliteit

17.1 Stelselkwaliteit

Onze school levert stelselkwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie. Onze eigen scores (zelfevaluatie) op de kernfuncties kwalificatie, socialisatie en allocatie. Het onderwijs is zodanig toegerust en georganiseerd dat het voor continuïteit kan zorgen en kan bijdragen aan de drie kernfuncties.

Kernfunctie Kwalificatie:

Het onderwijs brengt leerlingen kennis, houdingen en vaardigheden bij die aansluiten bij de behoeften van de samenleving en bij de mogelijkheden en talenten van leerlingen.

Kernfunctie Socialisatie:

Het onderwijs draagt bij aan de verwerving van de sociale en maatschappelijke competenties die nodig zijn om optimaal te kunnen deelnemen en bijdragen aan de samenleving.

Kernfunctie Allocatie:

Leerlingen volgen een onderwijsloopbaan die past bij hun mogelijkheden en talenten én bij de arbeidsbehoeften van de samenleving.

17.2 PCA Stelselkwaliteit

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Het onderwijs brengt leerlingen kennis, houdingen en vaardigheden bij die aansluiten bij de behoeften van de samenleving en bij de mogelijkheden en talenten van leerlingen (kwalificatie). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK1 Kernfunctie Kwalificatie</i>
2.	Het onderwijs draagt bij aan de verwerving van de sociale en maatschappelijke competenties die nodig zijn om optimaal te kunnen deelnemen en bijdragen aan de samenleving (socialisatie). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 Kernfunctie Socialisatie</i>
3.	Leerlingen volgen een onderwijsloopbaan die past bij hun mogelijkheden en talenten én bij de arbeidsbehoeften van de samenleving (allocatie). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK3 Kernfunctie Allocatie</i>
4.	Het onderwijs is zodanig toegerust en georganiseerd dat het voor continuïteit kan zorgen en kan bijdragen aan de drie kernfuncties (voorwaarden). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK4 Voorwaarden voor realisatie van de kernfuncties</i>

Beoordeling

De stelselkwaliteit wordt één keer per drie jaar gemeten met behulp van MSP

Omschrijving	Resultaat
Stelselkwaliteit PO 2021 - Kernfunctie Kwalificatie (SK1)	3,6
Stelselkwaliteit PO 2021 - Kernfunctie Socialisatie (SK2)	3,63
Stelselkwaliteit PO 2021 - Kernfunctie Allocatie (SK3)	3,78
Stelselkwaliteit PO 2021 - Voorwaarden voor realisatie van de kernfuncties (SK4)	3,73

Actiepunt	Prioriteit
Plan op Burgerschap moet geïmplementeerd, gemonitord en geëvalueerd worden.	hoog

Bijlagen

1. Stelselkwaliteit 2023

18 Onze eigen kwaliteitsaspecten

18.1 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we "parels". Onze parels in combinatie met onze schoolvisie zorgen dat we op de Zeester kwalitatief goed onderwijs geven waarin kinderen zich op een brede manier kunnen ontwikkelen.

Bijlagen

1. Eigen Kwaliteitsaspecten 2023

19 Onze prestatie-indicatoren

19.1 Onze prestatie-indicatoren

Het onderzoekskader 2021 (Inspectie van het Onderwijs) bevat o.a. de standaard SKA1: Visie, ambities en doelen. In deze standaard wordt aangegeven dat scholen moeten beschikken over een gedragen visie, ambities en doelen voor goed onderwijs. De schoolleiding moet sturen op de realisatie van de visie, de ambities en de doelen.

Sturen op kwaliteit begint inderdaad met het vaststellen van (kwaliteits)doelen: wat willen we, waar willen we naartoe? Naast de specifieke doelen die zijn opgenomen in de PCA-paragrafen (onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, organisatie- beleid en kwaliteitsbeleid) hebben we op onze school prestatie-indicatoren vastgesteld voor ons onderwijs. Aan de hand van deze prestatie-indicatoren kunnen en willen we monitoren of ons onze school voldoende kwaliteit levert.

Onderwijs

Prestatie-indicator
O1. Onze school biedt een breed, kerndoelen-dekkend en op de onderwijsbehoeftes van de leerlingen afgestemd onderwijsaanbod aan.
O2. De leraren hebben zicht op de ontwikkeling van de leerlingen en bieden passende begeleiding aan.
O3. De leraren geven effectief les, passend bij de missie, de visie en de pedagogisch-didactische doelen van de school.
O4. De school zorgt ervoor dat de leerlingen voldoende onderwijstijd krijgen en de leraren besteden de toegekende onderwijstijd effectief.
O5. De leraren zorgen voor een goede afsluiting van een lesblok, een periode en/of een schooljaar.
O6. De school zorgt voor een goede afsluiting van de periode op de basisschool.
O7. Onze school biedt een breed, kerndoelen-dekkend en op de onderwijsbehoeftes van de leerlingen afgestemd onderwijsaanbod aan.
O8. De leraren hebben zicht op de ontwikkeling van de leerlingen en bieden passende begeleiding aan.
O9. De leraren geven effectief les, passend bij de missie, de visie en de pedagogisch-didactische doelen van de school.
O10. De school zorgt ervoor dat de leerlingen voldoende onderwijstijd krijgen en de leraren besteden de toegekende onderwijstijd effectief.
O11. De leraren zorgen voor een goede afsluiting van een lesblok, een periode en/of een schooljaar.
O12. De school zorgt voor een goede afsluiting van de periode op de basisschool.

Leerlingen

Prestatie-indicator
L1. De leerlingen voelen zich veilig op school en er is sprake van welbevinden.
L2. De resultaten van de leerlingen (cognitief) zijn voldoende.
L3. De resultaten van de leerlingen (sociaal-emotioneel) zijn voldoende.
L4. De resultaten van de leerlingen (maatschappelijke competenties) zijn voldoende.
L5. De leerlingen zitten aan het begin van VO-3 (klas 3 in het voorgezet onderwijs) conform het advies van de school.

Medewerkers

Prestatie-indicator
M1. De medewerkers voelen zich veilig op school en er is sprake van welbevinden.
M2. De medewerkers zijn tevreden over de kwaliteit van de school. Ze zijn m.n. tevreden over de leiding, de werkplek, de arbeidsomstandigheden, de ontwikkelmogelijkheden en de begeleiding.
M3. De medewerkers zijn bekwaam.
M4. De medewerkers ontwikkelen zich voortdurend in hun vak.
M5. De medewerkers werken en leren met elkaar samen.
M6. De medewerkers zijn ambassadeurs van de school.

Leiding

Prestatie-indicator
D1. De leiding van de school zorgt voor een stimulerend schoolklimaat en een professionele kwaliteitscultuur.
D2. De leiding van de school zorgt voor effectief kwaliteits- en personeelsbeleid.
D3. De leiding van de school zorgt voor voldoende materialen, middelen en faciliteiten, en voor een aantrekkelijk en functioneel gebouw.
D4. De leiding van de school zorgt voor onderwijskundig leiderschap.
D5. De leiding van de school zorgt voor een goede communicatie en opereert transparant en integer.
D6. De leiding van de school zorgt ervoor dat de financiën volledig, doelmatig en rechtmatig worden besteed.

Ouders/Verzorgers

Prestatie-indicator
OV1. De ouders/verzorgers zijn tevreden over de school. Ze zijn m.n. tevreden over de veiligheid, het lesgeven, de resultaten en de begeleiding.
OV2. De ouders/verzorgers worden optimaal betrokken bij de ontwikkeling van hun kind(eren).
OV3. De ouders/verzorgers worden effectief geïnformeerd over praktische zaken en over de ontwikkeling van de school.
OV4. De ouders/verzorgers merken dat de school wil samenwerken en dat de ouders/verzorgers beschouwd worden als partners.
OV5. De ouders/verzorgers worden serieus genomen als ze opmerkingen, aanmerkingen en/of klachten hebben.

Bijlagen

1. Prestatie-indicatoren 2023

20 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	Op onze school krijgen kinderen een breed aanbod op cultuuronderwijs. Er is een actief cultuurbeleidsplan op school. <ul style="list-style-type: none"> • Beleid voor Kunst en Cultuur moet geïmplementeerd, gemonitord en geëvalueerd worden. 	hoog
	Op onze school zijn alle kinderen actief bezig aan digitale geletterdheid volgens een doorgaande lijn in de school. <ul style="list-style-type: none"> • Invoeren Leerlijnen voor Digitale geletterdheid. • Beleid op beeldschermtijd en afwisselende activiteiten (bewegend leren, coöperatief leren). 	hoog
	Op onze school kunnen we effectief omgaan met leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben vanwege hun gedrag. <ul style="list-style-type: none"> • Beleid op gedrag maken. 	gemiddeld
	Op onze school heerst een professionele cultuur bij leerkrachten met als doel, gespreid leiderschap in de school. <ul style="list-style-type: none"> • Verder ontwikkelen van de professionele cultuur. • Evalueren werkdruk-werkgeluk. • Benutten van kwaliteiten leerkrachten in expertgroepen. 	hoog
PCA Onderwijskundig beleid	Beleidsplan op Burgerschap moet geïmplementeerd, gemonitord en geëvalueerd worden. <ul style="list-style-type: none"> • Wij willen de kinderen meer kennis meegeven over andere culturen en sociale achtergronden in onze maatschappij. • Teamscholing om de goede vragen te leren stellen aan kinderen en collega's en hen de ruimte te geven hun mening te vormen, te verwoorden en te respecteren. • Plan op Burgerschap moet geïmplementeerd, gemonitord en geëvalueerd worden. 	hoog
	Aanschaf methode technisch lezen.	hoog
	Implementatie van een nieuwe Engelse methode	hoog
	Borging van Snappet en scholing voor (nieuwe) leerkrachten.	gemiddeld
	Borging van EDI-model en scholing (nieuwe) leerkrachten.	gemiddeld
	Aanschaf methode taal/spelling.	laag
	Beleidsplan voor rekenen moet herschreven worden.	gemiddeld
	Beleidsplan op advisering en doorstroming naar VO moet herschreven worden.	hoog
	Borging van Spelend leren in de groepen 1-2.	gemiddeld
	Implementeren nieuw rapport-portfolio	hoog
	Evalueren methode wereldoriëntatie en onderzoekende houding bij kinderen.	gemiddeld
PCA Basiskwaliteit	Borging van de ingezette ontwikkelingen.	hoog

21 Meerjarenplanning 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	'23-'24	'24-'25	'25-'26	'26-'27
Speerpunt	Op onze school krijgen kinderen een breed aanbod op cultuuronderwijs. Er is een actief cultuurbeleidsplan op school. <ul style="list-style-type: none"> • Beleid voor Kunst en Cultuur moet geïmplementeerd, gemonitord en geëvalueerd worden. 				
	Op onze school zijn alle kinderen actief bezig aan digitale geletterdheid volgens een doorgaande lijn in de school. <ul style="list-style-type: none"> • Invoeren Leerlijnen voor Digitale geletterdheid. • Beleid op beeldschermtijd en afwisselende activiteiten (bewegend leren, coöperatief leren). 				
	Op onze school kunnen we effectief omgaan met leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben vanwege hun gedrag. <ul style="list-style-type: none"> • Beleid op gedrag maken. 				
	Op onze school heerst een professionele cultuur bij leerkrachten met als doel, gespreid leiderschap in de school. <ul style="list-style-type: none"> • Verder ontwikkelen van de professionele cultuur. • Evalueren werkdruk-werkgeluk. • Benutten van kwaliteiten leerkrachten in expertgroepen. 				
PCA Onderwijskundig beleid	Beleid op Burgerschap moet geïmplementeerd, gemonitord en geëvalueerd worden. <ul style="list-style-type: none"> • Wij willen de kinderen meer kennis meegeven over andere culturen en sociale achtergronden in onze maatschappij. • Teamscholing om de goede vragen te leren stellen aan kinderen en collega's en hen de ruimte te geven hun mening te vormen, te verwoorden en te respecteren. • Plan op Burgerschap moet geïmplementeerd, gemonitord en geëvalueerd worden. 				
	Aanschaf methode technisch lezen.				
	Implementatie van een nieuwe Engelse methode				
	Borging van Snappet en scholing voor (nieuwe) leerkrachten.				
	Borging van EDI-model en scholing (nieuwe) leerkrachten.				
	Aanschaf methode taal/spelling.				
	Beleidsplan voor rekenen moet herschreven worden.				
	Beleid op advisering en doorstroming naar VO moet herschreven worden.				
	Borging van Spelend leren in de groepen 1-2.				
	Implementeren nieuw rapport-portfolio				
	Evalueren methode wereldoriëntatie en onderzoekende houding bij kinderen.				
PCA Basiskwaliteit	Borging van de ingezette ontwikkelingen.				

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in

voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

22 Bijlagen 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Bijlage
Strategisch beleid - Strategisch beleid	Strategisch Beleidsplan WSKO
Onderwijskundig beleid - PCA Onderwijskundig beleid	Plan Burgerschap de Zeester
	Schoolgids de Zeester
	Beleidsplan Kunst en Cultuur
	Vakwerkplan Bewegingsonderwijs
	Kwaliteitszorgplan de Zeester
	School ondersteuningsprofiel (SOP)
	Stap voor stap naar school eigen doelen
Personeelsbeleid - PCA Personeelsbeleid	RI&E Quick Scan Welzijn personeel nov, 2022
Organisatiebeleid - Monitoring	Kanvas vragenlijst leerlingen 22-23
	RI&E Quickscan Welzijn personeel 2022
	WMK-PO april 2022 ouders
	WMK-PO mei 2022 leerlingen
	WMK-PO april 2022 leerkrachten
Organisatiebeleid - PCA Organisatiebeleid	Veiligheidsplan de Zeester
Kwaliteitsbeleid - Quick Scan	Quick Scan Welzijn Personeel november 2022 (RI&E)
Kwaliteitsbeleid - Vragenlijst Leerkrachten	Vragenlijst voor leerkrachten april 2022
Kwaliteitsbeleid - Vragenlijst Leerlingen	Vragenlijst leerlingen mei 2022
	Vragenlijst Sociale veiligheid -Kanvas mei 2023
Kwaliteitsbeleid - Vragenlijst Ouders	Vragenlijst voor ouders april 2022
Kwaliteitsbeleid - Meerjarenplanning en kwaliteitskalender	Kwaliteitskalender WSKO 2023
	Professioneel Statuut de Zeester
Basiskwaliteit - PCA Basiskwaliteit	Basiskwaliteit MSP 2023
Stelselkwaliteit - PCA Stelselkwaliteit	Stelselkwaliteit 2023
Onze eigen kwaliteitsaspecten - Onze eigen kwaliteitsaspecten	Eigen Kwaliteitsaspecten 2023
Onze prestatie-indicatoren - Onze prestatie-indicatoren	Prestatie-indicatoren 2023

23 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 09WF
Naam: WSKO De Zeester
Adres: Kloosterlaan 4
Postcode: 2681 LB
Plaats: MONSTER

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam Pieter van der Auk

functie vz

plaats Monster

datum 27-6-2023

naam Sebe Schuyder

functie eigenaar

plaats monster

datum 27-6-2023

handtekening 

handtekening 

24 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 09WF
Naam: WSKO De Zeester
Adres: Kloosterlaan 4
Postcode: 2681 LB
Plaats: MONSTER

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam Henriette Boeve

naam _____

functie Bestuurder WSKO

functie _____

plaats Poeldijk

plaats _____

datum 20-6-2023

datum _____

handtekening 

handtekening _____

