

Schoolplan 2023-2027

CBS Sabina van Egmond Oud-Beijerland



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
2 Strategisch beleid	5
2.1 Bijzonder goed onderwijs	5
2.2 Bijzonder goed onderwijs	6
2.3 Bijzonder goed werkgeverschap	7
2.4 De professionele lerende organisatie	8
3 Schoolbeschrijving	9
3.1 Schoolgegevens	9
3.2 Kenmerken van onze leerlingpopulatie	10
3.3 Sterkte-zwakteanalyse	10
4 Onze school, verdere samenwerking met de voorschoolse voorzieningen	11
5 Onderwijskundig beleid	12
5.1 De missie en visie van de school	12
5.2 Onze parels	13
5.3 Onze grote verbeterdoelen	13
5.4 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)	13
5.5 Basisvaardigheden	13
5.6 Levensbeschouwelijke identiteit	14
5.7 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	14
5.8 Burgerschap	15
5.9 Beredeneerd aanbod leerjaar 3 en 4	15
5.10 Bijzonder goed onderwijs	16
5.11 Wereldoriëntatie	16
5.12 Bijzonder goed onderwijs	18
5.13 Wetenschap en Technologie	19
5.14 Les- en leertijd	19
5.15 Zorg en begeleiding (Gedragsspecialist)	19
5.16 Ventilatie & Klimaat	21
5.17 Onze visie op de organisatie van bijzonder goed onderwijs	21
5.18 Kunst en Cultuur	21
6 Personeelsbeleid	22
6.1 Integraal Personeelsbeleid	22
6.2 Beleid met betrekking tot aanstaande onderwijsprofessionals	22
6.3 Introductie en begeleiding	22
6.4 Taakbeleid en werkdruk	22
6.5 Peerreview	24
6.6 Bijzonder goed werkgeverschap	24
6.7 Professionalisering	24
6.8 Verzuimbeleid	24
6.9 Mobiliteitsbeleid	25
6.10 Pauze TSO	25
6.11 Van IB naar KC	25

7 Organisatiebeleid	27
7.1 Schoolklimaat	27
7.2 Sociale, fysieke en psychische veiligheid inclusief arbobeleid	27
7.3 Interne communicatie	28
7.4 Bijzonder goed onderwijs	29
8 Kwaliteitsbeleid	30
8.1 Bijzonder goed onderwijs Een professionele lerende organisatie	30
8.2 Kwaliteitskaarten	32
8.3 Bijzonder goed onderwijs	33
8.4 Verantwoording en dialoog	33
8.5 Het meten van de basiskwaliteit	34
8.6 Het meten van de stelselkwaliteit	35
8.7 Onze eigen kwaliteitsaspecten	35
8.8 Wet- en regelgeving	36
8.9 Inspectiebezoeken	36
8.10 Vragenlijst Leraren	36
8.11 Veiligheid leerlingen	36
8.12 Communicatie naar ouders	37
8.13 De meerjarenplanning	38
9 Financieel beleid	39
9.1 Uitgangspunten	39
9.2 Algemeen	39
9.3 Rapportages	39
9.4 Sponsoring	39
9.5 Begroting(en)	41
9.6 NPO_gelden	41
10 Actiepunten 2023-2027	42
11 Meerjarenplanning 2023-2024	44
12 Meerjarenplanning 2024-2025	45
13 Meerjarenplanning 2025-2026	46
14 Meerjarenplanning 2026-2027	47
15 Formulier "Instemming met schoolplan"	48
16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	49

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2023-2027 is afgestemd op de strategische koers 2022-2024 van CSG De Waard. Het koersplan is opgesteld om richting te geven aan de ambities en het handelen van CSG De Waard te inspireren en uit te dagen.

Deze strategische koers brengt focus aan op twee specifieke thema's:

- Bijzonder goed werkgeverschap;
- Professionele lerende organisatie.

Daarnaast hebben we uit ons vorige Strategisch Beleidsplan nog een aanvullend thema 'Onderwijs op maat' meegenomen.

- De basiskwaliteit is op orde:
 - Er is oog voor het versterken van kansengelijkheid van al onze leerlingen en is zichtbaar op alle scholen;
 - De leerlingen met een uitstroom op 1S/2F is boven het landelijk gemiddelde;
 - Er is een aanbod op het gebied van burgerschapsvorming passend bij de leerlingpopulatie.

Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het waarderingskader 2021. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van onze medewerkers en onze resultaten. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam. In het hoofdstuk Onderwijskundig beleid gaan we in op de ontwikkeling van onze opbrengsten (resultaten).

1.2 Doelen en functie

2 Strategisch beleid

2.1 Bijzonder goed onderwijs

Inleiding

Christelijke Scholengroep De Waard stelt zich ten doel christelijke scholen met eigentijds onderwijs van hoog niveau in stand te houden. De taak van de organisatie is de belangen van deze bijzondere onderwijsvorm in de breedste zin van het woord te behartigen.

De scholen van CSG De Waard zijn ingericht voor het geven van:

- basisonderwijs
- speciaal basisonderwijs
- speciaal onderwijs aan zeer moeilijk lerenden

De visie omvat drie elementen waaraan een gelijke waarde wordt toegekend: de levensbeschouwelijke identiteit, de onderwijskwaliteit en de kwaliteit van opvoeding en vorming. In overdrachtelijke zin kan de grondslag van de stichting worden beschouwd als het fundament, waarop drie pijlers rusten die de scholen dragen.

1. Levensbeschouwelijke identiteit

De scholen zijn open christelijke scholen, die werken vanuit de christelijke traditie. De grondslag van ons handelen gaat uit van de Bijbel als woord van God. Belangrijk element hieruit is, vanuit de brede christelijke identiteit, leerlingen en ouders/verzorgers voorleven hoe we met elkaar om willen gaan. De verbinding met onze naaste dichtbij en ver weg neemt hier een centrale plaats in.

We brengen de kinderen een christelijke levenshouding en basale kennis van de Bijbelse verhalen bij en proberen hen vanuit ons geloofsleven iets te laten zien van hoe je hier in het dagelijks leven invulling aan kunt geven. De onderwijsprofessionals in de verschillende scholen begeleiden de leerlingen actief bij hun ontdekkingstocht naar de eigen identiteit. Ze geven betekenis aan bijbelse kernbegrippen. Van essentieel belang hierbij is een levendige en open communicatie op het gebied van levensbeschouwing, met iedereen die bij de school betrokken is.

De scholen van CSG De Waard nemen een herkenbare plaats in binnen de Hoeksche Waard. We werken nauw samen met andere maatschappelijke organisaties aan een vitale en duurzame regio. Deze onderscheiden zich door hun signatuur en door kwaliteit.

2. Onderwijskwaliteit

De scholen van CSG De Waard bieden een rijke, stimulerende en verbindende omgeving, waarin aandacht is voor alle ontwikkelingsaspecten van kinderen:

- cognitieve
- sociaal emotionele
- fysieke
- creatieve

Bij al deze aspecten wordt uitgegaan van geloof en vertrouwen in kinderen, het bieden van individuele uitdaging en ondersteuning.

De kerndoelen voor het basisonderwijs zijn richtinggevend. Voor elk kind geldt het voor hem hoogst bereikbare niveau als doelstelling. Elke school vormt een samenleving in het klein en wil op een positieve manier bijdragen aan de ontwikkeling van de samenleving. De optimale ontwikkeling van elke leerling is ons doel opdat hij een waardevolle bijdrage kan leveren en een aantrekkelijk toekomstperspectief heeft.

De onderwijsprofessionals van de scholen werken als team samen aan onderwijsverbetering op basis van planmatige kwaliteitszorg. De ontwikkeling van de school is vastgelegd in het schoolplan. Op alle ontwikkelingsdomeinen zijn prestatie-indicatoren vastgesteld.

Het onderwijs op de verschillende scholen is zo ingericht dat alle leerlingen, ongeacht hun ontwikkelingsniveau of individuele kwaliteiten, zich kunnen verrijken. Alle leerlingen ontvangen de basisondersteuning en waar nodig wordt extra ondersteuning of extra uitdagende ondersteuning

geboden. Dit gebeurt zoveel mogelijk op de eigen basisschool of wanneer het niet anders kan op één van de speciale scholen van CSG De Waard.

3. Opvoedings- en vormingskwaliteit

De scholen van CSG De Waard bieden een sociaal en fysiek veilig opvoedingsklimaat. Ze nemen een verbindende plaats in binnen de samenleving, doordat ze een ontmoetingspunt zijn voor leerlingen en ouders/verzorgers. Alle medewerkers, die zich bewust zijn van hun voorbeeldfunctie, stimuleren de leerlingen om op een respectvolle manier met elkaar om te gaan. Zij dragen bij aan de zelfstandigheidsontwikkeling en leren leerlingen samenwerken en verantwoordelijkheid te dragen.

Vanuit deze visie koersen we als CSG De Waard voor de periode van 2022-2024 op de volgende 3 speerpunten:

1. Bijzonder goed onderwijs
2. Bijzonder goed werkgeverschap
3. De professionele lerende organisatie

In de nu volgende paragrafen werken we deze speerpunten verder uit.

Domein	Actiepunten beleidsplan 2022-2026	Prioriteit
Bijzonder goed onderwijs	Regelmatig in gesprek gaan met leerlingen om hun leerbehoeften en talenten te bespreken en deze informatie gebruiken om het onderwijs te personaliseren.	gemiddeld
Bijzonder goed onderwijs	Integreren van digitale vaardigheden in het curriculum en bieden van trainingen voor leerkrachten om deze vaardigheden te ontwikkelen.	gemiddeld
Bijzonder goed onderwijs	De scholen hebben een visie op kansengelijkheid geformuleerd en zorgen voor gelijke onderwijskansen voor alle leerlingen op de school.	gemiddeld
Bijzonder goed onderwijs	De scholen hebben een beredeneerd aanbod op burgerschapsonderwijs vanuit de samen opgestelde visie en richtlijnen van CSG De Waard	hoog
Een professionele lerende organisatie	Er is sprake van een cultuur van openheid, waarin feedback geven en ontvangen gestimuleerd wordt.	gemiddeld
Bijzonder goed werkgeverschap	De schoolleiding stuurt actief op een positieve werkomgeving met goede arbeidsvoorwaarden, ondersteuning van persoonlijke ontwikkeling en aandacht voor werk-privébalans op de school.	gemiddeld

Bijlagen

1. Koersplan 2022-2024

2.2 Bijzonder goed onderwijs

Bij CSG De Waard geloven we dat Bijzonder Goed Onderwijs draait om het volledig ontwikkelen van onze leerlingen. We richten ons niet alleen op het bevorderen van hun cognitieve vaardigheden, maar we vinden het ook belangrijk om aandacht te besteden aan de sociaal-emotionele, fysieke, creatieve en burgerschapsontwikkeling van onze leerlingen. We willen dat onze leerlingen een brede basis aan kennis en vaardigheden ontwikkelen, waarbij begrijpend lezen als een belangrijke basiscompetentie geldt. Wij vinden dat begrijpend lezen niet alleen een vaardigheid is die nodig is voor het begrijpen van teksten, maar ook voor het ontwikkelen van kritisch denken en probleemoplossend vermogen. Over het ontwikkelthema Bijzonder Goed Onderwijs doen we de volgende bestuurlijke uitspraken:

- Bijzonder Goed Onderwijs staat bij CSG De Waard in het teken van de leerling centraal te stellen. Dit betekent dat we het belangrijk vinden om te luisteren naar de leerbehoeften en talenten van al onze leerlingen, zodat we uitdagend en toekomstgericht onderwijs kunnen bieden dat op maat is gemaakt voor hun behoeften.
- Het bieden van onderwijs van hoge kwaliteit is een belangrijk doel van CSG De Waard. Dit betekent dat we niet alleen aandacht besteden aan basisvaardigheden zoals taal, rekenen en wetenschap, maar ook aan brede persoonlijke en maatschappelijke vorming. Door aandacht te besteden aan deze bredere aspecten van leren, helpen we onze leerlingen om zich te ontwikkelen tot kritische denkers en verantwoordelijke burgers.
- Bijzonder goed om een inclusieve en gelijke leeromgeving te bieden, waarin alle leerlingen de kans krijgen om zich optimaal te ontwikkelen en waarin actief wordt bijgedragen aan hun persoonlijke en maatschappelijke vorming tot betrokken en verantwoordelijke burgers.
- Om Bijzonder Goed Onderwijs te kunnen bieden, werkt CSG De Waard met gemotiveerde leerkrachten en schoolleiders die zich individueel en collectief ontwikkelen in hun professionaliteit. We bieden onze medewerkers de mogelijkheid om zichzelf te ontwikkelen en uit te dagen, zodat ze hun eigen talenten en expertise kunnen inzetten ten behoeve van onze leerlingen.
- Om Bijzonder Goed Onderwijs te bieden, zorgen we bij CSG De Waard voor goede en frisse schoolgebouwen, moderne leermethodes en hoogwaardige materialen en hulpmiddelen die ten dienste staan van ons onderwijs. Door te investeren in moderne technologie en materialen, creëren we een omgeving die het leren ondersteunt en stimuleert. Bijzonder Goed Onderwijs bij CSG De Waard betekent ook dat we ons richten op de toekomst. We bieden uitdagend en toekomstgericht onderwijs dat inspeelt op de snelle veranderingen in de samenleving. Dit betekent dat we ons richten op digitale vaardigheden, kritisch denken en probleemoplossend vermogen, zodat onze leerlingen voorbereid zijn op de uitdagingen van de 21e eeuw.

Actiepunt	Prioriteit
In alle groepen worden de schoolambities voor rekenen behaald	hoog
Rekenonderwijs op De Sabina	gemiddeld
De startende leerkracht	gemiddeld

2.3 Bijzonder goed werkgeverschap

Alles draait uiteraard om de kinderen. Zij krijgen bij ons onderwijs wat hen voorbereidt op de toekomst. Om dat te kunnen bieden hebben we de beste mensen nodig. Een stabiel team, dat dagelijks in een goede sfeer samenwerkt en vanuit plezier, passie en vakmanschap aansluit bij de ontwikkelbehoefte van ieder kind. Het vinden, ontwikkelen en behouden van de juiste mensen is in de huidige markt een grote uitdaging. Het onderwijsveld is continu in ontwikkeling en de laatste jaren neemt de druk op het onderwijs toe. Duurzame inzetbaarheid en aantrekkelijk werkgeverschap zijn belangrijke thema's waar we mee aan de slag gaan. Zodat de juiste persoon op de juiste plek zit en deze met energie en enthousiasme aan het werk is. Bijzonder goed werkgeverschap is de basis voor een succesvolle, gezonde en mensgerichte organisatie.

Dat brengt ons tot de volgende 5 bestuurlijke uitspraken over Bijzonder Goed Werkgeverschap:

- CSG De Waard streeft ernaar een aantrekkelijke werkgever te zijn die medewerkers met trots, plezier en vertrouwen samenbrengt om goed onderwijs te verzorgen. Dit kan worden bereikt door te zorgen voor een positieve werkomgeving met goede arbeidsvoorwaarden, ondersteuning van persoonlijke ontwikkeling en aandacht voor werk-privébalans.
- Vitaliteit van medewerkers is een belangrijk doel voor CSG De Waard, omdat dit bijdraagt aan de kwaliteit van het onderwijs en de tevredenheid van medewerkers. CSG De Waard wil daarom investeren in programma's en activiteiten die de gezondheid en welzijn van medewerkers bevorderen.
- Om te zorgen dat medewerkers de ruimte hebben om te ontwikkelen en te groeien, wil CSG De

Waard investeren in professionele ontwikkeling en opleiding. Hierdoor kunnen medewerkers zichzelf verder ontwikkelen en bijdragen aan de groei en ontwikkeling van de school en de organisatie als geheel.

- Gezamenlijk werken aan het behalen van doelen is een belangrijk kenmerk van Bijzonder Goed Werkgeverschap. CSG De Waard wil daarom zorgen voor duidelijke en haalbare doelstellingen en deze communiceren met medewerkers. Dit kan bijdragen aan een gevoel van betrokkenheid en samenwerking.
- Om Bijzonder Goed Werkgeverschap te realiseren, wil CSG De Waard investeren in leiderschap en managementvaardigheden. Goede leiders kunnen een positieve werkomgeving creëren en bijdragen aan een gevoel van betrokkenheid en verbondenheid met de organisatie.

Actiepunt	Prioriteit
Kennis opdoen teamleden m.b.t. duurzame inzetbaarheid is en op welke wijze zij dit kunnen inzetten	gemiddeld

2.4 De professionele lerende organisatie

Ons onderwijs is nooit 'af', we blijven in ontwikkeling. Dat kan alleen in een professionele cultuur, waarbij er ruimte is voor dialoog en we open staan voor nieuwe ideeën. We bouwen specialismen op binnen de organisatie en de expertise die in huis is gaan we delen. We bieden gelegenheid, geld en tijd voor scholing, ontwikkeling en uitwisseling met professionals van binnen en buiten het onderwijsveld. Vanuit een lerende houding nemen we verantwoordelijkheid voor ons eigen handelen en groeien we door reflectie op onszelf en elkaar. Daarbij is voor iedereen duidelijk wat de taken en verwachtingen zijn vanuit ieders rol. Op deze wijze vormen we met elkaar een lerende groep professionals die gaat voor bijzonder goed onderwijs voor alle kinderen op onze scholen!

Vanuit deze visie hebben we de volgende bestuurlijke uitspraken geformuleerd:

- Het is van cruciaal belang dat CSG De Waard een cultuur van continu leren en verbeteren creëert om ervoor te zorgen dat de scholen, de medewerkers en de leerlingen zich kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden en steeds beter kunnen worden in het bereiken van hun doelen.
- Om een lerende organisatie te zijn, wil CSG De Waard, de scholen en de medewerkers open staan voor feedback en input van alle stakeholders, inclusief leerlingen, medewerkers, ouders en samenwerkingspartners.
- CSG De Waard wil investeren in professionele ontwikkeling voor haar personeel om ervoor te zorgen dat alle medewerkers over de kennis en vaardigheden beschikken die nodig zijn om effectief te kunnen bijdragen aan het leerproces van de leerlingen en aan de algemene verbetering van het onderwijs op de scholen.
- Een lerende organisatie wil ook in staat zijn om op een effectieve manier gebruik te maken van gegevens en informatie om beslissingen te nemen en de prestaties te meten. CSG De Waard wil daarom investeren in datatechnologie en -analyse om de prestaties te kunnen meten, beoordelen en verbeteren.
- Tot slot wil CSG De Waard het belang van een lerende organisatie communiceren aan haar personeel, ouders, leerlingen en andere stakeholders. Dit kan bijdragen aan het creëren van een gedeeld begrip en een gemeenschappelijke visie die nodig zijn om de organisatie te laten groeien en zich verder te ontwikkelen.
- CSG De Waard wil als lerende organisatie een aantrekkelijke werk- en leerplek zijn voor talent. Het huidige toptalent heeft een sterke behoefte zichzelf te ontwikkelen. CSG De Waard wil hen de alle mogelijkheid geven om zich maximaal te ontwikkelen. Bij ons geldt dat voor medewerkers en leerlingen.

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	CSG De Waard
Voorzitter College van Bestuur	Dhr. J. Winters a.i.
Adres + nr.:	Maseratielaan 14
Postcode + plaats:	3261NA Oud-Beijerland
Telefoonnummer:	0186-621461
E-mail adres:	j.winters@csgdewaard.nl
Website adres:	www.csgdewaard.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	C.B.S. Sabina van Egmond
Directeur:	Dhr. J. van der Veeken / Dhr. K. Assou
Adres + nr.: Nevenlocatie	Sportlaan 1b Polderlaan 13
Postcode + plaats:	3261AT Oud-Beijerland 3261ZA Oud-Beijerland
Telefoonnummer:	0186-614018 0186-621011
E-mail adres:	sabvanegmond@csgdewaard.nl
Website adres:	www.sabvanegmond.csgdewaard.nl

3.2 Kenmerken van onze leerlingpopulatie

Onze school wordt bezocht door 349 leerlingen. De kenmerken van onze leerlingen en de consequenties daarvan voor ons onderwijs en onze organisatie, hebben we beschreven in het document Kenmerken Leerlingen (zie bijlage). In dit document staan de kenmerken per groep beschreven en de consequenties voor de groep(en) en de school.

Het leerlingenaantal daalt de laatste jaren. Dit komt omdat er grote groepen van school gaan en de aanwas minder is. In algemene zin hebben wij –op grond van de kenmerken van de leerlingen- de volgende aandachtspunten: extra aandacht voor taalonderwijs voor leerlingen met een migratieachtergrond en voor leerlingen met een VVE-indicatie op het gebied van taalachterstand. In de onderstaande tabel geven we de schoolweging van de school:

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreading	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2023 / 2024	28,65	28-29	6,34	28,48 20/21 - 22/23	28-29 20/21 - 22/23
2022 / 2023	28,35	28-29	6,39		
2021 / 2022	28,35	28-29	6,39		

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

Bijlagen

1. Kenmerken Leerlingen

3.3 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan hebben we onze sterke kanten en onze zwakke kanten in kaart gebracht. Daarnaast zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen. Voor de SWOT. zie bijlage.

Bijlagen

1. SWOT 2023

4 Onze school, verdere samenwerking met de voorschoolse voorzieningen

5 Onderwijskundig beleid

5.1 De missie en visie van de school

We sluiten aan bij de ontwikkeling van de kinderen (onderwijs op maat) door kinderen regie te geven over leren en gebruik te maken van expertise van de leerkrachten. We zijn een school met unitonderwijs.

Missie Wij bieden uitdagend, innovatief en kwalitatief hoogwaardig unitonderwijs met veel aandacht voor de sociaal-emotionele vorming van uw kind. Wij doen er alles aan om uw kind stabiel op te laten groeien tot een gezond en gelukkig mens. Wij werken er in ons onderwijs naar toe dat uw kind verantwoordelijkheid neemt om een adequate bijdrage te leveren aan de maatschappij van vandaag en die van de toekomst. Zo komen we nog beter tegemoet aan de behoeften van kinderen van deze tijd. Topprioriteit is en blijft een veilig klimaat voor alle kinderen.

Visie Wij gaan uit van de natuurlijke nieuwsgierigheid en het verlangen naar zelfstandigheid van kinderen. Met ieder kind gaan we in gesprek over wat hij of zij nodig heeft of zelf kan bijdragen om te komen tot een goede werksfeer. Dit houdt in dat we regelmatig terugkijken op allerlei situaties, lessen en leerdoelen, zowel individueel als klassikaal. Deze voortdurende reflectie op het eigen leerproces leidt tot verbetering en inzicht en motiveert kinderen intrinsiek om hun werk goed te doen. Door met elkaar na te denken ontstaat een sfeer van wederzijds respect voor zowel ieders mogelijkheden en talenten als ieders grenzen.

Onze slogan

'We kunnen niet van alle kinderen een ster maken, maar we kunnen wel alle kinderen laten stralen'

Onze kernwaarden:



Ontdekken

Kinderen zijn van nature nieuwsgierig en willen op onderzoek uit. Wij helpen hen op hun zoektocht naar het 'hoe' en het 'waarom'. Door het bieden van een rijke leeromgeving probeert het team de kinderen uit te dagen om te leren. Een voortdurende reflectie en feedback helpen de kinderen stappen in hun ontwikkeling te zetten.



Groeien

Wij bieden uw kind uitdagend onderwijs dat past bij zijn/haar persoonlijke groei op sociaal-emotioneel- en cognitief gebied. Wij zien de kwaliteiten van uw kind en streven ernaar om zijn/haar individuele talenten optimaal te ontwikkelen. De cyclus van 'oefenen-fouten maken-opnieuw beginnen' is daarbij ons uitgangspunt.



Verantwoordelijk

Het innovatieve unitonderwijs helpt de leerlingen om passende keuzes te maken voor hun persoonlijke ontwikkeling. Er wordt gewerkt met weekplanningen, leerpleinen en 21e-eeuwse technologie. Uw kind leert verantwoordelijkheid te dragen en zijn eigen ontwikkeling in beweging te houden!

5.2 Onze parels

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

	Parel	Standaard
	De leraren passen de organisatie van het onderwijs aan op de leerbehoefte van de leerlingen	OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]
	De leerlingen van leerjaar 1 en 2 werken in een rijke leeromgeving waarbij de doelen centraal staan in de instructies en de hoeken	OP1 - Aanbod [2025]
	De leerlingen en leerkracht(en) werken samen aan de groepsmissie vanuit de werkwijze van Klassenkracht	OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]
	De leerlingen werken taakgericht en zelfstandig op verschillende werkplekken	VS2 - Schoolklimaat [2025]
	De leerlingen reflecteren op hun werk en stellen persoonlijke leerdoelen op	OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]
	In de units werken de basisgroepen samen in een creatieve carrousel	OP1 - Aanbod [2025]

5.3 Onze grote verbeterdoelen

Onze school heeft voor de komende vier jaar (2023-2027) de volgende grote verbeterdoelen vastgesteld:

5.4 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)

Pedagogisch handelen

Ons pedagogisch handelen is op groeivert niveau gebaseerd op de werkwijze van Klassenkracht waarbij de leerlingen en leerkrachten een goede werksfeer creëren en behouden met behulp van een groepsmis s i e. We stimuleren gewenst gedrag en corrigeren ongewenst gedrag met hulp van ons gedragsprotocol. De ABC Pyramide geeft ons aan kader om te gaan met spanningsvolle situaties.

Didactisch handelen

We maken gebruik van het EDI-model. De kleutergroepen hebben de werkwijze van het EDI-model bij kleuters beschreven. In de leerjaar 3 en 4 werken de leerkrachten volgens het EDI-model waarbij de leerlingen van leerjaar 4 na de kerstvakantie instructies in twee of drie groepen krijgen, waarbij de leerkracht instructie op niveau geeft. De leerlingen die geen instructie hebben werken zelfstandig in het klaslokaal of op het leerplein. Vanaf leerjaar 5 krijgen de leerlingen instructie op niveau in twee of drie groepen. Deze werkwijze is voortgekomen vanuit een organisatorische verandering naar unitonderwijs, waarbij het didactisch model daarop is aangepast.

De medewerkers hebben de huidige werkwijze geëvalueerd en vanuit de theorie een keuze gemaakt voor de organisatievorm van het onderwijs binnen de units voor het geven van instructies, het werken op de leerpleinen en de inzet van personeel.

Bijlagen

1. christelijke identiteit op onze school

5.5 Basisvaardigheden

De kernvakken van het basisonderwijs zijn taal, (begrijpend) lezen en rekenen. Wij hanteren een hoge standaard door te zorgen voor kwaliteit in ons taal- en rekenonderwijs door gebruik te maken van digiborden en chromebooks. Door in te spelen op persoonlijke talenten en grenzen en door te werken met leerdoelen, waarbij we moderne lesmethodes als bronmateriaal gebruiken.

We spelen in op de persoonlijke talenten en grenzen door het stellen van leerdoelen. We gebruiken moderne lesmethodes als bronmateriaal. Zie bijlage voor het leestofaanbod.

Actiepunt	Prioriteit
Basisvaardigheden (lees-en rekenonderwijs)	hoog

Bijlagen

1. Leerstofaanbod

5.6 Levensbeschouwelijke identiteit

Op de Sabina van Egmond werken wij vanuit een christelijke identiteit. We laten ons inspireren door de bijbel, in het bijzonder de woorden en daden van Jezus. Ieder kind is uniek door God geschapen. We vinden het daarom belangrijk dat ieder kind zichzelf kan ontwikkelen tot een zelfbewust en zelfstandig individu. We leren de kinderen zichzelf en elkaar te respecteren en om te gaan met de verschillen. Respect, geborgenheid, hulpvaardigheid en rechtvaardigheid zijn begrippen die we de kinderen bijbrengen.

We beginnen en eindigen de dag met gebed. Dit doen we vaak met een lied, zodat alle kinderen mee kunnen doen. We bidden en danken voor onderwerpen die bij de kinderen leven. We bidden ook voor de lunch als de kinderen op school blijven. We vieren de christelijke feesten met veel aandacht. Dit doen we enerzijds, omdat het ontzettend gezellig is om het feest met elkaar te vieren. De christelijke identiteit komt het meest naar voren in de manier hoe we met elkaar en met de kinderen omgaan. We nemen een voorbeeld aan de zorgvuldigheid en liefdevolle manier waarmee Jezus met zijn discipelen en de mensen omging. We krijgen van ouders terug, kerkelijk of niet kerkelijk, dat zij de sfeer in de school erg prettig vinden. We hopen dat u dit ook ervaart als u een bezoek brengt aan één van onze locaties.

Actiepunt	Prioriteit
Jaarlijks spreekt het team over identiteitsvraagstukken. Ook komt het onderwerp identiteit een aantal keer langs tijdens de MR-vergaderingen.	laag

5.7 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps- en leerlingbespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen doelen) van onze school zijn:

- Alle groepen hebben een groepsmissie en werken met de methodiek van Klassenkracht
- We stimuleren gewenst gedrag en corrigeren ongewenst gedrag met hulp van ons gedragsprotocol.
- De ABC Pyramide geeft ons een kader om te gaan met spanningsvolle situaties.
- We volgen de sociale emotionele ontwikkeling door LOVS Leerling in Beeld

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Sociale en maatschappelijke competenties [2025] (OR2)	2,88

Actiepunt	Prioriteit
De school kan aantonen dat zij haar doelen m.b.t. de sociale en maatschappelijke ontwikkeling behaald heeft	gemiddeld

5.8 Burgerschap

De leerlingen krijgen een aanbod op het gebied van burgerschap op basis van het beleidsplan Burgerschap (bijlage). In het werkdocument Burgerschap in de praktijk is opgenomen op welke manier we hier inhoud aan geven (bijlage)

- Jaarlijks maakt het team tijdens de jaarplansessie keuzes welke 'week van ' en andere activiteiten die verband houden met burgerschap, opgenomen wordt in de jaarplanning.
- In unit 7-8 krijgen de leerlingen, één keer in de twee jaar, een weerbaarheidstraining van LEV.
- In het voorjaar besteden alle klassen aandacht aan het thema Relaties en Seksualiteit in de week van de lentekriebels.
- Door het jaar heen worden er technieklessen aangeboden aan de leerlingen als onderdeel van de creatieve carrousel.

Actiepunt	Prioriteit
Jaarlijks maakt het team tijdens de jaarplansessie keuzes welke 'week van ' en andere activiteiten die verband houden met burgerschap, opgenomen wordt in de jaarplanning.	hoog
In unit 7-8 krijgen de leerlingen, één keer in de twee jaar, een weerbaarheidstraining van LEV.	gemiddeld
In het voorjaar besteden alle klassen aandacht aan het thema Relaties en Seksualiteit in de week van de lentekriebels.	gemiddeld
Door het jaar heen worden er technieklessen aangeboden aan de leerlingen als onderdeel van de creatieve carrousel.	gemiddeld
Burgerschapsonderwijs zichtbaar en geïntegreerd in het leerstofaanbod binnen alle units	gemiddeld

Bijlagen

1. Beleidsplan burgerschap CSG De Waard
2. Werkdocument Burgerschap Sabina van Egmond

5.9 Beredeneerd aanbod leerjaar 3 en 4

Algemeen

De leerlingen van leerjaar 3 en 4 krijgen een beredeneerd aanbod dat ervoor zorgt dat de basisvaardigheden van taal, lezen en rekenen beheerst worden. n. De leerkrachten zijn in staat om een gedifferentieerd integraal aanbod te bieden. De leerkrachten hebben voldoende kennis van de leerlijnen en methodes om een beredeneerd aanbod op te maken en kritisch te kijken naar de methode. De methodetoetsen, (Cito-)toetsen en analyse zijn hierbij uitgangspunt, daarnaast wordt structureel ruimte ingebouwd voor extra automatiseringsmomenten . Door de cyclus van het opbrengstegerichtwerken: data, duiden, doelen, doen observaties en toetsing stemmen de leerkrachten hun aanbod af.

Vakinhoudelijk

Het lees- en taalaanbod voor leerjaar 3 bestaat uit de methode Veilig Leren Lezen en in groep 4 uit Taalactief en Estafette. De leerkrachten besteden aandacht aan leesmotivatie en maken extra tijd voor leeskilometers met de leerlingen, zodat de woordenschat, het technisch lezen en begrijpend lezen groeit. Het Rekenaanbod bestaan uit de Wereld in getallen, aangevuld met extra automatiseringsmomenten om de basisvaardigheden in te oefenen dmv 'Rekensprint' en 'Met Sprongen vooruit'. De leerkrachten maken keuzes hoe zij door de dag heen momenten hebben waarin

zij herhalen en inoefenen (teruggrijpend op wat er is geleerd).

Personele bezetting

De medewerkers van leerjaar 3 en 4 werken samen als een geolied team waarbij zijn gebruik maken van elkaars talenten. Binnen de unit werken de leerkrachten samen, zodat zij elkaar versterken. Dit doen ze onder andere door op peer-review bij elkaar te gaan en unit-en paralleloverleggen.

Doelen

De leerkrachten zetten in op het verstevigen van de basiskennis voor de kernvakken: lezen, taal en rekenen, in een beredeneerd aanbod. .

subdoel 1: de leerkrachten van unit 3-4 houden in hun lessen rekening met de onderwijsbehoefte en de leerlijn van de leerlingen en en passen hun aanbod hierop aan dmv observaties, analyses en toetsen

subdoel 2: de leerkrachten van unit 3-4 geven les vanuit het EDI-model.

subdoel 3: de leerkrachten van unit 3-4 maken beredeneerde keuzes voor de de instructie, organisatie en klassenmanagement.

subdoel 4: de leerkrachten van unit 3-4 zorgen voor een specifiek aanbod voor de leerlingen in aanpak 1 en 3.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Aanbod [2025] (OP1)	2,92

Actiepunt	Prioriteit
De school zorgt ervoor dat het aanbod bijdraagt aan het bijbrengen van respect voor en kennis van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat	hoog
De leerkrachten van unit 3-4 houden in hun lessen rekening met de onderwijsbehoefte en de leerlijn van de leerlingen en en passen hun aanbod hierop aan dmv observaties, analyses en toetsen	gemiddeld
De leerkrachten van unit 3-4 geven les vanuit het EDI-model.	hoog
De leerkrachten van unit 3-4 zorgen voor een specifiek aanbod voor de leerlingen in aanpak 1 en 3.	hoog

5.10 Bijzonder goed onderwijs

De leerlingen op de Sabina van Egmond krijgen een rijk aanbod van leesonderwijs. We hebben een mooie collectie prenten- en leesboeken die de leescoördinator jaarlijks aanvult en saneert.

Binnen de units werken de leeskrachten volgens de afspraken leesmotivatie (zie bijlage). Om het (begrijpend) leesonderwijs verder te verbeteren hebben de medewerkers aanvullende afspraken gemaakt.

Actiepunt	Prioriteit
Er is een leescoördinator die zorgdraagt voor de collectie prenten- en leesboeken	laag
In alle groepen worden de schoolambities voor begrijpend/technisch lezen behaald.	hoog

Bijlagen

1. Leesmotivatie

5.11 Wereldoriëntatie

We maken gebruik van een geïntegreerde Wereld Oriëntatie methode. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. De leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke leefomgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. De leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Actiepunt	Prioriteit
De medewerkers hebben een keuze gemaakt voor een Wo-methode en deze geïmplementeerd.	gemiddeld

5.12 Bijzonder goed onderwijs

Algemeen

De leerlingen van leerjaar 1 en 2 borgen het beredeneerd aanbod en de leerlijnen Jonge kind van Parnassys De leerkrachten zijn in staat om een gedifferentieerd integraal aanbod te bieden en kunnen een beredeneerd aanbod creëren obv behoeften, analyses, observaties en leerlijnen. De leerkrachten van leerjaar 1 en 2 creëren een rijke leeromgeving voor de leerlingen waarbij de leerdoelen centraal staan in de lessen en in de hoeken.

Het aanbod bestaat uit instructies vanuit het model van Expliciete Directe Instructie (EDI). Daarbij maken de leerkrachten bewust keuzes voor de organisatie, het klassenmanagement, de inrichting van de het lokaal en de leerpleinen (hoeken), de kleine en grote kring en de begeleiding (meespelen) met de leerlingen.

Instroom

Leerlingen die niveaufase 0 van de leerlijnen Jonge Kind niet beheersen krijgen extra begeleiding. Daarbij hebben de leerkrachten en ib'ers frequent contact met de medewerkers van de (VVE) Peutergroep om het niveau van instroom zo veel mogelijk positief te beïnvloeden.

Leerlingen die meer en minder aankunnen

Leerlingen die meer nodig hebben krijgen een aanbod dat mogelijk verder gaat dan de leerlijnen van leerjaar 1 en 2 (dus ook 3a). De leerkrachten houden bij het inplannen van lessen, doelen en leerlijnen rekening met leerlingen die meer en minder nodig hebben en stemmen hun aanbod en lestijd hierop af.

Vakinhoudelijk

Leerlingen met een taalachterstand (NT2 en TOS) krijgen een aanvullend woordenschat aanbod, dat geïntegreerd is in het lesaanbod. De leerkrachten moeten hier kennis en vaardigheden voor opdoen. Dit kan door scholing en het eigen maken van Logo en/of 'Ik heb een TOS' (vanuit Auris).

De leerkrachten hebben een doordacht aanbod voor rekenen ontwikkeld en hun rekenaanbod afgestemd op de behoeften en leerlijnen van de leerlingen.

Personele bezetting

De medewerkers van leerjaar 1 en 2 werken samen als een geolied team, waarbij zijn gebruik maken van elkaars talenten en kennis borgen. Nieuwe leerkrachten kunnen leren van ervaren leerkrachten binnen de unit, maar ook terugvallen op afspraken wbt de werkwijze van het beredeneerd aanbod en Leerlijnen Jonge kind

Doelen

De leerkrachten bieden een beredeneerd aanbod aan de leerlingen.

subdoel 1: de leerkrachten maken keuzes voor het aanbod op basis van observaties, analyses, dossier kennis en de 4D's keuzes.

subdoel 2: de leerkrachten geven instructie vanuit het EDI-model.

subdoel 3: de leerkrachten maken beredeneerde keuzes voor de de instructie, organisatie, klassenmanagement, inrichting lokaal en hoeken en hun eigen rol.

subdoel 4: de leerkrachten zorgen voor een specifiek aanbod voor de leerlingen die 'meer' en 'minder' nodig hebben.

Actiepunt	Prioriteit
De leerkrachten maken keuzes voor het aanbod op basis van observaties, analyses, dossier kennis en de 4D's keuzes.	gemiddeld
De leerkrachten geven instructie vanuit het EDI-model.	gemiddeld
De leerkrachten maken beredeneerde keuzes voor de de instructie, organisatie, klassenmanagement, inrichting lokaal en hoeken en hun eigen rol.	gemiddeld
De leerkrachten zorgen voor een specifiek aanbod voor de leerlingen die 'meer' en 'minder' nodig hebben.	gemiddeld
Meer- en hoogbegaafde kleuters vroegtijdig signaleren met behulp van 'Knappe Kleuters' in plaats van DHH.	gemiddeld

5.13 Wetenschap en Technologie

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en technologie. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en technologie leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en technologie te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen. Uit de Kennisagenda (NRO):

De rol en de impact van technologie in het onderwijs wordt steeds groter. Inzet van (online) technologie biedt uiteenlopende kansen voor het onderwijs, van gedifferentieerd inzicht in leer- en ondersteuningsbehoeften op basis van data-analyses, tot flexibilisering van onderwijsinhoud en een (virtuele) onderwijsomgeving. Vragen die spelen hebben betrekking op het benutten van die kansen, maar ook op de beperkingen en risico's. Dan gaat het bijvoorbeeld om digitale (on)geletterdheid, (on)gelijke toegang tot technologie, bias in algoritmes, fraudegevoeligheid, en binding van leerlingen en studenten met de opleiding en de docent. Ook is het de vraag wat technologie pedagogisch en didactisch vraagt van docenten en scholen.

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

Actiepunt	Prioriteit
Het team heeft een aanbod voor wetenschap en techniek ontwikkeld	gemiddeld

5.14 Les- en leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken vanuit een lessentabel (zie bijlage), een weekoverzicht en een dagvoorbereiding.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Onderwijstijd [2025] (OP4)	2,9

Actiepunt	Prioriteit
De school heeft beleid om ongeoorloofd verzuim tegen te gaan	gemiddeld

Bijlagen

1. Leertijd per vakgebied

5.15 Zorg en begeleiding (Gedragsspecialist)

We streven ernaar om alle leerlingen op onze school goed te begeleiden in hun ontwikkeling. We gaan hierbij uit van de verschillen tussen de leerlingen en de inrichting van ons onderwijs passen we hierop

aan. Wanneer we te maken krijgen met specifieke uitdagingen op het gebied van leren of gedrag dan zoeken we naar passende aanpassingen binnen onze mogelijkheden.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021] (OP2)	3,12

Actiepunt	Prioriteit
De medewerkers van de school passen het onderwijs aan op basis van de hulpvragen van leerlingen	gemiddeld
Gedrag: Structureel en preventief werken aan positief gedrag en een veilig klimaat binnen de school	gemiddeld

5.16 Ventilatie & Klimaat

De leerlingen en medewerkers werken in een goed geventileerd gebouw met een prettig klimaat.

Beoordeling

De presentatie-indicator Klimatologische omstandigheden in het gebouw (koude, tocht, hitte, gebrek aan frisse lucht, vochtigheid).¹ scoort lager dan gemiddeld.

Plan van aanpak:

In het MJOP wordt de ventilatie van beide locaties meegenomen.

Actiepunt	Prioriteit
De ventilatie en klimatologische omstandigheden zijn geoptimaliseerd op beide locaties	gemiddeld

5.17 Onze visie op de organisatie van bijzonder goed onderwijs

De Sabina van Egmond heeft in 2016 de keuze gemaakt om anders te organiseren met als voornaamste reden om beter passend onderwijs te kunnen geven. De verschillen tussen leerlingen staan centraal, evenals de specifieke hulpvragen van de leerlingen. De visie op het u

De school heeft nagedacht welke mogelijkheden er zijn om het onderwijs anders te organiseren met ondersteuning van andere partijen zoals Qrabble, vanwege de toenemende tekorten op de arbeidsmarkt, waarbij de resultaten, het zicht op leerlingen, de identiteit en de veiligheid van de leerlingen geborgd blijft.

Actiepunt	Prioriteit
De teamleden hebben met elkaar een plan gemaakt hoe zij kunnen participeren op het aanpassen van de organisatie van het onderwijs vanwege de toenemende tekorten in de arbeidsmarkt	gemiddeld
Professionele cultuur: doorontwikkeling van het unitonderwijs gericht op eigenaarschap, samenwerking en effectieve directe instructie in een professionele cultuur	hoog

Bijlagen

1. Handboek Sabina van Egmond

5.18 Kunst en Cultuur

Het team van de Sabina heeft beleid ontwikkeld voor kunst en cultuur en voert dit jaarlijks uit.

Actiepunt	Prioriteit
De school heeft een cultuurcoördinator die verantwoordelijk is voor het cultuurbeleid en jaarlijks het aanbod afstemt met het team en organiseert	gemiddeld

Bijlagen

1. Kunst en Cultuur

6 Personeelsbeleid

6.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid (IBP) is een onderlegger voor het bereiken van organisatiedoelen. De organisatiedoelen worden planmatig afgestemd op inzet, kennis en bekwaamheden en ambities van de teamleden van onze school. De uitwerking van de Wet BIO (beroepen in het onderwijs) is de basis in de uitwerking en handelen binnen CSG De Waard.

Op bovenschools niveau vindt een ontwikkeling van het personeelsbeleid plaats voor alle medewerkers van CSG De Waard. In het kader van IBP zijn een aantal procedures en instrumenten ontwikkeld.

6.2 Beleid met betrekking tot aanstaande onderwijsprofessionals

Wij vinden het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende onderwijsprofessionals, en hebben met Pabo InHolland en zes andere stichtingen een partnerschap Samen Opleiden. We noemen binnen ons partnerschap onze leraren onderwijsprofessionals. Onze studenten noemen we aanstaande onderwijsprofessionals. De naam onderwijsprofessional doet een beroep op de professionele houding en onze wijze van transdisciplinair denken en werken zorgt ervoor dat iedereen, binnen zijn of haar expertise, bijdraagt aan leren en groeien van kinderen en elkaar. Daarnaast bieden wij ook aanstaande onderwijsprofessionals van andere Pabo's de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een aanstaande onderwijsprofessional of LIO'er in de klas wil begeleiden. Het beleid van de school is erop gericht, dat in principe alle leerkrachten in staat moeten zijn om een aanstaande onderwijsprofessional te begeleiden. Het streven is dat er op iedere school ruimte is voor minimaal twee aanstaande onderwijsprofessionals. Aanstaande onderwijsprofessionals worden voor een kennismakingsbezoek uitgenodigd door de schoolopleider die de verdere afspraken met hen maakt. Voor de beoordeling van aanstaande onderwijsprofessionals maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleiding.

6.3 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor en naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie conform CAO PO. Er vindt structureel begeleiding plaats met als doel de bekwaamheid van de leerkracht te vergroten om goed onderwijs te borgen. De lesobservaties (zie begeleidingsplan) worden uitgevoerd door de mentor, IB'er of (beeld)coach. De directeur bezoekt de leraar voor de voortgang- en beoordelingsgesprekken. In het begeleidingstraject wordt gebruikgemaakt van begeleidingsformulier en enkele checklisten en/of waarderings- of beoordelingslijsten.

6.4 Taakbeleid en werkdruk

Op onze school stellen we jaarlijks een werkverdelingsplan op met behulp van tool Cupella. In dit plan wordt afgesproken hoe de werkzaamheden binnen de school worden verdeeld over de beschikbare uren van de medewerkers: wie doet wat? Het werkverdelingsplan regelt de taakverdeling, geeft de verhouding tussen de lesgevende en de overige taken, de werktijden- en pauzeregeling, informatie over de besteding van de werkdrukmiddelen, het vervangingsbeleid en de scholing. De directie, het team en de personeelsgeleding van de MR beschikken over bevoegdheden ten aanzien van het werkverdelingsplan. De directie bepaalt jaarlijks het aantal groepen en de benodigde leraren, inventariseert de werkzaamheden en bespreekt een en ander met het team. Op basis van het gesprek wordt er een concept-werkverdelingsplan opgesteld. Het concept wordt voorgelegd aan het team en na akkoord aan de PMR. Nadat de PMR akkoord is gegaan met het plan, voert de directie individuele gesprekken met de medewerkers over de inzet van de taakuren voor het komende schooljaar. Deze afspraken worden individueel vastgelegd en voor de zomer ontvangt iedere medewerker het overzicht van de afspraken.

Actiepunt	Prioriteit
De schoolleiding stuurt actief op een positieve werkomgeving met goede arbeidsvoorwaarden, ondersteuning van persoonlijke ontwikkeling en aandacht voor werk-privébalans op de school.	gemiddeld

6.5 Peerreview

Collega's kijken regelmatig naar elkaars lessen met doel te leren van elkaar. Naast de korte momenten van kijken in een unit (als hier even ruimte voor is) plannen de leerkrachten momenten dat zij gericht gaan kijken (bijvoorbeeld om van de instructiekwaliteiten van een collega te leren). De onderwijsassistent (indien mogelijk), directie of intern begeleider neemt dan even de klas over.

6.6 Bijzonder goed werkgeverschap

De directeur van de school voert gesprekken die gericht zijn op ontwikkeling van medewerkers. De digitale gesprekkencyclus (DDGC) is ons digitale instrument voor de verwerking. Een cyclus bestaat uit drie (POP/ontwikkel-, functionerings- en beoordelings-) gesprekken, binnen drie jaar, met alle teamleden. Alle gesprekken zijn ontwikkelingsgericht en bij leerkrachten aangevuld met competenties. Gebaseerd op de overtuiging dat de persoonlijke groei en ontwikkeling, professionalisering, schoolbrede samenwerking en het welbevinden van alle teamleden bijdraagt aan de beoogde onderwijskwaliteit voor de kinderen van onze school.

Actiepunt	Prioriteit
De directeur voert ontwikkelgerichte gesprekken en observaties om professionele groei van teamleden te stimuleren.	gemiddeld

6.7 Professionalisering

We beschikken over een beleidsplan professionalisering. Scholing komt aan de orde bij de gesprekkencyclus. Voor de ontwikkeling van competenties kan gebruik worden gemaakt van het gecoördineerde aanbod op het Bovenschools Digitale Kennisplein, het scholingsaanbod van het Samenwerkingsverband 28.04, Cultuur met Kwaliteit of wanneer wenselijk bij een passend andere organisatie. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren, bij voorkeur in relatie tot de doelen van de school, het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. De scholing op teamniveau zal beschreven worden in het jaarplan. Voor scholing is door de stichting per personeelslid (fte) een vaste vergoeding beschikbaar conform cao- po.

6.8 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langdurig arbeidsverzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort frequent arbeidsverzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk arbeidsverzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de HR adviseur. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

Omschrijving	Norm	Landelijk gem. 3 jaar bo	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021	2021 / 2022	2022 / 2023	2023 / 2024
Verzuimpercentage (VP) <i>deel van de werktijd dat verloren is gegaan wegens verzuim</i>	< 10%	6%	4,8%	7,1%	6,8%	5,1%	8,4%	7,4%
Meldingsfrequentie (MF) <i>gemiddeld aantal verzuimmeldingen</i>		1	1,5	0,9	0,7	0,9	1	0,8
De gemiddelde verzuimduur (GZD) <i>gemiddelde lengte van het verzuim in kalenderdagen</i>		21,3	26	20	31	15,2	12,8	46,2

Gegvens afkomstig van open onderwijsdata DUO

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

6.9 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is geregeld in het beleidsplan Mobiliteit. In aanloop naar de formatie wordt elke schooljaar geïnventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt via hetzelfde beleidsplan omgezien naar verplichte mobiliteit.

6.10 Pauze TSO

De medewerkers van de school hebben op de lange schooldagen een half uur pauze. Het vervangen van de medewerker gebeurt door ouders en andere medewerkers.

De school verwacht van ouders dat zij per kind drie tot vier keer per jaar komen overblijven. Daarnaast worden andere medewerkers ingezet om het pauzerooster rond te krijgen.

Beoordeling

De presentatie-indicator 'Ik ervaar voldoende mogelijkheden om te pauzeren' scoort lager dan gemiddeld. Tijdens het nagesprek kwam naar voren dat in de onderbouw er te weinig ouders inschrijven.

Plan van aanpak:

- De directie vraagt ambulante medewerkers om beschikbaar te zijn om pleinwacht te lopen of te eten in groepen (vast of incidenteel).
- De medewerkers vragen ouders, die nog niet ingeroosterd staan, tijdens de tienminutengesprekken om zichzelf in te roosteren.
- De directie stelt schooljaar 2023 - 2024 iemand aan die aanspreekpunt is voor de TSO.
- Medewerkers stellen de directie op de hoogte als ouders niet komen opdagen.
- Mocht blijken dat de interventies voor de TSO niet werken, zal de directie initiatief nemen voor een alternatief plan.

Omschrijving	Resultaat
Ik ervaar voldoende mogelijkheden om te pauzeren	zwak / matig

6.11 Van IB naar KC

De komende jaren maken de intern begeleiders een ontwikkeling naar Kwaliteitscoördinator. Deze ontwikkeling betekent voor de leerkrachten dat zij taken uitvoeren die voorheen door de intern begeleider werd uitgevoerd.

Actiepunt	Prioriteit
De intern begeleiders ontwikkeling zich tot Kwaliteitscoördinatoren	hoog
De leerkrachten zijn in staat de taken uit te voeren t.a.v. de zorgbegeleiding (voorheen taken intern begeleider)	gemiddeld

7 Organisatiebeleid

7.1 Schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. Er zijn minimaal 4 contact momenten per jaar. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
★	De school ziet er verzorgd uit <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat [2025]</i>
★	De school is een veilige school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid [2025]</i>
★	Leerkrachten (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat [2025]</i>
★	Ouders ontvangen nieuws via Parro <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat [2025]</i>
★	De school organiseert jaarlijks in september een informatieavond <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat [2025]</i>
★	De school organiseert jaarlijks in oktober startgesprekken <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat [2025]</i>
★	De school organiseert jaarlijks twee keer een 10 minutengesprek <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat [2025]</i>
★	Ouders participeren bij diverse activiteiten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat [2025]</i>
★	De school staat altijd open - de leerkrachten zijn bereikbaar <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat [2025]</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Schoolklimaat [2025] (VS2)	3,1

7.2 Sociale, fysieke en psychische veiligheid inclusief arbobeleid

CSG De Waard heeft een veiligheidsplan beschikbaar met als doel dat elke school de veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers) waarborgt.

Eens per vier jaar vindt er een risico-inventarisatie en – evaluatie plaats door een gecertificeerd(e) bedrijf/persoon en daarnaast wordt eens per twee jaar een medewerkerstevredenheids onderzoek uitgevoerd. De RI&E en MTO worden geëvalueerd, een actieplan geschreven met instemming van de MR conform WMS.

Sociale veiligheid.

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

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?).

De school beschikt over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. Hierin wordt o.a. aandacht besteed aan de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

De school hanteert een beleid tegen pesten.

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directie betrokken bij de afhandeling. Ook ouders kunnen ingeschakeld worden bij de aanpak van incidenten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids) en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid

De school beschikt over BHV'ers die om de twee jaar worden geschoold.

We houden minimaal éénmaal per jaar een ontruimingsoefening, al dan niet met medewerking van de brandweer. Er is een ontruimingsplan dat regelmatig onder de aandacht van het team wordt gebracht.

CSG De Waard heeft contact met een gecertificeerde bedrijfsarts en heeft een verzuimbeleid opgesteld.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Veiligheid [2025] (VS1)	3,06

7.3 Interne communicatie

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

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

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

Beoordeling

De presentatie-indicator 'Binnen de school spreken we elkaar aan op gedrag' scoort lager dan gemiddeld. Uit overleg blijkt dat medewerkers het lastig vinden om elkaar feedback te geven in sommige situatie, omdat men het persoonlijk op kan vatten. Feedback wordt al snel als kritiek ervaren.

Plan van aanpak:

De directie bespreekt het onderwerp feedback geven tijdens individuele gesprekken.

De directie initieert een teamgesprek over het onderwerp feedback.

Op basis van de input van de individuele gesprekken en het teamgesprek stelt de directie een plan van aanpak op.

Omschrijving	Resultaat
Binnen de school spreken we elkaar aan op gedrag.	zwak / matig

7.4 Bijzonder goed onderwijs

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmatschappelijk werk
- Schoolarts

Actiepunt	Prioriteit
Verdiepen en versterken van de samenwerking met voorschoolse voorzieningen voor een soepele overgang naar de basisschool	gemiddeld

8 Kwaliteitsbeleid

8.1 Bijzonder goed onderwijs Een professionele lerende organisatie

De zorg voor kwaliteit binnen onze school heeft tot doel dat alle opgebouwde expertise in een handzaam, leesbaar en uitvoerbaar systeem functioneert en staat beschreven, inclusief alle vormen van planning en evaluatie.

Onze school borgt via haar cyclische systeem van kwaliteitszorg alles wat we als school in alle afgelopen jaren hebben bereikt. Ook geeft het zicht op de doelen die we als team willen bereiken. Wij zijn het tenslotte zelf, de professionals in de school, die invulling geven aan onze kwaliteitsnormen. Deze normen baseren we op het wettelijk kader, op maatschappelijke trends en op onze eigen visie op kwaliteit. Wij bepalen wat de norm is en stemmen die af met ouders en kinderen. Ook zorgen we er zo voor dat het duidelijk wordt waar hiaten zitten en dus ruimte is om verbeteringen in gang te zetten. Zo zorgen we dat we als school een evenwichtige en reële ontwikkeling kunnen doormaken. We onderhouden ons kwaliteitssysteem zodat

- * we een basis hebben voor schoolontwikkeling: continue verbetering van ons onderwijs, gericht op het leren leren door leerlingen;
- * we onze externe verantwoording kunnen afleggen en zelf ook weten: doen we de goede dingen goed;
- * we helderheid scheppen in (kwaliteits)beleid en processen binnen de organisatie; zo voorkomen dat er communicatiestoornissen ontstaan;
- * we een basis hebben voor analyse, signalering en evaluatie aan de hand van omgevingsfactoren, tekortkomingen en indicatoren;
- * we zorgen voor continuïteit door vastleggen van verzamelde kennis en ervaring;
- * we onze verantwoordelijkheden (steeds beter) kennen.

Hoe werkt (kwaliteitszorg op) onze school ?

De structuur (hoe is het georganiseerd?) en cultuur (hoe gaan we met elkaar om?) van onze school zijn nauw met elkaar verbonden. We zoeken naar een goede balans tussen de structurele, instrumentele benadering van kwaliteitszorg (het opstellen van normen, het evalueren daarvan en het constateren of we de normen hebben behaald) en de culturele benadering (het met elkaar als team beter willen doen door elkaar te helpen, kritisch naar elkaar te zijn en met elkaar vast te stellen wat je niet en wat je wel wilt bereiken).

We streven een 'professionele cultuur' na: de school is een organisch geheel. Geen papieren organisatie, maar een lerende organisatie, waar iedereen bereid is te leren. Onze school is open: we zien omgaan met veranderingen als een nooit eindigend proces. Deze veranderingen worden vervolgens wel steeds vastgelegd.

Voor het kwaliteitszorgsysteem betekent dit, dat ook dit systeem niet statisch is, maar evolueert. De documenten waarin onze kwaliteit weergegeven en geborgd is, en degene die voor het document verantwoordelijk is, staan genoemd in het 'Overzicht beleidsdocumenten CSG De Waard' (bovenschools) en in 'Procedures, protocollen en vastgestelde plannen' (schoolspecifiek). Al deze stukken worden minimaal één keer per vier jaar geëvalueerd en opnieuw vastgesteld.

Algemene kwaliteitsafspraken over opbrengsten

De school heeft de volgende kwaliteitsafspraken en prestatienormen geformuleerd :

- * We hebben de te behalen resultaten op de Cito-scores per toets vastgesteld, passend bij de leerlingenpopulatie van onze school. CSG De Waard heeft als ambitie dat de scholen minimaal op of boven het landelijke gemiddelde scoort.
- * Twee maal per jaar vergelijkt de leerkracht de resultaten van de groep leerlingen (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) met onze norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Hij analyseert de verschillen en trekt conclusies die daarna met de ib'er en directie worden besproken.
- * De tussen- en einddoelen van de methoden worden gehanteerd zoals wettelijk vastgelegd;
- * Ons lesaanbod dekt voor alle leerlingen aan het eind van groep 8 minimaal de wettelijk vastgestelde kerndoelen. We houden leerlingen zo lang mogelijk bij de groep, maar zij kunnen, na overleg met de ouder(s) of verzorger(s), één of meerdere eigen leerlijn(en) krijgen. Eind groep 8 verlaten leerlingen met een eigen leerlijn de school met minimaal beheersingsniveau eind groep 6, met uitzondering van die leerlingen over wie met de ouders andere afspraken zijn gemaakt, conform de afspraken vanwege Passend Onderwijs.

* In elke groep wordt de afgesproken leerlijn met daarin opgenomen tussendoelen die bij dat leerjaar horen volledig doorgewerkt. Aanvullende materialen die in een jaar moeten worden aangeboden om aan de kerndoelen te voldoen zijn vastgelegd in de schoolafspraken of de jaarplanning.

* De leerresultaten worden gevolgd met observatie-instrumenten, methodeafhankelijke en -onafhankelijke toetsen en bijgehouden in het leerlingvolgsysteem.

Ons kwaliteitszorgsysteem

In ons kwaliteitszorgsysteem brengen we de belangrijkste activiteiten onder die de kwaliteit van ons onderwijs borgen: de organisatiestructuur en alle verantwoordelijkheden, bevoegdheden, procedures, processen en voorzieningen voor het bereiken van de door ons gewenste kwaliteit.

Het kwaliteitszorgsysteem bestaat uit de volgende onderdelen:

Plan

1. Onze school werkt volgens de volgende plann(ing)en:
2. Strategisch Beleidsplan: ambities van de gehele stichting
3. Schoolplan: ambities
4. Meerjarenplanning WMK CSG De Waard, inclusief bijbehorende kwaliteitszorgafspraken
5. Jaarplan met doelen per schooljaar
6. Jaarplanning met onderwerpen per periode of vergadering
7. Lesroosters/weekplanning
8. Toetskalender
9. Taakverdeling
10. Gesprekkencyclus en de bijbehorende persoonlijke ontwikkelingsplannen van collega's

Uitvoeren (Do)

Het uitvoeren van :

1. de vastgestelde protocollen, procedures en (verenigingsbrede) plannen zoals hierboven beschreven
2. jaarplanning
3. (jaar)taakbeleid
4. de verbeterplannen
5. het afsprakenalfabet / afsprakenboekje met de afspraken van de school
6. de schoolgids, met daarin de afspraken tussen de school en de ouders
7. uitzetten en uitwerken van de Quickscans en vragenlijsten
8. opbrengstenanalyses
9. studiedagen en nascholing
10. werkgroepen en andere overlegstructuren binnen onze school
11. het invullen van Leerlingvolgsysteem (inclusief SEO), inclusief het afnemen en vastleggen van resultaten en analyse van methodegebonden en niet-methodegebonden toetsen

Evalueren (check)

We kennen de volgende evaluatie- en verantwoordingsinstrumenten waarmee we onze kwaliteit meten:

1. De controle en evaluatie van alle relevante aandachtsgebieden via de Quick Scan van WMK en eventuele Schooldiagnose (zie document 'Meerjarenplanning WMK'). De directie stelt een analyse van de uitslagen op.
2. De jaarlijkse ouder-, leerling- en personeelsenquête: op het vlak van Tevredenheid, afgewisseld met Sociale Veiligheid voor ouders en personeel - en voor leerlingen het ene jaar Sociale Veiligheid en het andere jaar Tevredenheid, inclusief Sociale Veiligheid -, met behulp van het pakket van WMK. De directie stelt een analyse van de uitslagen op.
3. Diverse evaluatie-instrumenten:
 - * Het jaarverslag met onder andere de evaluatie van de SMART-geformuleerde plannen, de uitstroomgegevens, lesuitval, het School Informatie Systeem (SIS) / de Opbrengstenkaart van WMK / ParnasSys / LOVS met de streefdoelen en resultaten over de laatste drie jaar, en reflectie op het meest recente inspectierapport en/of tevredenheidsonderzoek.
 - * De Trendanalyse: de halfjaarlijkse zelfevaluatie aan de hand van niet-methodegebonden toetsen: de

uitslagen worden ieder jaar door de leerkracht geanalyseerd en vergeleken met de streefcijfers. Deze zijn opgenomen in het School Informatie Systeem (SIS) / de Opbrengstenkaart van WMK / ParnasSys / LOVS. De leerkrachten presenteren hun conclusies. Als de gemiddelde score structureel onder de gewenste score is, vormt dit voor de school op basis van de analyses een zorgsignaal. De ib'er, directie en de leerkrachten spreken in een verbeterplan interventies af.

4. Visitaties: In een vierjaarlijkse cyclus bespreken we de vastgestelde schooleigen procedures en protocollen en noteren we de gewenste verbeteringen. De documenten worden opnieuw vastgesteld. Belangrijke verbeteringen die tussendoor in een protocol of ander document moeten worden opgenomen worden tijdens die vergadering bekrachtigd.

5. Inspectierapporten vormen een belangrijke onafhankelijke toetsing van ons onderwijs en geven richting aan verdere onderwijsontwikkeling.

6. Voortgangs-, beoordelings- en evaluatiegesprekken

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

8. Peer review: alle vormen die daaronder vallen.

9. Risico Inventarisatie & Evaluatie.

10. Verwijzing Voortgezet Onderwijs / plaatsingswijzer.

11. Jaarlijkse gesprekken met de Directeur Onderwijs en/of de Voorzitter College van Bestuur.

Bijstellen/aanpassen (Act)

Onze school is een school in ontwikkeling; dit geldt ook voor het kwaliteitszorgsysteem.

Gewenste verbeteringen, die bijvoorbeeld naar voren komen tijdens een teamvergadering of uit de genoemde vormen van evaluatie, worden genotuleerd, waarna de benodigde actie wordt vastgesteld. Zij worden vastgelegd in de notulen van de desbetreffende vergadering en verwerkt in de beleidsstukken of het (meer)jarenplan, zodat gestructureerde en systematische ontwikkeling wordt geborgd.

Bij het bepalen van de (urgentie van de) verbeterpunten wordt nadrukkelijk gekeken naar het schoolplan, het strategisch beleidsplan, actuele ontwikkelingen en draagkracht.

Indien nodig of wenselijk worden deze stukken ook ter informatie of ter goedkeuring aangeboden aan de MR. Bovenschoolse beleidsstukken worden ter goedkeuring aangeboden aan de GMR.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Visie, ambities en doelen [2025] (SKA1)	3

Actiepunt	Prioriteit
(Leerteam)Visie op professionaliseren + het maken van een kwaliteitskaart	gemiddeld

8.2 Kwaliteitskaarten

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

De kwaliteitskaarten die samenhangen met het (les)gedag van de leraren worden ook gebruikt bij ons personeelsbeleid. Leraren voeren zelfevaluaties uit, ontwerpen persoonlijke plannen en gaan daarover in gesprek met collega's en leidinggevend (gesprekencyclus). Op deze manier hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons personeelsbeleid. We borgen daardoor dat schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling parallel verloopt.

De kwaliteitskaarten die wij hebben ontwikkeld voor het lesgeven (zie onze competentieset) gebruiken we ook om de resultaten te verbeteren. Ze komen aan de orde bij de groepsbespreking. In een gesprek met de IB'er bepaalt de leraar actiepunten (lesgedrag en/of aanbod) om de resultaten van de groep te verbeteren.

8.3 Bijzonder goed onderwijs

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen. Onze school wil een lerende organisatie zijn. Dat betekent voor ons dat we inzetten op samen-leren, samen-werken en samen-doen. In de kennisagenda (NRO) staat:

Het bieden van kwalitatief hoogstaand onderwijs vergt lerende, onderzoekende en innoverende scholen. De centrale vraag binnen dit thema is wat nodig is om zo'n lerende en professionele school te creëren. Het gaat dan in het bijzonder om de inhoudelijke en randvoorwaardelijke factoren die daarbij belangrijk zijn. Hoe kunnen onderwijsprofessionals bijvoorbeeld de tijd en ruimte krijgen c.q. nemen om zich zowel individueel als gezamenlijk te ontwikkelen en wat is de rol van bestuurders en schoolleiders in deze? Welke externe relaties zijn van belang, met ouders, maatschappelijke partners en bedrijfsleven? En hoe kunnen innovaties, gezamenlijk, verduurzaamd worden.

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

Kwaliteitsindicatoren	
★	We beschikken over een heldere visie die vertaald is in concrete gedragsindicatoren voor het lesgeven (en voor niet-lesgevend aspecten) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur [2025]</i>
★	Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur [2025]</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Uitvoering en kwaliteitscultuur [2025] (SKA2)	3,09

Actiepunt	Prioriteit
Een gedeelde visie op leren en gedrag ontwikkelen en borgen binnen het team.	gemiddeld

8.4 Verantwoording en dialoog

Op onze school hechten we aan verantwoording en dialoog. We gaan in gesprek met de MR en het bestuur over onze metingen en evaluaties, over de data die we verzamelen, over de keuzes die we maken t.a.v. de actiepunten en over de voortgang van de verbeteractiviteiten. We verantwoorden ons ook schriftelijk: de uitkomsten van metingen en evaluaties, de gekozen actiepunten en de verbeteractiviteiten publiceren wij in onze schoolgids, op onze website en ons jaarplan/jaarverslag. Ons beleid met betrekking tot verantwoording en dialoog staat beschreven in ons kwaliteitshandboek. Het jaar sluiten we altijd af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze actiepunten en de behaalde resultaten. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
★	Onze school werkt planmatig aan verantwoording en dialoog <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog [2025]</i>
★	Onze school stelt jaarlijks een jaarplan op <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog [2025]</i>
★	Onze school stelt jaarlijks een jaarverslag op <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog [2025]</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Evaluatie, verantwoording en dialoog [2025] (SKA3)	3,23

8.5 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2021 de basiskwaliteit op twaalf standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We meten de basiskwaliteit één x per vier jaar met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

Bijlagen

1. Basiskwaliteit 2023 Sabina van Egmond

8.6 Het meten van de stelselkwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2021 de stelselkwaliteit. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van stelselkwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Stelselkwaliteit (Mijnschoolplan.nl). We meten de stelselkwaliteit één x per vier jaar met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Stelselkwaliteit PO (versie 2021) - Kernfunctie Kwalificatie (SK1)	3
Stelselkwaliteit PO (versie 2021) - Kernfunctie Socialisatie (SK2)	3
Stelselkwaliteit PO (versie 2021) - Kernfunctie Allocatie (SK3)	2,89
Stelselkwaliteit PO (versie 2021) - Voorwaarden voor realisatie van de kernfuncties (SK4)	2,91

Actiepunt	Prioriteit
De scholen zorgen ervoor dat het onderwijs in gelijke mate toegankelijk en beschikbaar is voor alle leerlingen die er gezien hun mogelijkheden thuishoren	gemiddeld
De scholen hebben een visie op wat er bereikt moet worden t.a.v. de drie kernfuncties	gemiddeld

Bijlagen

1. Stelselkwaliteit 2023 Sabina van Egmond

8.7 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities). We hebben per paragraaf steeds aangegeven wat de “kenmerken” zijn van onze school. De kenmerken representeren deels onze eigen kwaliteitsaspecten, onze eigen ambities. Bij de geformuleerde kwaliteitsindicatoren in dit schoolplan is steeds aangegeven, of het gaat om een eigen kwaliteitsaspect. De verzameling van de eigen kwaliteitsaspecten is opgenomen in een bijlage. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we “parels”. Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk Onderwijskundig beleid (zie paragraaf Missie).

Het document Eigen kwaliteitsaspecten geeft per standaard (zie Waarderingskader 2021 en zie Stelselkwaliteit):

1. Ambities overheid
2. Wettelijke eisen overheid
3. Visie van de school
4. Ambitie van de school
5. Doelen van de school
6. Beoordeling van de standaard
7. Bijlagen

Bijlagen

1. Eigen kwaliteitsaspecten 2023 Sabina van Egmond

8.8 Wet- en regelgeving

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

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

8.9 Inspectiebezoeken

Op dinsdag 9 mei 2023 is er een 1e bezoek gebracht door de inspectie aan het bestuur van CSG de Waard. Op basis van dit gesprek volgen er nog schoolbezoeken op de verschillende scholen van CSG.

8.10 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor Leraren (WMK) is afgenomen in januari 2023. De vragenlijst is gescoord door 65% van al het onderwijspersoneel. De leraren zijn zeer tevreden over de school en beoordelen ons met een 8,9 ! Zie bijlage voor compleet rapport.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst Veiligheid Medewerkers CSG De Waard 2023 - Veiligheidsbeleving	3,82
Vragenlijst Veiligheid Medewerkers CSG De Waard 2023 - Het optreden van de directeur/collega's	3,71
Vragenlijst Veiligheid Medewerkers CSG De Waard 2023 - Mijn eigen opstelling	3,16
Vragenlijst Veiligheid Medewerkers CSG De Waard 2023 - Welbevinden	3,48
Vragenlijst Veiligheid Medewerkers CSG De Waard 2023 - Fysieke veiligheid	3,99
Vragenlijst Veiligheid Medewerkers CSG De Waard 2023 - Sociale veiligheid	4
Vragenlijst Veiligheid Medewerkers CSG De Waard 2023 - Psychische veiligheid	3,99
Vragenlijst Veiligheid Medewerkers CSG De Waard 2023 - Materiële zaken	3,91

Bijlagen

1. Vragenlijst leraren 2023 Sabina van Egmond

8.11 Veiligheid leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen (WMK) is afgenomen in januari 2023. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van unit 5 t/m 8. Het responspercentage was 86%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school. Gemiddelde score: 7,5. Zie bijlage voor compleet rapport.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst Veiligheid Leerlingen 2023 - Veiligheidsbeleving	3,47
Vragenlijst Veiligheid Leerlingen 2023 - Het optreden van de leraar	2,96
Vragenlijst Veiligheid Leerlingen 2023 - De opstelling van de leerling	3,26
Vragenlijst Veiligheid Leerlingen 2023 - Welbevinden	3,19
Vragenlijst Veiligheid Leerlingen 2023 - Fysieke veiligheid	3,64
Vragenlijst Veiligheid Leerlingen 2023 - Sociale veiligheid	3,51
Vragenlijst Veiligheid Leerlingen 2023 - Psychische veiligheid	3,68
Vragenlijst Veiligheid Leerlingen 2023 - Materiele zaken	3,6

Actiepunt	Prioriteit
Gerichte acties formuleren en uitvoeren op basis van de analyse van de veiligheidslijst leerlingen 2025.	gemiddeld

Bijlagen

1. Vragenlijst leerlingen 2023 Sabina van Egmond

8.12 Communicatie naar ouders

De vragenlijst voor Ouders (WMK) is afgenomen in januari 2023. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school. Het responspercentage was met 37% net aan voldoende. De ouders zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school en geven ons een 7,8. Zie bijlage voor compleet rapport.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst Veiligheid Ouders CSG De Waard 2023 - Kwaliteit	3,35
Vragenlijst Veiligheid Ouders CSG De Waard 2023 - Veiligheidsbeleving	3,52
Vragenlijst Veiligheid Ouders CSG De Waard 2023 - Schoolklimaat	3,38
Vragenlijst Veiligheid Ouders CSG De Waard 2023 - Het optreden van de leraar	3,15
Vragenlijst Veiligheid Ouders CSG De Waard 2023 - Veiligheid	3,21
Vragenlijst Veiligheid Ouders CSG De Waard 2023 - De opstelling van de leerling	2,95
Vragenlijst Veiligheid Ouders CSG De Waard 2023 - Welbevinden	3,33
Vragenlijst Veiligheid Ouders CSG De Waard 2023 - Welbevinden	3,37
Vragenlijst Veiligheid Ouders CSG De Waard 2023 - Pedagogisch handelen	3,47
Vragenlijst Veiligheid Ouders CSG De Waard 2023 - Fysieke veiligheid	3,71
Vragenlijst Veiligheid Ouders CSG De Waard 2023 - Lesgeven	3,36
Vragenlijst Veiligheid Ouders CSG De Waard 2023 - Sociale veiligheid	3,66
Vragenlijst Veiligheid Ouders CSG De Waard 2023 - Ondersteuning leerlingen	3,14
Vragenlijst Veiligheid Ouders CSG De Waard 2023 - Psychische veiligheid	3,78
Vragenlijst Veiligheid Ouders CSG De Waard 2023 - Informatie	2,87
Vragenlijst Veiligheid Ouders CSG De Waard 2023 - Materiële zaken	3,9

Actiepunt	Prioriteit
Informatieverstrekking ouders	gemiddeld
De school in de picture zetten met diverse PR-activiteiten.	gemiddeld

Bijlagen

1. Vragenlijst ouders 2023 Sabina van Egmond

8.13 De meerjarenplanning

Onze school beschikt over een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg. Daarin zijn opgenomen de Quick Scan, de Schooldiagnoses, de vragenlijsten en andere metingen (zie bijlage). De meerjarenplanning is een overzicht van vier jaar (analoog aan de schoolplanperiode). Per jaar wordt inzichtelijk welke kwaliteitskaarten we ontwikkelen en welke metingen we uitvoeren. De meerjarenplanning is gekoppeld aan een kwaliteitshandboek. In het kwaliteitshandboek beschrijven we per meting (wat meten we) het beleid (hoe pakken we dat aan) ten aanzien van de meting. In de derde plaats beschikken we over een kwaliteitskalender. Deze kalender geeft inzicht in al onze kwaliteitsactiviteiten (wat doen we wanneer?)

9 Financieel beleid

9.1 Uitgangspunten

Wij vinden het van belang dat vrijwel alle middelen die we inzetten ten goede komen aan het versterken van de kwaliteit van het onderwijs. Wij gaan daarom zorgvuldig om met onze financiën. Tevens zorgen we ervoor dat onze uitgaven binnen de gestelde budgetten vallen.

Onze uitgangspunten zijn:

De schoolleiding beheert de financiën effectief
De schoolleiding beheert de financiën doelmatig
De schoolleiding beheert de financiën rechtmatig

9.2 Algemeen

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van CSG De Waard (zie bijlage). De bestuurder is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de CSG De Waard en de schoolplannen van de scholen te realiseren. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De bestuurder zorgt –in samenspraak met de (staf)directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld (zie bijlage) met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het bestuurskantoor.

9.3 Rapportages

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de Stichting.

Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de zogenaamde bestemmingsboxen. Deze middelen worden beschikbaar gesteld door de overheid op basis van het aantal leerlingen.

De controller zorgt in opdracht van het College van Bestuur –in samenspraak met de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe is een allocatiemodel ontwikkeld met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door de afdeling financiën.

Maandelijks bespreken de controller en het College van Bestuur de financiële positie van de school via de managementrapportage. De rapportages ten behoeve van de scholen worden na deze bespreking beschikbaar gesteld op het Waardnet. In het geval er sprake is van afwijkingen volgt een overleg tussen de schooldirecteur en Financiën.

9.4 Sponsoring

Er is sprake van een beleidsplan sponsoring, welke gebaseerd is op het landelijk convenant “Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring”

De belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

De kernactiviteiten van scholen mogen niet afhankelijk worden van sponsoring.

De samenwerking tussen scholen en bedrijven mag geen nadelige invloed hebben op de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van kinderen.

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over

sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant. Op onze school is geen sprake van sponsoring in wat voor vorm dan ook.

9.5 Begroting(en)

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

9.6 NPO_gelden

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

10 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Bijzonder goed onderwijs	In alle groepen worden de schoolambities voor rekenen behaald	hoog
Burgerschap	Burgerschapsonderwijs zichtbaar en geïntegreerd in het leerstofaanbod binnen alle units • Jaarlijks maakt het team tijdens de jaarplansessie keuzes welke 'week van ' en andere activiteiten die verband houden met burgerschap, opgenomen wordt in de jaarplanning. • In het voorjaar besteden alle klassen aandacht aan het thema Relaties en Seksualiteit in de week van de lentekriebels. • Door het jaar heen worden er technieklessen aangeboden aan de leerlingen als onderdeel van de creatieve carrousel. • De scholen hebben een beredeneerd aanbod op burgerschapsonderwijs vanuit de samen opgestelde visie en richtlijnen van CSG De Waard	gemiddeld
Bijzonder goed onderwijs	In alle groepen worden de schoolambities voor begrijpend/technisch lezen behaald.	hoog
	De leerkrachten maken beredeneerde keuzes voor de de instructie, organisatie, klassenmanagement, inrichting lokaal en hoeken en hun eigen rol. • De leerkrachten maken keuzes voor het aanbod op basis van observaties, analyses, dossier kennis en de 4D's keuzes. • De leerkrachten geven instructie vanuit het EDI-model. • De leerkrachten zorgen voor een specifiek aanbod voor de leerlingen die 'meer' en 'minder' nodig hebben.	gemiddeld
	Meer- en hoogbegaafde kleuters vroegtijdig signaleren met behulp van 'Knappe Kleuters' in plaats van DHH.	gemiddeld
Zorg en begeleiding (Gedragsspecialist)	Gedrag: Structureel en preventief werken aan positief gedrag en een veilig klimaat binnen de school	gemiddeld
Onze visie op de organisatie van bijzonder goed onderwijs	Professionele cultuur: doorontwikkeling van het unitonderwijs gericht op eigenaarschap, samenwerking en effectieve directe instructie in een professionele cultuur	hoog
Basisvaardigheden	Basisvaardigheden (lees-en rekenonderwijs)	hoog
Bijzonder goed werkgeverschap	De directeur voert ontwikkelgerichte gesprekken en observaties om professionele groei van teamleden te stimuleren.	gemiddeld
Bijzonder goed onderwijs	Verdiepen en versterken van de samenwerking met voorschoolse voorzieningen voor een soepele overgang naar de basisschool	gemiddeld
Veiligheid leerlingen	Gerichte acties formuleren en uitvoeren op basis van de analyse van de veiligheidslijst leerlingen 2025.	gemiddeld

Beleidsplan 2022-2026: Bijzonder goed werkgeverschap	De schoolleiding stuurt actief op een positieve werkomgeving met goede arbeidsvoorwaarden, ondersteuning van persoonlijke ontwikkeling en aandacht voor werk-privébalans op de school. • De schoolleiding stuurt actief op een positieve werkomgeving met goede arbeidsvoorwaarden, ondersteuning van persoonlijke ontwikkeling en aandacht voor werk-privébalans op de school.	gemiddeld
---	--	------------------

11 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Burgerschap	Burgerschapsonderwijs zichtbaar en geïntegreerd in het leerstofaanbod binnen alle units
Bijzonder goed onderwijs	De leerkrachten maken beredeneerde keuzes voor de de instructie, organisatie, klassenmanagement, inrichting lokaal en hoeken en hun eigen rol.

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

12 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Bijzonder goed onderwijs	In alle groepen worden de schoolambities voor rekenen behaald
Burgerschap	Burgerschapsonderwijs zichtbaar en geïntegreerd in het leerstofaanbod binnen alle units
Bijzonder goed onderwijs	In alle groepen worden de schoolambities voor begrijpend/technisch lezen behaald.
	Meer- en hoogbegaafde kleuters vroegtijdig signaleren met behulp van 'Knappe Kleuters' in plaats van DHH.
Zorg en begeleiding (Gedragsspecialist)	Gedrag: Structureel en preventief werken aan positief gedrag en een veilig klimaat binnen de school
Onze visie op de organisatie van bijzonder goed onderwijs	Professionele cultuur: doorontwikkeling van het unitonderwijs gericht op eigenaarschap, samenwerking en effectieve directe instructie in een professionele cultuur
Bijzonder goed werkgeverschap	De directeur voert ontwikkelgerichte gesprekken en observaties om professionele groei van teamleden te stimuleren.
Bijzonder goed onderwijs	Verdiepen en versterken van de samenwerking met voorschoolse voorzieningen voor een soepele overgang naar de basisschool
Beleidsplan 2022-2026: Bijzonder goed werkgeverschap	De schoolleiding stuurt actief op een positieve werkomgeving met goede arbeidsvoorwaarden, ondersteuning van persoonlijke ontwikkeling en aandacht voor werk-privébalans op de school.

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

13 Meerjarenplanning 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Bijzonder goed onderwijs	In alle groepen worden de schoolambities voor rekenen behaald
Burgerschap	Burgerschapsonderwijs zichtbaar en geïntegreerd in het leerstofaanbod binnen alle units
Bijzonder goed onderwijs	In alle groepen worden de schoolambities voor begrijpend/technisch lezen behaald.
	Meer- en hoogbegaafde kleuters vroegtijdig signaleren met behulp van 'Knappe Kleuters' in plaats van DHH.
Zorg en begeleiding (Gedragsspecialist)	Gedrag: Structureel en preventief werken aan positief gedrag en een veilig klimaat binnen de school
Onze visie op de organisatie van bijzonder goed onderwijs	Professionele cultuur: doorontwikkeling van het unitonderwijs gericht op eigenaarschap, samenwerking en effectieve directe instructie in een professionele cultuur
Basisvaardigheden	Basisvaardigheden (lees-en rekenonderwijs)
Bijzonder goed werkgeverschap	De directeur voert ontwikkelgerichte gesprekken en observaties om professionele groei van teamleden te stimuleren.
Bijzonder goed onderwijs	Verdiepen en versterken van de samenwerking met voorschoolse voorzieningen voor een soepele overgang naar de basisschool
Veiligheid leerlingen	Gerichte acties formuleren en uitvoeren op basis van de analyse van de veiligheidslijst leerlingen 2025.

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

14 Meerjarenplanning 2026-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Bijzonder goed onderwijs	In alle groepen worden de schoolambities voor rekenen behaald
Burgerschap	Burgerschapsonderwijs zichtbaar en geïntegreerd in het leerstofaanbod binnen alle units
Bijzonder goed onderwijs	In alle groepen worden de schoolambities voor begrijpend/technisch lezen behaald.
Zorg en begeleiding (Gedragsspecialist)	Gedrag: Structureel en preventief werken aan positief gedrag en een veilig klimaat binnen de school
Onze visie op de organisatie van bijzonder goed onderwijs	Professionele cultuur: doorontwikkeling van het unitonderwijs gericht op eigenaarschap, samenwerking en effectieve directe instructie in een professionele cultuur
Basisvaardigheden	Basisvaardigheden (lees-en rekenonderwijs)
Bijzonder goed werkgeverschap	De directeur voert ontwikkelgerichte gesprekken en observaties om professionele groei van teamleden te stimuleren.
Bijzonder goed onderwijs	Verdiepen en versterken van de samenwerking met voorschoolse voorzieningen voor een soepele overgang naar de basisschool
Veiligheid leerlingen	Gerichte acties formuleren en uitvoeren op basis van de analyse van de veiligheidslijst leerlingen 2025.

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

15 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 11PD
Naam: CBS Sabina van Egmond
Adres: Sportlaan 1 B
Postcode: 3261 AT
Plaats: Oud-Beijerland

VERKLARING

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

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 11PD
Naam: CBS Sabina van Egmond
Adres: Sportlaan 1 B
Postcode: 3261 AT
Plaats: Oud-Beijerland

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
