Schoolplan 2023-2027

Prins Mauritsschool
STAPHORST

Datum: 24 november 2023

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave **2**

1 Inleiding **4**
1.1 Voorwoord 4
1.2 Doelen en functie 4
1.3 Procedures 4
1.4 Bijlagen 4

2 Strategisch beleid **5**
2.1 Strategisch beleid 5

3 Schoolbeschrijving **6**
3.1 Schoolgegevens 6
3.2 Kenmerken van het personeel 6
3.3 Kenmerken van de leerlingen 7
3.4 Kenmerken van de ouders 7
3.5 Kwaliteiten en kwetsbaarheden 8
3.6 Risico's 8
3.7 Landelijke ontwikkelingen 9

4 Onderwijskundig beleid **10**
4.1 De missie van de school 10
4.2 Waar gaan we de komende periode voor? 10
4.3 Onze visie op het pedagogisch-didactisch handelen, levensbeschouwelijke identiteit en burgerschap 11
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling 11
4.5 Leerstofaanbod 11
4.6 Les- en leertijd 12
4.7 Pedagogisch handelen 12
4.8 Didactisch handelen 12
4.9 Zorg en begeleiding 13
4.10 Passend onderwijs 13
4.11 Resultaten 14

5 Personeelsbeleid **15**
5.1 Integraal Personeelsbeleid 15
5.2 Bevoegde en bekwame leraren 15
5.3 Organisatorische doelen 15
5.4 Schoolleiding 15
5.5 Beroepshouding 15
5.6 Professionele cultuur 15
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires 15
5.8 Werving en selectie 16
5.9 Introductie en begeleiding 16
5.10 Taakbeleid 16
5.11 Collegiale consultatie 16
5.12 Klassenbezoek 16
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen 16
5.14 Intervisie 16
5.15 Gesprekkencyclus 16
5.16 Professionalisering 16
5.17 Teambuilding 16

5.18 Verzuimbeleid 16
5.19 Mobiliteitsbeleid 17

6 Organisatiebeleid 18
6.1 Organisatiestructuur 18
6.2 Groeperingsvormen 18
6.3 Schoolklimaat 18
6.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid 18
6.5 Arbobeleid 18
6.6 Interne communicatie 18
6.7 Samenwerking 18
6.8 Contacten met ouders 18
6.9 Overgang PO-VO 19
6.10 Privacybeleid 19
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie 19
6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang 19

7 Kwaliteitsbeleid 20
7.1 Kwaliteitszorg 20
7.2 Kwaliteitscultuur 20
7.3 Verantwoording en dialoog 20
7.4 Wet- en regelgeving 20
7.5 Inspectiebezoeken 20
7.6 Vragenlijst Leraren 20
7.7 Vragenlijst Leerlingen 21
7.8 Vragenlijst Ouders 21

8 Financieel beleid 22
8.1 Uitgangspunten 22
8.2 Sponsoring 22

9 Formulier "Instemming met schoolplan" 23

10 Formulier "Vaststelling van schoolplan" 24

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De Scholen met de Bijbel in Staphorst gebruiken als grondslag en vertrekpunt voor hun onderwijs de Bijbel en daarop gegronde Drie Formulieren van Enigheid (Heidelbergse Catechismus, Dordtse Leerregels en de Nederlandse Geloofsbelijdenis). Het bestuur heeft op grond van deze grondslag de visie en missie ontwikkeld. In dit schoolplan wordt weergegeven wat dat concreet betekent voor de scholen in de komende vier schooljaren.

'Zo de HEERE het huis niet bouwt, tevergeefs arbeiden deszelfs bouwlieden daaraan; zo de HEERE de stad niet bewaart, tevergeefs waakt de wachter.' - Psalm 127 vers 1

Voor alle genoemde data en voornemens geldt: D.V.

1.2 Doelen en functie

Doel van het schoolplan:

- Het is een inhoudelijk en beleidsmatig plan dat de ambities van de scholen weergeeft.
- Het plan geeft de kaders weer, het beleid en de voornemens omtrent de verschillende beleidsterreinen voor de schoolplanperiode.
- Het plan wordt door alle personeelsleden gedragen en uitgevoerd.
- Het plan is leesbaar voor ouders, zodat deze weten hoe het onderwijs op de scholen in elkaar steekt en waar de doelen en voornemens liggen.
- Het is een ‘levend plan’. De gestelde doelen en resultaten worden jaarlijks geëvalueerd tijdens de teamvergaderingen.
- Het is een doorvertaling van het Strategisch Beleidsplan wat opgesteld is door het bestuur.

Functie van het schoolplan:

- Uitgangspunt voor de planning per kalenderjaar.
- Levert de input voor de jaarlijkse begroting.
- Geeft een totaaloverzicht van alle deelplannen.
- Fungeert als verantwoordingsdocument richting de stakeholders.

1.3 Procedures

Het plan is, voor wat betreft de school overstijgende zaken, geschreven door het directieberaad. Voor de schoolspecifieke onderdelen lag de regie in handen van de directeur al dan niet bijgestaan door zijn managementteam. De teamleden hebben actief meegedacht bij de totstandkoming van het plan. Om hier tijd voor vrij te maken is een studiedag als ook gedeelten van personeelsvergaderingen gebruikt. De medezeggenschapsraden hebben het document voorgelegd gekregen en hiermee ingestemd. Tenslotte heeft het toezichthoudend bestuur de plannen goedgekeurd.
Ieder jaar kijken de teams ook terug of de actiepunten zijn gerealiseerd. Dit levert de input op voor jaarplan van komende jaar op. Daarmee dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema’s, zoals beschreven in dit schoolplan.

1.4 Bijlagen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we naar documenten op het Intranet van onze vijf scholen.

2 Strategisch beleid

2.1 Strategisch beleid

Het bestuur van de Vereniging tot Stichting en Instandhouding van Scholen met de Bijbel te Staphorst beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). De looptijd van het strategisch beleidsplan is 2023-2027. In het strategisch beleidsplan staan de speerpunten van het beleid van het bestuur. Dit schoolplan is een doorvertaling van de genoemde punten in het strategisch beleidsplan.

Bijlagen

1. Strategisch beleidsplan SMDB

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Vereniging tot Stichting en Instandhouding van Scholen met de Bijbel te Staphorst
Adres + nummer:	Bergerslag 22
Postcode + plaats:	7951 DS Staphorst
Telefoonnummer:	0522-460503
E-mail adres:	h.hoek@smdbstaphorst.nl
Website adres:	www.smdbstaphorst.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Prins Mauritsschool
Directeur:	D.J. Koppelman
Adres + nummer.:	Gemeenteweg 326a
Postcode + plaats:	7951 PE Staphorst
Telefoonnummer:	0522-461325
E-mail adres:	e.koppelman@pmstaphorst.nl
Website adres:	www.pmstaphorst.nl

3.2 Kenmerken van het personeel

Het personeel kenmerkt zich door vanuit een Bijbelse grondhouding invulling te geven aan het leraarschap. De leiding van de school ligt bij de directeur, samen met IB'er en/of bouwcoördinatoren vormen deze het managementteam (MT) van de school.

Het team bestaat uit:

- directeur
- intern begeleider
- ICT-er
- MHB'er
- voltijd groepsleerkrachten
- deeltijd groepsleerkrachten
- vakleerkracht Engels
- vakleerkracht bewegingsonderwijs (vacature)
- leraarondersteuners
- onderwijsassistent
- logopediste
- interieurverzorgster
- management assistent
- onderhoudsmedewerker

De school staat positief ten opzichte van de begeleiding en inzet van stagiaires.
Vanuit de visie en de missie van de school wordt door het personeel gericht nascholing gevolgd.

De directeur is lid van het uitvoerend bestuur wat gevormd wordt door de vijf directeur-bestuurders. Zij worden ondersteund door een bestuursondersteuner.

3.3 Kenmerken van de leerlingen

De school worden bezocht door kinderen uit de volgende regio:
Willem de Zwijgerschool
De leerlingen die wonen in het gebied ten zuiden van de Gemeenteweg, met als grens aan de oostkant de spoorlijn, aan de zuidkant de Gorterlaan en aan de westkant de A28.
Ds. Harmen Doornveldschool
De leerlingen die wonen ten westen van de A28 tot Dekkersland/Dekkersweg en de leerlingen die in het buitengebied wonen. Ouder(s)/verzorger(s) van leerlingen die wonen aan de Oude Rijksweg ten westen van de Goudenregenstraat Rouveen mogen kiezen tussen de Koning Willem-Alexanderschool, de Ds. Harmen Doornveldschool en de Dr. Maarten Lutherschool.
Koning Willem Alexanderschool
De leerlingen die wonen in het gebied: Plan-Noord Staphorst, Gemeenteweg aan beide zijden tussen de Hoek en het spoor, ten westen van Dekkersweg/Dekkersland aan de Oude Rijksweg en de nieuwbouw van Rouveen bezoeken deze school. Ouder(s)/verzorger(s) van leerlingen die wonen aan de Oude Rijksweg ten westen van de Goudenregenstraat Rouveen mogen kiezen tussen de Prins Willem-Alexanderschool, Ds. Harmen Doornveldschool en de Dr. Maarten Lutherschool.
Prins Mauritsschool
De leerlingen die tussen de volgende grenzen wonen, bezoeken deze school: de spoorlijn, het kanaal bij Meppel, het riviertje de Reest en de Staatsbossen. Daarnaast bezoeken enkele leerlingen vanuit het gebied achter de Reest en uit de Staatsbossen de school. Ouder(s)/verzorger(s) van leerlingen uit de kern van IJhorst mogen kiezen tussen de Dr. Maarten Lutherschool en de Prins Mauritsschool.
Dr. Maarten Lutherschool
De school vervult een streekfunctie. De leerlingen uit Punthorst, Staphorst (aan de Leidijk en ten zuiden daarvan), IJhorst, Rouveen (ten oosten van de A28), Nieuwleusen, Balkbrug, Dedemsvaart en Dalfsen e.o. bezoeken deze school. Ouder(s)/verzorger(s) van leerlingen die wonen aan de Oude Rijksweg ten westen van de Goudenregenstraat Rouveen mogen kiezen tussen de Koning Willem-Alexanderschool, de Ds. Harmen Doornveldschool en de Dr. Maarten Lutherschool. Ouder(s)/verzorger(s) van leerlingen uit de kern van IJhorst mogen kiezen tussen de Dr. Maarten Lutherschool en de Prins Mauritsschool.

Leerlingen die niet ingeschreven staan bij de Gemeente Staphorst kunnen worden ingeschreven op de school die geografisch (afstand in kilometers en route) het gemakkelijkst bereikbaar is.
De school hanteert een open toelatingsbeleid. Dat betekent dat ieder kind welkom is indien de ouder(s)/verzorger(s) de uitgangspunten van de school respecteert. In de schoolgids is de informatie te vinden over de uitgangspunten van de school en de toelating van leerlingen.
De school wordt bezocht door 249 leerlingen (start schooljaar 2023-2024). Het leerlingaantal is de laatste jaren sterk toegenomen. De prognoses geven aan dat de groei doorzet.
De school gaat er van uit dat de kinderen bij het verlaten van de school goed in staat zijn om de Bijbel in de Statenvertaling te kunnen lezen. Daarom wordt er veel aandacht besteed aan het lees- en taalonderwijs. Onze verwijzingen zitten gemiddeld genomen op behoorlijk goed niveau (havo/vwo), wel zijn de kinderen over het algemeen praktisch gericht (‘doe- kinderen’). Dit heeft consequenties voor de inrichting van het onderwijs.

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2022 / 2023	32,76	32-33	4,94	33,19 19/20 - 21/22	33-34 19/20 - 21/22
2021 / 2022	32,76	32-33	4,94		
2020 / 2021	33,08	33-34	4,65		

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

3.4 Kenmerken van de ouders

De keuze van de ouders voor de school vindt doorgaans plaats op basis van identiteit. Er is sprake van een grote positieve ouderbetrokkenheid. Het merendeel van de ouderpopulatie valt onder de noemer ‘doeners’, die het welbevinden van de kinderen minstens zo belangrijk vinden dan hun scores. Samen met de ouder(s)/verzorger(s) willen we er zijn voor elk kind. Maar er is wel een verschil: de verantwoordelijkheid van de ouder(s)/verzorger(s) richt zich primair op de opvoeding en die van de school op het leerproces. We streven naar een intensieve gelijkwaardige,

niet vrijblijvende, samenwerking op basis van wederzijds respect en vertrouwen. Iedere leerling heeft recht op een goede samenwerking tussen school en ouder(s)/verzorger(s).

3.5 Kwaliteiten en kwetsbaarheden

In het kader van ons nieuwe schoolplan hebben we onze kwaliteiten en kwetsbaarheden in kaart gebracht. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

KWALITEITEN	KWETSBAARHEDEN
De identiteit wordt 'geleefd' en is zichtbaar en merkbaar in de school.	Veranderingen in de samenleving, polarisering en uitholling van binnenuit zet onze missie onder druk.
De samenwerking tussen de vijf scholen vanuit één missie.	Een dalend leerlingenaantal.
Personeelsleden die zich betrokken weten op de identiteit van de school.	Een toenemend aantal personeelsleden met een deeltijdbenoeming.
Onderwijskundige vernieuwingen worden weloverwogen gekozen. Het fundament geeft rust en wijst de koers aan.	Het lerarentekort.
Degelijk, kwalitatief goed onderwijs.	Toerusting van het personeel met het oog op de maatschappelijke ontwikkelingen.
Grote mate van toewijding bij onze personeelsleden.	
Onze scholen zijn toegankelijk en laagdrempelig voor ouders.	
De samenwerking met ouders.	

Een specifieke kwetsbaarheid voor de Prins Mauritsschool is ruimtegebrek. Op dit moment hebben alle groepen een lokaal, maar zijn de faciliteiten/beschikbare ruimtes buiten de klas zeer beperkt. Door de verwachte groei wordt deze kwetsbaarheid alleen maar groter.

3.6 Risico's

Personeelstekort
Op dit moment is er een tekort aan invallers. De scholen staan voor de uitdaging om het aantal gekwalificeerde invallers. Reguliere vacatures kunnen tot op dit moment nog worden ingevuld via een sollicitatieprocedure. Om een evenwichtige personeelssamenstelling tussen mannen en vrouwen te creëren zijn de scholen gestart met het project ‘Meer Mankracht’.
Een toenemend aantal personeelsleden met een deeltijdbenoeming
Ter bevordering van het positieve onderwijskundige en didactische klimaat in de scholen is het beleid er op gericht om maximaal twee verschillende groepsleerkrachten voor een groep te hebben. Bij een steeds toenemend aantal deeltijders is het de verwachting dat deze regel meer en meer onder druk komt te staan.
Een dalend leerlingenaantal
Volgens de prognose dalen de leerlingaantallen. De scholen proberen via natuurlijk personeelsverloop en door inzet van werkdrukverminderingsgelden gedwongen ontslagen te voorkomen. Daling van het leerlingaantal kan gevolgen hebben voor de groepsopbouw (meer combinatieklassen) met de nodige consequenties voor het personeel.
Inmenging vanuit de samenleving en de politiek zet onze missie onder druk/ polarisatie en uitholling van binnenuit/ toerusting van het personeel met het oog op de maatschappelijke ontwikkelingen
De scholen worden in toenemende mate geconfronteerd met maatschappelijke ontwikkelingen die ook doorwerken in de scholen. Vanzelfsprekende verbanden zoals bijv. het gezin, het huwelijk staan in toenemende mate onder druk (bijv. gevolgen van tweeverdienerschap, kinderopvang, echtscheidingen). De onrust in de samenleving is terug te vinden bij de kinderen (o.a. concentratieproblemen). De groeiende invloed van de multimedia laat ook haar sporen achter. Dit alles wekt de nodige zorg met het oog op de toekomst. Het is te verwachten dat de scholen, gezien deze ontwikkelingen en de verplichte uitvoering van het vak burgerschap, naast de onderwijstaak, hoe langer hoe meer een groeiende opvoedingstaak krijgen. Specifieke na/bij-scholing op dit vlak ligt dan ook zeker in de lijn van de verwachtingen. Voor het duiden van deze ontwikkeling, vanuit de Bijbel en de geschiedenis, worden er ook in de komende jaren vormingsavonden belegt, voor zowel personeel, stagiaires als andere belangstellenden.

3.7 Landelijke ontwikkelingen

De scholen zullen onderstaande ontwikkelingen afwegen tegen hun visies en missies en de daaraan ontleende ontwikkeldoelen.

1. Aandacht voor inclusiever onderwijs.
2. Burgerschap.
3. Eenentwintigste eeuwse vaardigheden.
4. Inzet ICT in het onderwijs.
5. Aandacht voor wetenschap en techniek.
6. Klassikaal versus gepersonaliseerd leren.
7. Genderverwarring

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

We staan voor een school (de missie):

- met de Bijbel als fundament, waar centraal staat Gods gebod: God liefhebben boven alles en de naaste als onszelf (Matth. 22: 37-39). Dit doortrekt ons onderwijs en is bepalend voor het gedrag van de personeelsleden (voorleven) en leerlingen;
- waar we vanuit Bijbelse waarden leerlingen onderwijzen, opvoeden en voorbereiden op de 21e eeuwse samenleving als christen;
- waar kwalitatief goed onderwijs (zoals uitgewerkt in het onderwijsconcept) en begeleiding wordt gegeven, met erkenning van ieders gaven en talenten;
- waar personeelsleden leerlingen zien en betrokken zijn op de leerlingen, zodat er in een veilige setting geleerd en gespeeld kan worden.
- waar personeelsleden werken die zich van harte verbonden voelen aan de grondslag en identiteit van de school en die op een professionele wijze samen, met oog en zorg voor elkaar, het goede zoeken voor de scholen.
- waar we in dienstbaarheid aan de ouders het goede zoeken voor onze leerlingen.

Onze kernwaarden zijn:

- **Geloof:** Het fundament van ons onderwijs: Vrees God en houd Zijn geboden, want dit betaamt allen mensen. De onderwijzer/medewerker leeft voor vanuit Gods woord en wijst kinderen op het Enige Nodige in leven en sterven. De leerlingen leren de inhoud van de Bijbel kennen, opdat ze God Zelf leren kennen en tot geloof in de Heere Jezus komen.
- **Verantwoordelijkheid:** Verantwoordelijkheid tegenover en voor God. De onderwijzer/medewerker kent en neemt zijn verantwoordelijkheid t.o.v. het welzijn en de ontwikkeling van de leerling, personeel en school. De leerling leert, kent en gehoorzaamt aan zijn verantwoordelijkheid t.o.v. de ander en de taak/opdracht die hem of haar gegeven is.
- **Trouw:** De onderwijzer(es)/medewerker is trouw naar leerlingen, personeel en ouders. Gemaakte afspraken komen we na. (We spreken ons vertrouwen uit naar collega's en leerlingen.) De leerling weet dat het de onderwijzer(es) kan vertrouwen. De leerling houdt zich aan gemaakte afspraken en regels.
- **Liefde:** God lief hebben boven alles en de naaste als onszelf. De onderwijzer zoekt het goede voor de leerling, het personeel en de school; Liefde en betrokkenheid zijn verweven in alle werkzaamheden. De leerling is betrokken op het welzijn van de ander, wat tot uitdrukking komt in hulpvaardigheid, geduld, beleefdheid, respect, etc.

Slogan:
(samen) Leren om te leven!

4.2 Waar gaan we de komende periode voor?

Het uitvoerend bestuur heeft rondom drie grote ontwikkelthema’s richtinggevende uitspraken geformuleerd die op schoolniveau verder uitgewerkt en gepland zullen worden:

1. Persoonsvorming en identiteit
• Onze personeelsleden worden toegerust om onze leerlingen voor te bereiden op de samenleving van morgen. Ze leren de tijdgeest verstaan in het licht van de missie van de scholen en weten om te gaan met de dilemma’s die deze ontwikkelingen met zich meebrengen.
• Nieuwe personeelsleden worden gevormd en toegerust hun bijdrage te leveren aan de missie van onze school.
• Burgerschap is een onderdeel van ons onderwijs, omdat we vanuit het Bijbels fundament altijd al aan burgerschap hebben gedaan (Fil. 3:20), zoals ook verwoord in onze missie
• Onze leerlingen worden vanuit de Bijbel en Bijbelse waarden en normen toegerust en leren verwoorden waar ze voor staan en ontwikkelen moed en vaardigheden om hun mening te geven.
• We beschikken over actuele methoden die bij onze identiteit passen.

2. Kwalitatief goed onderwijs

• We borgen ons huidig kwaliteitsniveau m.b.t. de meetbare en merkbare opbrengsten in de komende jaren, ondanks een toenemend aantal combinatiegroepen.
• We komen tegemoet aan de eigenheid van iedere leerling binnen onze school. We organiseren dat binnen en indien nodig buiten de gemeenschap van de groep.
• De basisvakken hebben en houden een cruciale plek in ons onderwijs.

3. De interne organisatie op orde
• Ondanks mogelijke krimp blijft de formatie op orde.
• Onze leden voelen zich verbonden aan de vereniging.
• Er is een profiel opgesteld voor nieuwe toezichthouders, zodat voor iedereen helder is wat we verwachten van onze (nieuwe) toezichthouders.
• Onze governancestructuur is geactualiseerd, zowel formeel juridisch als in de praktijk.
• Onze gebouwen zijn toekomstbestendig en duurzaam.

Door het personeel van de Prins Mauritsschool zijn de volgende ontwikkelthema's/streefbeelden benoemd/opgesteld. Dit beogen we, hier streven we naar. In (vier)jaarplanningen (op te vragen) is de weg hiernaartoe uitgestippeld.
1. Tijdige en doelgerichte inzet van extra hulp voor zowel leerlingen aan de boven- en onderkant van het gemiddelde niveau. (RT, MHB, automatiseren, hulpplan, klusklas)
In 2027 signaleren we bij leerlingen ontwikkelvraagstukken op tijd en handelen daarnaar m.b.v. RT, MHB en/of (digitaal)oefenmateriaal. Ook is er een visie gevormd op de klusklas.
2. Rust, reinheid en regelmaat hebben en houden in de school. (spanningsboog, executieve functies, attitude, getalsmatige verhouding jongens en meisjes)
In 2027 kunnen leerlingen voor langere tijd geconcentreerd werken, weten ze wat er in- en buiten de school van hen verwacht wordt en handelen wij daarnaar.
3. Onderlinge betrokkenheid van leerlingen op elkaar vergroten (tegenhanger van individualisme en polarisatie).
In 2027 leven leerlingen in onderlinge betrokkenheid, met oog voor verscheidenheid, tot en met elkaar.
4. Visie op en doen van Burgerschap.
In 2027 geven we Bijbels Burgerschap, zowel onderwijzer als leerling handelt hiernaar en verantwoordt dit.
5. Heldere kaders voor communicatie en ouderbetrokkenheid (parro-app, oudercommissies)
In 2027 informeren we betrokkenen bij school goed binnen opgestelde kaders en worden ouders inhoudelijk en praktisch betrokken bij het onderwijs aan hun kind.

T.a.v. de groei van de school zal er met de gemeente (Integraal Huisvestings Plan) bezien worden hoe de school uitgebreid kan worden. Hierin worden aspecten van verduurzaming, klimaatbeheersing en renovatie meegenomen.

4.3 Onze visie op het pedagogisch-didactisch handelen, levensbeschouwelijke identiteit en burgerschap

De visies van de school op het mensbeeld, kindbeeld, opvoeding, onderwijs en burgerschap zijn terug te vinden in het document 'Koersvast' (terug te vinden op het Intranet).

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Het op de Bijbel gegronde onderwijs opteert christelijk burgerschap. Dit wil zeggen dat onze leerlingen vanuit een Bijbelse visie worden voorbereid op het participeren in de pluriforme, multiculturele maatschappij. De leerlingen worden gestimuleerd om zelfstandig en actief verantwoordelijkheid te dragen voor de belangen van de gemeenschap in en buiten de school.
Burgerschapskunde is op onze school geen apart leerstofprogramma op het rooster. De verschillende onderdelen worden geïntegreerd in de lessen. In het bijzonder wordt er aandacht aan besteed tijdens de godsdienstlessen. Ook in de andere lessen richten we ons op het belang van goed burgerschap en samenleving. Een methodische uitwerking wordt gevonden in het toepassen van lessen over conflictbeheersing, zoals die op school worden gegeven vanuit de methode sociale vaardigheden: “Kinderen en hun sociale talenten”.

4.5 Leerstofaanbod

Het leerstofaanbod omvat alle wettelijk voorgeschreven leer- en vormingsgebieden (kerndoelen en referentieniveaus taal en rekenen). Binnen dit aanbod worden eigen accenten gelegd, die bepaald worden door de identiteit van de

schoolorganisatie, zoals verwoord in de vorige paragrafen. Dat kan bij de leergebieden betekenen dat het aanbod meer omvat dan de kerndoelen voorschrijven. Bij de vormingsgebieden zal dat vooral tot uitdrukking komen in de invulling, waarbij het onderwijskundig en pedagogisch kader van de school leidend is.
Inhoudelijk verwijzen we u naar de groepsmappen.

4.6 Les- en leertijd

Schooltijden
Groep 1:

- Maan- en donderdag 8.45-12.00u - 13.15-15.30u
- Dins- en vrijdag 8.45-12.00u
- Woensdag 8.45-12.15u

Groep 2 en 3:

- Maan-, dins- en donderdag: 8.45-12.00u - 13.15-15.30u
- Woensdag: 8.45-12.15u
- Vrijdag: 8.45-12.00u

Groep 4 - 8:

- Maan-, dins-, donder- en vrijdag: 8.45-12.00u - 13.15-15.30u
- Woensdag: 8.45-12.15u

Vijf minuten voor de aanvangstijd van de morgen- en de middagschooltijd gaat de schoolbel. Dit is om tijdig met de lessen te kunnen beginnen en zodoende weinig leertijd te verliezen. Voor de groepen 3 - 8 is er een pauze van 10.30-10.45u.

Regels voor aanvang en einde schooltijd
Vanaf een kwartier voor schooltijd en tijdens de pauzes is een pleinwacht op het schoolplein aanwezig voor het houden van toezicht. Tijdens de morgenpauze zijn er twee pleinwachten. Tevens wordt het oversteken begeleid door verkeersbrigadiers.

Instroomgroep
De instroom vindt plaats op de maandag-, dinsdag-, donderdag- en vrijdagmorgen op vastgestelde instroomdata (eerste maandag -lesdag- van de maand). In het verleden gingen een aantal van deze leerlingen ook zeven dagdelen naar school, dit beleid is veranderd. Alle instroomleerlingen gaan vanaf schooljaar 2023-2024 de vier vastgestelde dagdelen (morgens) naar school.

4.7 Pedagogisch handelen

De school wil, met inachtneming van de omschreven grondslag, vormgeven aan een pedagogisch klimaat waarin het bieden van ondersteuning, het wederzijds vertrouwen en het scheppen van uitdagende leersituaties kernwoorden zijn. In dit alles moet sprake zijn van sociale veiligheid. Sociale veiligheid en onveiligheid betreft het gevoel van veiligheid of juist het mogelijke gevaar of dreiging daarvan voor mens en dier dat samenhangt met het menselijk gedrag ten aanzien van andermans lichaam, persoonlijke integriteit, eerbaarheid, opvattingen, gewoonten en bezittingen.
De leerkracht is de verantwoordelijke voor de pedagogische sfeer in de groep. Hij/zij is van uitermate grote betekenis, want het kind ontmoet in hem de waarden en normen die het wil doen overnemen. De leerkracht houdt de resultaten van de sociaal-emotionele ontwikkeling bij en rapporteert intern aan directie en team en extern aan de ouders.
Ook wordt er jaarlijkse een ouderavond gehouden om ouders principieel, een pedagogisch of onderwijskundig toe te rusten.

4.8 Didactisch handelen

In de school wordt veelal klassikaal onderwijs gegeven. De instructie wordt vormgegeven aan de hand van de principes van het Expliciete Directe Instructie-model. Dit kenmerkt zich door effectiviteit en doelgerichtheid. Bij het aanbieden van de lesstof aan de leerlingen, moet de leerkracht op juiste wijze omgaan met de verschillende niveaus tussen de leerlingen. Dit geven we op onze school vorm met behulp van het Zwols Model. Niet alle leerlingen ontwikkelen zich op dezelfde manier. Voor het ene leerling is de reguliere lesstof te gemakkelijk, voor het andere

leerling is het juist te moeilijk. De niveaus van het Zwols Model worden dynamisch toegepast, afhankelijk van het lesdoel en het vakgebied, dit houdt dus in dat een leerling kan veranderen van niveau. Hiermee geven we binnen ons onderwijs vorm aan differentiatie en zelfstandig werken.
Onderstaand ziet u de verschillende niveaus met een korte uitleg:

- *Niveau 1:* Deze leerlingen werken op een eigen leerlijn (eigen niveau).
- *Niveau 2:* Deze leerlingen hebben voor het dagelijkse werk een verlengde instructie en extra oefening nodig.
- *Niveau 3:* De meeste leerlingen werken in dit niveau. Dit is het niveau wat hoort bij het gemiddelde van de groep. D.w.z. de leerlingen werken uit de reguliere methodeboeken.
- *Niveau 4:* Binnen dit niveau krijgen de leerlingen, die de dagelijkse lesstof goed aankunnen, extra werk/ uitdaging om hun ontwikkeling verder te stimuleren (al dan niet via de plusklas).
- *Niveau 5:* Een enkele leerling is al veel verder in zijn of haar ontwikkeling. Deze leerlingen volgen een eigen (uitdagende) leerlijn.

De volgende uitspraken geven weer hoe wij deze differentiatie vormgeven:

- Het gestelde lesdoel is haalbaar voor iedere leerling, m.u.v. leerlingen op een eigen leerlijn (niveau 1 en 5, begeleiding door OA of RT). We streven er naar dat alle leerlingen de basisvaardigheden beheersen.
- Gaandeweg de instructie gaan steeds meer leerlingen met de zelfstandige verwerking aan de slag, omdat ze het geïnstrueerde lesdoel beheersen. Leerlingen, waarvan de leerkracht weet, dat die het aan te bieden lesdoel volledig beheersen, volgen geen instructie.
- We bieden leerlingen van niveau 4 structureel meer leer- en lesstof aan, al dan niet via de plusklas.

4.9 Zorg en begeleiding

De leerlingondersteuning wordt in de eerste plaats gegeven in de groep. Hier zorgen vaardige leerkrachten voor goed onderwijs en voor preventieve zorg. De leerkrachten volgen de ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en het LVS Zien (sociale ontwikkeling). Zo nodig wordt curatieve zorg verleend. Mocht deze hulp niet voldoende zijn, dan wordt hulp geboden op schoolniveau. De IB'er fungeert als een spin in het web van deze schoolse leerlingondersteuning en stuurt de inzet van leraarondersteuners, onderwijsassistentes, Remedial Teaching en MHB aan.
Mocht de schoolse hulp niet baten, dan kan bovenschoolse hulp ingeroepen worden, bijvoorbeeld bij een schoolbegeleidingsdienst of andere externe deskundigen. Vanuit de zorgplicht heeft de school de plicht om haar leerlingen zelf te helpen, al dan niet met externe deskundigheid. Deze zorg wordt beschreven in handelingsplannen of OP's.
Als bovengenoemde hulp niet mogelijk of afdoende blijkt, kan gezocht worden naar een andere plaats binnen de regio Noordoost waar aan de ondersteuningsbehoefte van de leerling voldaan kan worden. Deze zogenaamde zorgplicht ligt primair bij het individuele bestuur, die daarbij gebruik kan maken van de faciliteiten van Berséba.
De ondersteuningsstructuur van Berséba staat beschreven in het ondersteuningsplan van Berséba. De ondersteuningsstructuur (C-deel Zwolse zorgmap) is vastgelegd en wordt één keer in de twee jaar opnieuw vastgesteld.
Voor de nadere uitwerking van de basisondersteuning en de extra ondersteuning verwijzen wij naar het landelijke ondersteuningsplan van Berséba, alsmede het regionale uitwerkingsdocument dat daarop is gebaseerd.

Ondersteuningsprofiel
In het schoolondersteuningsprofiel legt het schoolbestuur ten minste eenmaal per 4 jaar vast welke ondersteuning de school kan bieden aan leerlingen die dat nodig hebben. Ook staat hierin welke ambities, en de hieraan verbonden grenzen, de school heeft voor de toekomst. De schoolleiding stelt in samenspraak met het team het schoolondersteuningsprofiel op. Het schoolondersteuningsprofiel wordt door het bevoegd gezag vastgesteld. Op basis van het profiel inventariseert de school welke expertise ze nog moet ontwikkelen en wat dat betekent voor de (scholing en toerusting van) leraren.
De regio Noordoost van Berséba heeft een omschreven basisondersteuningsprofiel geformuleerd; hieraan voldoet de school.

4.10 Passend onderwijs

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

4.11 Resultaten

Streefdoelen per vakgebied
Per vakgebied is een streefdoel in een niveauwaarde afgesproken. De leerkracht streeft ernaar om dit streefdoel te halen en bespreekt dit op twee momenten in het schooljaar met de Intern Begeleider. Er kunnen oorzaken zijn waardoor het niet mogelijk is om dit streefdoel te halen. Hiervoor mogen vooraf of achteraf argumenten aangedragen worden bij de Intern Begeleider.
Onze geformuleerde streefdoelen vindt u in de bijlage.

Streefdoel Doorstroomtoets groep 8
De school behaalt minimaal het landelijk gemiddelde voor de Doorstroomtoets. Er wordt gestreefd naar minimaal 2 punten hoger dan het landelijk gemiddelde.

Doublures
De school hanteert de inspectienorm voor een verlengde kleuterperiode. Dit mag maximaal op 12 % liggen. Voor doublures geldt een percentage van 3 %. Ook deze norm wordt aangehouden binnen onze school. Er wordt naar gestreefd om deze percentages zo laag mogelijk te houden. Voor verlenging van de kleuterperiode en voor doubleren zijn protocollen opgesteld.

Sociale Veiligheid
Aan de hand van de monitor 'Zien' wordt aan de Inspectie van het Onderwijs verantwoording gegeven over de sociale veiligheid. Als school vinden we het van belang om ruimschoots binnen de gestelde normen te blijven. De school hecht aan een goed pedagogisch klimaat en een grote mate van sociale veiligheid.

Verwijzingen
De school kiest niet bij voorbaat voor inclusief(ver) onderwijs. Er kunnen omstandigheden zijn waarin het beter is voor de betreffende leerling, de medeleerlingen en/of de leerkracht om een leerling te verwijzen naar het speciaal (basis)onderwijs. Wel streeft de school er naar om een leerling, indien mogelijk, passend onderwijs binnen de eigen school te bieden. We streven dan ook naar een laag verwijzingspercentage naar het speciaal (basis)onderwijs.

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid heeft invloed op de kwaliteit van het onderwijs van de school. Integraal personeelsbeleid (IPB) betekent voor ons het in onderlinge samenhang inzetten van personeel om het onderwijsdoel te realiseren en daarbij het functioneren van het personeel en hun welbevinden in de werksituatie bevorderen. IPB ontstaat niet van vandaag op morgen en is daarbij voortdurend in ontwikkeling en nooit af. Eventueel kunnen Instrumenten als POP (persoonlijk ontwikkelingsplan), SVIB, gesprekkencyclus, (na)scholing hiervoor worden toegepast.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders of is in opleiding. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich (kunnen) ontwikkelen.

5.3 Organisatorische doelen

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uitziet, en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. Dit onderwerp komt in ieder geval jaarlijks grondig aan de orde bij de bespreking van de begroting en de samenstelling van de formaties met het oog op het nieuwe cursusjaar.

Ons personeelsbeleid richt zich enerzijds op de ontwikkeling (m.n. pedagogisch-didactisch) van de leraren, en anderzijds op ontwikkeling in een taak en/of functie.

5.4 Schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur, samen met de IB'er vormt hij het MT van de school. De directeur is belast met de dagelijkse leiding van de school. Hij is verantwoordelijk voor de uitvoering van het door de overheid en het bevoegd gezag vastgestelde beleid. Afhankelijk van de schoolgrootte is de directeur grotendeels vrijgesteld van lesgevende taken om zijn directietaken uit te voeren.

5.5 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt, naast een christelijke levenshouding, veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers en aan een juiste beroepshouding.

5.6 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de leerkrachten toerusten om het onderwijsdoel te kunnen bereiken.Typerend voor onze school is tevens, dat we leren met en van elkaar. Het personeel is verantwoordelijk voor het in beeld houden van hun eigen ontwikkeling.

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de Pieter Zandt, pabo de Driestar en het Hoornbeeckcollege de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO-er in de klas wil (kan) begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de pabo’s. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool.

Onze school werkt samen met Hogeschool de Driestar in het project 'samen opleiden', dit is vastgelegd in een contract. Binnen de school werken eigen schoolopleiders die de stagiaires bezoeken en begeleiden.

De scholen zijn in samenwerking met Pabo 'De Driestar' een project gestart om meer mannen voor de klas te krijgen, het zogenaamde project 'Meer-Mankracht'.

5.8 Werving en selectie

Voor de werving en selectie hanteren wij een gelijknamig protocol wat op ons intranet te vinden is.

5.9 Introductie en begeleiding

Voor de inwerking van nieuwe leerkrachten hanteren de scholen een eigen inwerkplan. Dit plan is als bijlage toegevoegd.

5.10 Taakbeleid

Op onze scholen worden de taken in goed onderling overleg verdeeld. Het uitgangspunt is: gezamenlijke verantwoordelijkheid.

5.11 Collegiale consultatie

In voorkomende gevallen wordt op onze school collegiale consultatie ingezet. Dit is voornamelijk gekoppeld aan een nascholingsonderwerp of ontwikkelingsdoel c.q. streefdoel van school en/of individuele leerkracht.

5.12 Klassenbezoek

Rondom de functioneringsgesprekken worden er (klassen)bezoeken afgelegd bij de teamleden. Na afloop van het (klassen)bezoek volgt standaard een reflectief gesprek. Daarnaast worden er rondom de schoolontwikkeling en/of persoonlijke ontwikkeling ook bezoeken afgelegd bij de teamleden door interne of externe personen.

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

In het functioneringsgesprek komt de persoonlijke ontwikkeling van de leerkracht in verhouding tot zijn/haar taak aan de orde.

5.14 Intervisie

De school is een professionele leergemeenschap. Een integraal onderdeel daarvan is de intervisie.
Intervisie is gericht op deskundigheidsbevordering, op ‘een versteviging van de beroepspersoon en mede daardoor een verhoging van de kwaliteit van het eigen werk’.
Intervisie is intentioneel: gericht op het belang van de leerling.

5.15 Gesprekkencyclus

Voor de functioneringsgesprekken hanteren we het protocol gesprekkencyclus wat op ons intranet te vinden is.

5.16 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen en/of persoonlijke ontwikkeling) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school.

5.17 Teambuilding

Op onze school organiseren we vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema’s die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing- samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten zoals bijvoorbeeld het gezamenlijk koffie- en theedrinken aan het begin van de dag en het jaarlijks personeelsuitje.

5.18 Verzuimbeleid

Het verzuimbeleid is vastgelegd in het arbobeleidsplan wat is in te zien op het intranet.

Omschrijving	Norm	Landelijk gem. 3 jaar bo	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021	2021 / 2022	2022 / 2023	2023 / 2024
Verzuimpercentage (VP) *deel van de werktijd dat verloren is gegaan wegens verzuim*	< 10%	6%	0,1%	0,3%	0,1%	0,1%	0,5%	*onbekend*
Meldingsfrequentie (MF) *gemiddeld aantal verzuimmeldingen*		1	0,3	0,6	0,2	0,3	0,6	*onbekend*
De gemiddelde verzuimduur (GZD) *gemiddelde lengte van het verzuim in kalenderdagen*		21,3	2	3	3	2	3	*onbekend*

Gegvens afkomstig van open onderwijdata DUO

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

5.19 Mobiliteitsbeleid

Een mobiliteitsplan hebben de scholen niet. In geval van formatieve overplaatsing wordt vrijwel altijd gewerkt op basis van vrijwillige mobiliteit.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is één van de vijf scholen van de Vereniging tot Stichting en Instandhouding van scholen met de Bijbel in Staphorst. De directies vormen het uitvoerend bestuur van de scholen, zij legen verantwoording af aan het toezichthoudend deel van het bestuur. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door een IB'er en een ICT- coördinator. Het MT wordt gevormd door de directie en IB'er. De school heeft de beschikking over (G)MR.

6.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd, soms is er sprake van parallelklassen. De indeling van klassen vindt dan plaats op basis van geografie, sociogram en/of de resultaten. De school plaatst de leerlingen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij de hoofdvakken wordt het klassenverband, alleen als het noodzakelijk is, doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau rekenen of lezen.

6.3 Schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren met betrekking tot de ontwikkeling van hun kind.

6.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid

Het Arbobeleidsplan is via intranet in te zien.

6.5 Arbobeleid

Zie het Arbobeleidsplan dat op het intranet is in te zien.

6.6 Interne communicatie

Interne communicatie vraagt een inspanning van alle betrokkenen. Er is sprake van een functionele overlegcultuur en -structuur. Alle interne communicatie moet gezien worden in het belang van goed onderwijs voor de kinderen en een goede werksfeer voor schoolleiding en teamleden. De interne informatievoorziening draagt er aan bij dat teamleden tijdig, open en volledig geïnformeerd worden.
De communicatie met externen staat in dienst van het op school gegeven onderwijs en degenen die daarbij zijn betrokken. Een goede communicatie met externen is representatief voor de onderwijscultuur en -structuur van de school.
De communicatie is transparant.

6.7 Samenwerking

Onze school werkt 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 uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Team Samenleving (gemeente Staphorst)
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts

6.8 Contacten met ouders

6.8 Contacten met ouders

Ouders geven in vertrouwen het onderwijs en een deel van de opvoeding uit handen aan de basisschool. Goede communicatie is essentieel, in het belang van de kinderen en in het belang van de onderlinge relatie. De informatievoorziening houdt rekening met verwachtingen van ouders en stelt ouders in staat om te begrijpen, mee te leven en mee te denken. Er is een schoolcultuur waarin teamleden vanuit een proactieve houding een goede samenwerking met ouders bevorderen. De school stelt ouders in staat mee te denken over de ondersteuning van het kind in de groep en denkt actief mee met ouders over de ondersteuning thuis. De school stelt ouders in staat op een bij de school passende wijze mee te denken over het schoolbeleid. De school bevordert dat ouders mee kunnen doen en mee kunnen leven.

6.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij de leerlingen met zorg overdragen aan de VO-scholen. En dat we meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren.

In de periode voor de kerstvakantie krijgen de leerlingen hun voorlopige advies voor de middelbare school mee, zodat u hier als ouders alvast over na kunt denken. Uiterlijk 31 januari wordt, na interne bespreking, het advies meegegeven, zodat in februari de adviesgesprekken met de ouders zullen plaatsvinden. Na de doorstroomtoets wordt in maart het definitieve advies vastgesteld. Hiermee kunt u uw kind aanmelden op een middelbare school.

Het advies komt tot stand op basis van de schoolresultaten, maar ook interesse, inzet, werkhouding, concentratie, doorzettingsvermogen, zelfstandigheid, zelfvertrouwen en dergelijke spelen een heel belangrijke rol.

6.10 Privacybeleid

De school beschikt over een privacyreglement dat op intranet is in te zien.

6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school werkt samen met de peuterspeelzaal in de buurt van onze school. De samenwerking bestaat overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen, de zorg en begeleiding. We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzaal en er is indien nodig sprake van een warme overdracht.

6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de tussenschoolse opvang. Het beleid is omschreven in het gelijknamig document op intranet.

7 Kwaliteitsbeleid

7.1 Kwaliteitszorg

Om schoolontwikkeling te realiseren werken we met een systeem voor kwaliteitszorg. Kwaliteitszorg is een leerproces, waarbij de school zelf, volgens een beargumenteerde planning, systematisch, de kwaliteit van het onderwijs bespreekt, beschrijft, realiseert, beoordeelt en/of laat beoordelen en evalueert. Bij kwaliteit gaat het dan om zowel de eisen die de overheid hier aan stelt, de zogenoemde basiskwaliteit, als om de ambities die de school zelf heeft geformuleerd.
Een goed kwaliteitszorgsysteem helpt bij het voortdurend beantwoorden van belangrijke kwaliteitszorgvragen rondom de volgende vier aspecten: de processen binnen de school, het handelen van de medewerkers, de opbrengsten van de leerlingen en de ontwikkelcapaciteit van de organisatie. De uitwerking van deze aspecten is opgenomen in het kwaliteitszorgdocument, deze is op intranet in te zien.

7.2 Kwaliteitscultuur

Een belangrijke voorwaarde voor schoolontwikkeling is de aanwezigheid van een professionele cultuur. In een professionele schoolcultuur handelen teamleden vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor zowel opbrengsten als voor processen die hierop van invloed zijn. Om deze professionele cultuur te stimuleren, stuurt de schoolleiding expliciet op versterking van vakmanschap, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en samenwerking die gericht is op kwaliteitsverbetering. Jaarlijks worden activiteiten met dit doel ingepland. Dit is zichtbaar in onze plannen. Een klimaat waarin alle belanghebbenden zich positief betrokken tonen op elkaar is in sterke mate van invloed op het verandervermogen van de school.

7.3 Verantwoording en dialoog

Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Planmatig wordt onze school geauditeerd vanuit het samenwerkingsverband. Tevens vinden de reguliere inspectiebezoeken plaats.

De beleidsvoornemens worden met de medezeggenschapsorganen gedeeld.

Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten.

7.4 Wet- en regelgeving

Onze school heeft kennis genomen van de eisen van de Inspectie van het Onderwijs 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.

7.5 Inspectiebezoeken

Ons bestuur heeft in maart 2022 een bestuursbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze scholen op orde is. Er is een herstelopdracht gegeven t.a.v. de code Goed Bestuur die niet consequent wordt uitgevoerd. Op moment van schrijven zijn we hier volop mee in ontwikkeling.

Het inspectierapport is op school op te vragen.

7.6 Vragenlijst Leraren

Eén keer in de vier jaar wordt onder het personeel een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) en WMK afgenomen.

7.7 Vragenlijst Leerlingen

Onder de leerlingen wordt ieder jaar de vragenlijst van 'Zien' afgenomen en worden daar gesprekken over gevoerd met zowel leerlingen als leerkrachten.

7.8 Vragenlijst Ouders

Onder de ouders wordt één keer in de vier jaar een oudertevredenheidsonderzoek afgenomen.

8 Financieel beleid

8.1 Uitgangspunten

De middelen die worden ontvangen, zetten we op onze school doelmatig in. Daarbij zoeken we steeds het juiste evenwicht in het belang van het geheel van de schoolorganisatie. De personele middelen worden voornamelijk door de schoolleiding ingezet. De materiële middelen worden ingezet door middel van budgettering. Periodiek leggen we aan belanghebbenden op transparante wijze verantwoording af over de doelmatige en verantwoorde inzet van personele en materiële middelen.
Doel:
De geldmiddelen die de school ontvangt zowel de reguliere als de incidentele zijn dienstbaar aan het onderwijs. De inzet dient op een verantwoorde wijze te gebeuren binnen de kaders van doelmatigheid en goed boekhouderschap.
Planning:
Ieder najaar wordt de begroting opgesteld. De school maakt hierbij gebruik van de expertise van de VGS. Nadat het bestuur de begroting in concept heeft goedgekeurd gaat deze vervolgens naar de GMR voor advies betreffende het schooloverstijgende gedeelte. De MR van de school wordt gevraagd advies te geven op het specifieke schoolgedeelte. Na de adviezen van het GMR en de MR gehoord hebbend en al dan niet hier uitvoering aan te hebben gegeven, accordeert het bestuur de begroting in haar vergadering in december.
De VGS stelt regelmatig tussentijdse evaluaties op, die zowel binnen het uitvoerend en toezichthoudend bestuur worden besproken.
Verantwoordelijke(n):
De eindverantwoordelijke voor de begroting is het bestuur. Voor de uitvoering van de begroting is de directeur-bestuurder verantwoordelijk.
Middelen:
De kosten van de begeleiding, opstellen, uitvoeren en bewaken van de begroting valt binnen het budget dat via de Lumpsum de school beschikbaar wordt gesteld.
Evaluatie:
De financiële resultaten van een afgelopen boekjaar worden met het toezichthoudend bestuur besproken tijdens een bestuursvergadering in februari, in het bijzijn van een vertegenwoordiger van de VGS. Verder worden de resultaten schooloverstijgend toegelicht tijdens de ledenvergadering, welke in maart/april wordt gehouden. Het resultaat wordt opgenomen in een jaarverslag dat ter beschikking wordt gesteld aan het ministerie van OC&W.

8.2 Sponsoring

De school maakt geen gebruik van sponsoring.