

# Schoolplan 2023-2027

## **Basisschool Andreashof** KWINTSHEUL



# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>4</b>
Bijlagen	4
<b>2 Strategisch beleid</b>	<b>6</b>
Bijlagen	7
<b>3 Schoolbeschrijving</b>	<b>7</b>
<b>4 Sterkte-zwakteanalyse</b>	<b>10</b>
Bijlagen	10
<b>5 Risico's</b>	<b>10</b>
Risicoanalyse	10
Risicoanalyse Onderwijskundig beleid	10
Risicoanalyse Personeelsbeleid	11
Risicoanalyse Organisatorisch beleid	11
Risicoanalyse Financieel/materieel beleid	11
Risicoanalyse Kwaliteitsbeleid	11
<b>6 De missie van de school</b>	<b>11</b>
Eigentijds onderwijs	12
Zorg	12
De digitale wereld	12
Samenwerken	13
Ambitie	13
Veiligheid	13
<b>7 Onze parels</b>	<b>13</b>
Bijlagen	13
<b>8 Onze grote verbeterdoelen</b>	<b>13</b>
<b>9 Onze visie op lesgeven</b>	<b>14</b>
Bijlagen	15
Bijlagen	15
<b>10 Onze visie op identiteit</b>	<b>15</b>
Bijlagen	16
<b>11 Onderwijskundig beleid</b>	<b>17</b>
<b>12 Personeelsbeleid</b>	<b>24</b>
<b>13 Organisatiebeleid</b>	<b>29</b>
<b>14 Financieel beleid</b>	<b>32</b>
<b>15 Kwaliteitsbeleid</b>	<b>34</b>
<b>16 Basiskwaliteit</b>	<b>37</b>
Beoordeling	38
<b>17 Stelselkwaliteit</b>	<b>38</b>
Bijlagen	38

<b>18 Onze eigen kwaliteitsaspecten</b>	<b>38</b>
<b>19 Actiepunten 2023-2027</b>	<b>39</b>
<b>20 Meerjarenplanning 2023-2024</b>	<b>40</b>
<b>21 Meerjarenplanning 2024-2025</b>	<b>41</b>
<b>22 Meerjarenplanning 2025-2026</b>	<b>42</b>
<b>23 Meerjarenplanning 2026-2027</b>	<b>43</b>
<b>24 Formulier "Instemming met schoolplan"</b>	<b>44</b>
<b>25 Formulier "Vaststelling van schoolplan"</b>	<b>45</b>

# 1 Inleiding

## Voorwoord

De Andreashof in Kwintsheul, een basisschool in een klein dorp in het Westland. Van een afstandje lijkt het misschien een school zoals velen. Maar wie dichterbij komt ziet een school met een rijk verleden, die zich blijft ontwikkelen en daarbij ook groot durft te dromen.

Een eigentijdse school met extra aandacht voor zorg, sport, cultuur en talentontwikkeling. Een leven lang mogen blijven leren. Dat wensen wij niet alleen onze kinderen toe, dat doen wij zelf ook!

Op de Andreashof willen we er met elkaar voor zorgen dat de kinderen uitgroeien tot blijde, verantwoordelijke, respectvolle en gezonde mensen. Dat is heel wat, hoor ik u denken. Dat is het ook, maar het is toch fantastisch als onze school een respectvol, liefdevol en verdraagzaam klimaat heeft voor alle kinderen, leerkrachten en ouders/verzorgers.

We willen u kennis laten maken met de Andreashof en onze visie op onderwijs, wat wij bieden en hoe wij graag willen werken. Bent u nieuwsgierig geworden, lees dan gerust verder.

## Team Andreashof

## Inleiding

De indeling van ons schoolplan 2023 - 2027 is afgestemd op het strategisch beleidsplan van WSKO en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. In het jaarplan zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. In het jaarplan willen we vormgeven aan een cyclus van data, duiden, doelen en doen. Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden, kinderraad, MR en OV hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen.

## Bijlagen

1. Folder: samen sterk de wereld in

Lief kind,

Allereerst willen we je laten weten hoe trots we zijn op jou. Je zet je elke dag weer in om te groeien en te leren, en dat is iets om te waarderen. Er zijn een aantal dingen die we met je willen bespreken die van belang zijn voor jouw ontwikkeling bij ons op school.

Het is belangrijk om te beseffen dat je zelfvertrouwen en eigenaarschap kunt ontwikkelen. Dit betekent dat je gelooft in jezelf en in staat bent om verantwoordelijkheid te nemen voor je eigen leerproces. Zo kun je leren om jezelf doelen te stellen en te werken aan de basisvaardigheden taal en rekenen. Deze vaardigheden zijn de bouwstenen van veel kennis en zullen je helpen om later succesvol te zijn.

Het pedagogisch klimaat op school is erg belangrijk. Je moet je veilig voelen op school en plezier hebben in wat je doet. Zo kun je gelukkig zijn en jezelf ontwikkelen op jouw eigen tempo. Hierbij is het ook belangrijk om kritisch te kijken naar je eigen werk en om te gaan met feedback die je krijgt.

Daarnaast is het van belang dat je digitale geletterdheid ontwikkelt. Dit houdt in dat je leert omgaan met verschillende digitale tools en platforms, en ook begrijpt hoe deze werken. Zo kun je bijvoorbeeld veilig omgaan met sociale media en informatie vinden op het internet. We willen jou de kans geven jouw talent te ontdekken en te ontwikkelen, en leren om samen te werken en probleemoplossend te denken.

Natuurlijk zijn er ook culturele vakken, zoals muziek, drama, dans en tekenen. Hierdoor kun je jezelf op verschillende manieren uiten en creatief bezig zijn. Daarnaast is het belangrijk om te bewegen en gezond te blijven. De school speelt hierbij een belangrijke rol door te zorgen voor een gezonde schoolomgeving.

Deze boodschap willen we je meegeven, blijf altijd leren en plezier hebben in wat je doet, dan kun je bereiken wat je maar wilt.

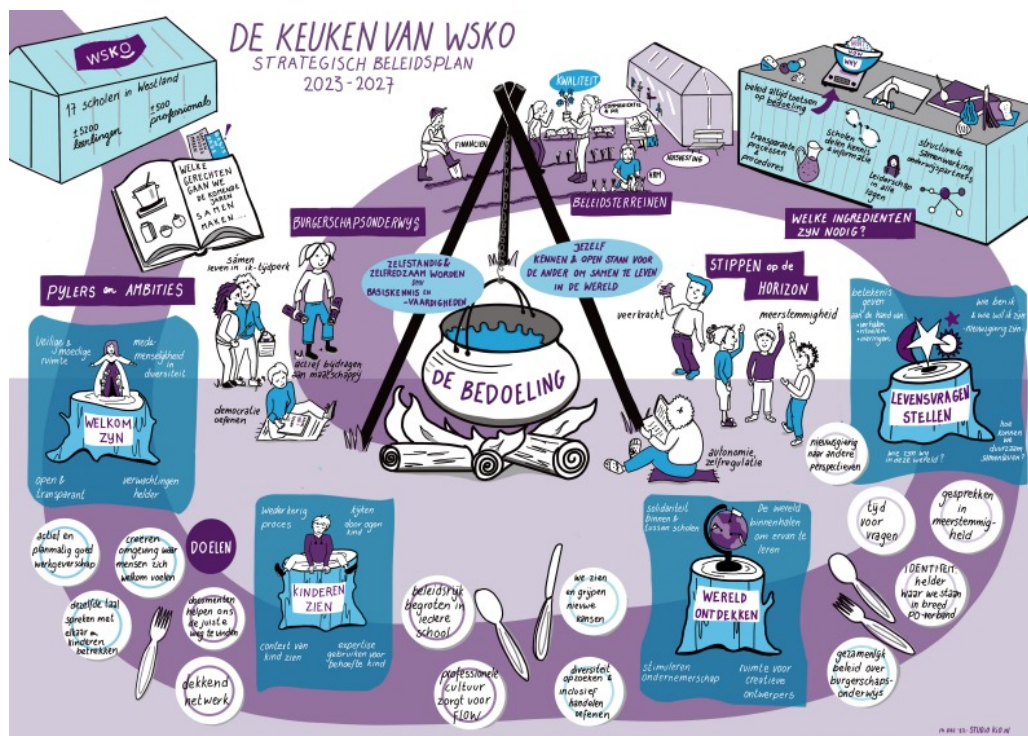
Veel succes en plezier op school!

Met vriendelijke groet,  
Team Andreashof



## 2 Strategisch beleid

In het strategisch beleidsplan van WSKO volgen we het model van de gouden cirkel van Simon Sinek, waarbij we starten met het "waarom", de diepere bedoeling van het onderwijs bij WSKO. Vervolgens is er het "hoe", waarde en vier pijlers waarmee we aan de bedoeling werken, worden toegelicht. Tenslotte volgt het "wat", waarbij concrete doelen per beleidsdomein genoemd worden.



Wij zijn als school onderdeel van de Westlandse Stichting Katholiek Onderwijs (WSKO), waarbij 17 basisscholen in het Westland en Midden-Deifland zijn aangesloten.

De basis voor ons schoolplan is het Strategisch Beleidsplan van WSKO 2023-2027, dat is ontwikkeld vanuit een samenwerking tussen directeuren, Intern Begeleiders, medewerkers van alle WSKO-scholen en de GMR. In de bijlage is dit beleidsplan opgenomen.

De belangrijkste punten uit dit plan zijn:

**De bedoeling** van ons onderwijs op WSKO-scholen:

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

We hanteren daarbij 4 pijlers:

1. Welkom zijn
2. Kinderen zien
3. De wereld ontdekken
4. Levensvragen stellen

### Welkom zijn

Dit betekent dat iedereen zich in onze scholen veilig voelt. Je wordt als kind, ouder/verzorger en professional, uitgenodigd om in relatie te gaan met elkaar. Er wordt ruimte gegeven om autonomie en competenties te ontwikkelen.

### Kinderen zien

Onderwijs is een wederkerig proces. We kijken dóór de ogen van het kind en kijken, vanuit onze kennis en ervaring, náár het kind. Zo kunnen we als professionals onze kennis en expertise inzetten om het onderwijs te ontwikkelen en te bieden wat de kinderen nodig hebben. We zijn bereid tot maatwerk binnen onze mogelijkheden en we nemen kinderen serieus.

### De wereld ontdekken

Onze scholen zijn een veilige, uitdagende, leerrijke ruimte waar je de wereld binnenhaalt, zodat kinderen op een open en nieuwsgierige manier zichzelf, de ander en de wereld waar ze deel van uitmaken, leren begrijpen en hier op een duurzame manier samen vorm aan geven.

### Levensvragen stellen

Kinderen stellen van nature vragen. Wie ben ik, wie zijn wij, wat is onze plek in deze wereld? Hoe kunnen wij duurzaam en vreedzaam samenleven? We willen ruimte bieden voor de levensvragen die dan bovenkomen, zonder ze eenduidig te willen beantwoorden. We stimuleren een levenshouding gericht op het zoeken naar zin en betekenis in rituelen en bij vieringen.

Bij het lezen van dit schoolplan zal duidelijk worden dat er een duidelijke congruentie is tussen de hiervoor beschreven bedoeling en de pijlers van WSKO en onze schoolontwikkeling.

### Bijlagen

1. Strategisch beleidsplan van WSKO 2023-2027

## 3 Schoolbeschrijving

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

Gegevens van de school	
Naam school:	Andreashof
Directeur:	Irma Smits
Adres + nr.:	Leeuwerik 11
Postcode + plaats:	2295 PE Kwintsheul
Telefoonnummer:	0174-294193
E-mail adres:	Andreashof@wsko.eu
Website adres:	www.andreashof.nl

### FUNCTIES OP SCHOOL

#### Het managementteam:

Het management van de school bestaat uit de directeur, bovenbouwcoördinator, onderbouwcoördinator, Intern

begeleider en ICT-er.

**Interne Begeleiding:**

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

**Remedial Teaching**

Remedial teacher begeleidt de kinderen die een extra hulpvraag hebben. Dat betekent dat ze bepaalde leerstof moeilijk vinden of juist meer uitdaging nodig hebben.

**ICT**

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

**Leerkrachten**

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

**Onderwijsassistenten**

De onderwijsassistenten werken bij de groepen 1, 2, 3 en 4. Zij ondersteunt het leerproces in de voorbereiding en uitvoering.

**Vakleerkrachten**

Bewegingsonderwijs wordt gegeven door een vakleerkracht, aan de groepen 3 t/m 8.

Dans wordt gegeven door een professional van Danscreatie, aan de groepen 1 t/m 4.

Muziek wordt gegeven door een leerkracht met affiniteit voor muziek, aan de groepen 1 t/m 4.

Muziek wordt gegeven door een professional, aan de groepen 5 t/m 8.

Drama wordt gegeven aan een professional, aan de groepen 3 t/m 8.

**Vrijwilligers**

Enkele vrijwilligers helpen structureel (en indien gewenst ook incidenteel) op school. Ze helpen kinderen die steun kunnen gebruiken bij leren, bijvoorbeeld bij het vergroten van de woordenschat, het leesproces.

Onze school wordt bezocht door ongeveer 300 kinderen.

Het aantal leerlingen van onze school loopt de laatste jaren gestaag terug. De belangrijkste oorzaak is hiervoor is de vergrijzing in het dorp en het teruglopende aantal kinderen. De verwachting is dat het leerlingaantal weer zal oplopen na de aanbouw van een nieuwbouwwijk in de omgeving.

De kinderen hebben een

- leerkracht nodig die.....
- basisvaardigheden nodig die.....
- instructie nodig die.....
- een werkplek nodig die.....
- een organisatie nodig die.....





Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2022 / 2023	28,88	28-29	6,23	28,99 19/20 - 21/22	28-29 19/20 - 21/22
2021 / 2022	28,88	28-29	6,23		
2020 / 2021	28,98	28-29	6,16		

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

## Onze school

Onze school is een organisatie met een eigentijds onderwijsconcept. Wij zijn een organisatie voor leerlingen van 4-12 (13) jaar, een organisatie waarin we aanbieden; onderwijs, zorg, sport en cultuur.

Onze uitgangspunten zijn:

1. We beschikken over een inhoudelijk doorgaande lijn van 4-12 (13) jaar, waarin we een ononderbroken ontwikkeling (leerlijn) nastreven, waarin we kinderen de ruimte geven om de wereld te ontdekken.
2. We zorgen voor afstemming van pedagogiek en didactiek. Het is daarom vanzelfsprekend voor ons dat alle professionals betrokken zijn bij de professionaliseringsactiviteiten.
3. We beschikken over een doorgaande lijn met betrekking tot de zorg. Deze 'lijn' is van belang voor het onderwijs (de kinderen zien). We hebben beleid voor de uitwisseling van informatie (AVG-proof) en we gebruiken één systeem en één systematiek om informatie (over een leerling) in op te slaan.
4. We hebben beleid (en één lijn) voor wat we noemen het welkomstbeleid. Het is helder wie nieuwe ouders ontvangt en rondleidt, hoe we ouders (en hun kind) ontvangen en welke informatie we verstekken over onze organisatie.
5. We hebben één (doorgaande) lijn voor wat betreft ouderbetrokkenheid. Onze visie op hoe je met ouders omgaat, is gezamenlijk vastgesteld. Wat wij verwachten van ouders en wat ouders van ons kunnen verwachten is helder.
6. We beschikken over een doorgaande lijn met betrekking tot identiteit (levensvragen stellen). Voor de ouders is daardoor duidelijk waar wij voor staan.

## Leerlingenkenmerken

Onze school wordt bezocht door 274 leerlingen (01-02-2023). Het leerlingaantal is in de afgelopen jaren gedaald en zal zich in de komende jaren stabiliseren rond de 275 leerlingen.

Door de vergrijzing zien we het leerlingaantal dalen. We hopen in de toekomst op meer leerlingen doordat we nieuwbouw gaan krijgen in Kwintshoek.

De leerlingen zijn verdeeld over 9 groepen:

- 3 groepen 1 en 2;
- en van ieder leerjaar 1 groep. (groep 3, 4, 5, 6, 7 en 8)

We hebben een klein aantal leerlingen met een diverse culturele achtergrond. Ongeveer 5,9 % van onze leerlingen heeft een migratieachtergrond.

De verwachting is dat dit in de komende jaren stabiel blijft. Een aantal kinderen hebben een moedertaal, anders dan Nederlands.

Dit vraagt om aanpassing van ons onderwijsaanbod, zodat deze kinderen ook voldoende taalvaardig worden in het Nederlands.

Ook vormt de grote diversiteit in culturen een mooie oefenplaats voor inclusie, verdraagzaamheid en burgerschap. Als school hebben wij zowel een buurtfunctie als een regionale functie. De meeste ouders kiezen bewust voor de school in het dorp.

Onze leerlingpopulatie is een afspiegeling van de bevolking in de gemeente Westland.

In algemene zin hebben wij, op grond van de kenmerken van onze leerlingen, de volgende kenmerken:

- verschillen in opleidingsniveau van ouders;
- verschillen in betrokkenheid van ouders;
- een toename van aanvragen voor zij-instroom;

- er komen meer gezinnen uit verschillende sociale milieus waardoor er een relatief groter risico is op sociaal-emotionele problemen.

Bovenstaande kenmerken hebben de volgende onderwijsbehoeften tot gevolg:

- ons onderwijsconcept blijven volgen; kinderen moeten de kans krijgen om op hun eigen niveau en tempo te werken;
- aandacht voor het aanleren van de gouden regels;
- aanbod van de basisvaardigheden;
- kinderen moeten begeleid worden in het aanleren van samenwerken, keuzes maken en verantwoordelijkheid dragen, het vergroten van eigenaarschap.

## 4 Sterkte-zwakteanalyse

Onze school kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen. In schema:

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Het eigentijdse onderwijs	Onvoldoende aandacht voor PR en marketing
KANSEN	BEDREIGINGEN
Burgerschap, meer van elkaar leren	Terugloop leerlingen

Zie verder de bijlage van de sterkte-zwakteanalyse

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

1. Eigentijds onderwijsconcept
2. Aandacht voor de sociale emotionele ontwikkeling van kinderen
3. Van leerkracht gestuurd onderwijs naar kind gestuurd onderwijs
4. Meer met elkaar reflecteren ook met kinderen
5. Burgerschap; meer van elkaar leren

### Bijlagen

1. 2023-2027 SWOT Andreashof

## 5 Risico's

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

### Risicoanalyse

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

### Risicoanalyse Onderwijskundig beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Onderwijsconcept	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Externe deskundige</i>		Kosten: € 10000	
Eigenaarschap vergroten	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Doorgaande lijn</i>		Kosten: € 2000	
Reflectie geven	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Externe deskundige</i>		Kosten: € 2000	

### Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Leerkrachten met expertise	Middel (3)	Verwaarloosbaar (1)	Laag
Maatregel: <i>professionalisering</i>		Kosten: € 2000	

### Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
groep doorbrekend werken	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>leerpleinen</i>		Kosten: € 10000	
groep doorbrekend werken	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>muren doorbreken</i>		Kosten: € 40000	

### Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Terugloop van kinderen	Groot (4)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>overleg Gemeente en bestuur</i>			
Digitale wereld	Groot (4)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>vernieuwingen/licenties</i>		Kosten: €35000	

### Risicoanalyse Kwaliteitsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Opbrengsten	Middel (3)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>analyse en handelen (HGW)</i>		Kosten: € 5000	
Professionalisering	Middel (3)	Minimaal (2)	Midden
Maatregel: <i>meer expertise</i>		Kosten: €10000	
Professionalisering	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>vakbekwaamheid vergroten</i>		Kosten: €10000	

## 6 De missie van de school

Onze missie is om een eigentijdse katholieke basisschool te bieden voor kinderen van 4 t/m 12 jaar, waar elk kind wordt gezien als individu en wordt aangemoedigd om zijn of haar volledige potentieel te bereiken.

Wij geloven in het belang van een stamgroep waarin kinderen zich welkom voelen en zich verbonden voelen met de

leerkrachten, onderwijsassistenten en vakleerkrachten die hen begeleiden/coachen bij het ontdekken van de wereld om hen heen en het stellen van levensvragen.

Onze slogan “samen sterk de wereld in” vat onze overtuiging samen dat kinderen sterker worden door samen te werken en van elkaar te leren. Ze groeien uit tot wereldburgers.

Onze kernwaarden zijn gebaseerd op het idee dat loslaten anders vasthouden is en dat het belangrijk is om aan te sluiten bij de zone van de naaste ontwikkeling van elk kind. We geloven dat kinderen eigenaar moeten zijn van hun eigen leren en dat ze het best leren door met elkaar en van elkaar te leren.

We creëren een omgeving waarin elk kind zich veilig voelt, gewaardeerd en ondersteund voelt terwijl het zich ontwikkelt tot een gelukkige, zelfverzekerde en competente wereldburger.



### Onze slogan

Samen sterk de wereld in.....

### Onze kernwaarden:



#### Eigentijds onderwijs

Eigenaarschap bij kinderen in het basisonderwijs houdt in dat kinderen actief betrokken worden bij hun eigen leerproces, beslissingen nemen over hun leren en verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling. Het doel is om kinderen te helpen zelfsturende, gemotiveerde en zelfbewuste kinderen te worden.



#### Zorg

De zorgcyclus is een belangrijk proces en instrument dat ervoor zorgt dat alle kinderen de ondersteuning en begeleiding krijgen die ze nodig hebben om te kunnen groeien en zich te ontwikkelen.



#### De digitale wereld

De digitale wereld speelt een steeds grotere rol in het basisonderwijs en biedt zowel kansen als uitdagingen voor kinderen.



### Samenwerken

Samenwerken is van groot belang, zowel voor kinderen als voor professionals. Het bevordert niet alleen de sociale en emotionele ontwikkeling van kinderen, maar het biedt ook mogelijkheden voor dieper leren en het ontwikkelen van belangrijke vaardigheden voor de 21e eeuw, zoals communicatie, teamwork en probleemoplossing.



### Ambitie

Onze ambitie is het streven naar het bevorderen van een cultuur waarin kinderen worden aangemoedigd om hun volledige potentieel te bereiken en hun persoonlijke doelen na te streven.



### Veiligheid

Veiligheid in het basisonderwijs is van het grootste belang om een gezonde leeromgeving te creëren waarin leerlingen zich veilig en beschermd voelen.

## 7 Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit (zie het Onderzoekskader 2017), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten).

Het meest trots zijn we op onze parels:

**Ons eigentijds onderwijs;** Op onze school zijn we trots dat we de basiskennis en basisvaardigheden op maat aanbieden (zie bijlage).

**Zorg;** Op onze school zijn we trots op onze zorgcyclus die we kunnen aanbieden voor de kinderen (zie bijlage).

**De digitale wereld;** Op onze school zijn we trots op de digitale wereld (zie bijlage).

**Samenwerken;** Op onze school zijn we trots tussen de samenwerking met kinderen, leerkrachten, ouders/verzorgers en partners van de school.

**Ambitie;** Op onze school zijn we trots dat we met elkaar op zoek zijn naar het vormgeven van meer eigenaarschap bij de kinderen en professionals.

**Veiligheid;** Op onze school zijn we trots dat ieder kind geaccepteerd en gerespecteerd wordt. Ieder kind is welkom.

### Bijlagen

1. Digitale wereld
2. Zorgplan
3. Eigentijds onderwijs

## 8 Onze grote verbeterdoelen

Onze school heeft voor de komende vier jaar de volgende (grote) verbeterthema's vastgesteld:

1. Er heeft een verschuiving plaats gevonden van traditioneel onderwijs naar eigentijds onderwijs. Kinderen en leerkrachten hebben een andere rol in het onderwijsproces gekregen. Dit willen we nog verder implementeren.
2. We gaan meer loslaten = anders vasthouden. We willen kinderen meer eigenaarschap te geven.
3. Het vakgebied 'Burgerschap' is zichtbaar geïntegreerd in ons dagelijkse onderwijs.
4. Onze school wil de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding van alle kinderen verbeteren door te werken volgens de principes van Handelingsgericht Werken. We volgen hierbij de zorgcyclus.
5. De leerlijn digitale geletterdheid is geïmplementeerd binnen ons onderwijs.

Speerpunten	
1.	Er is een doorlopende leerlijn aanwezig voor digitale geletterdheid voor groep 1 t/m 8.
2.	De leerkrachten kunnen wekelijks met kinderen reflecteren op hun leerproces.
3.	In de groepen is zichtbaar dat kinderen eigenaar zijn over hun eigen leerproces.
4.	Er is een nieuw koersplan voor meer- en hoogbegaafdheid.
5.	Er is een nieuwe taalmethode die past bij het eigentijds onderwijs.
6.	Er is een instrument voor sociaal- en emotionele ontwikkeling voor groep 1 t/m 8.
7.	Het borgen van de zorgcyclus.
8.	De referentieniveaus (opbrengsten) blijven een aandachtspunt tijdens het hele onderwijsproces.
9.	Vergroten van de sociale en maatschappelijke competenties.

## 9 Onze visie op lesgeven

Onze visie op het lesgeven is dat het de kern van ons werk is. Wij zijn van mening dat het belangrijk is om niet alleen de kennis en vaardigheden over te dragen, maar ook een pedagogische en didactische aanpak te hanteren die het kind centraal stelt.

Bij het lesgeven is het voor ons van belang om het kind te zien. Elk kind is uniek en heeft een eigen manier van leren. Door hier rekening mee te houden kunnen we het onderwijs zo inrichten dat het kind optimaal wordt uitgedaagd en gestimuleerd.

Wij hanteren een open houding richting onze kinderen en collega's. Dit betekent dat we altijd bereid zijn om te luisteren naar hun ideeën, feedback en kritiek. Door open te staan voor andere perspectieven en elkaar leren te begrijpen, kunnen we ons onderwijs steeds verder ontwikkelen en verbeteren.

Respect is voor ons een belangrijke waarde bij het lesgeven. Wij vinden het vanzelfsprekend om respectvol om te gaan met onze kinderen en collega's, ongeacht hun achtergrond of persoonlijke omstandigheden. Zo creëren we een veilige en vertrouwde omgeving waarin iedereen zich welkom en gehoord voelt.

Een goede relatie tussen de professional en kind is voor ons essentieel. Door een band op te bouwen met de kinderen kunnen we beter inspelen op hun behoeften en kunnen we het leerproces zo goed mogelijk begeleiden.

Kortom, ons doel is om een onderwijsomgeving te creëren waarin elk kind zich optimaal kan ontwikkelen. Dit doen we door een pedagogische en didactische aanpak te hanteren die het kind centraal stelt, waarbij we een open houding hebben en respectvol omgaan met onze kinderen en collega's, en waarbij we streven naar een goede relatie tussen de professional en kind.



**Bijlagen**

1. Eigentijds onderwijs

In het kader van Passend onderwijs hebben de scholen aangesloten bij het swv hun SOP ingevuld.

Het SOP is in de audit meegenomen in de volgende zin:

- De audit moet ondersteunend zijn in het proces van de interne reflectie, ontwikkeling en zelfbeoordeling van de school.
- In hoeverre komt het beeld van de zelfbeoordeling overeen met het beeld dat de auditor heeft?
- Zijn er aandachtspunten en suggesties voor verbetering?

Het SOP is gericht op vier ijkpunten:

- 1 Eindoordeel inspectie;
- 2 Inrichting handelingsgericht werken (HGW);
- 3 Kwaliteit van de organisatie van de ondersteuning;
- 4 Licht curatieve interventies.

Tijdens de audit zijn cruciale indicatoren van de basisondersteuning getoetst en in dit rapport wordt verslag gedaan van de bevindingen. Hierbij is de definiëring van het swv uit het ondersteuningsplan (de vier ijkpunten) leidend geweest. Het rapport kan door de scholen/schoolbesturen worden benut om de eigen beoordelingen in de toekomst te nuanceren en verder vorm te geven aan (de kwaliteit van) Passend onderwijs. Tevens kan het rapport worden gebruikt als input voor het bijstellen van het schoolondersteuningsprofiel (SOP).

**Bijlagen**

1. Auditrapport

**10 Onze visie op identiteit**

**Onze visie op identiteit**

Identiteit is een unieke en persoonlijke uitdrukking van wie we zijn en waar we voor staan. Identiteit wordt gevormd door vele aspecten van ons leven, waaronder onze cultuur, religie, gender, seksualiteit, achtergrond en ervaringen.

Als het gaat om de katholieke identiteit, is het belangrijk om te erkennen dat deze identiteit veel diversiteit heeft. Er zijn veel verschillende manieren om katholiek te zijn en elke persoon kan zijn of haar eigen unieke relatie met het geloof hebben. We staan open voor deze diversiteit en willen samenwerken om ons geloof te vieren en te beleven

met kinderen, leerkrachten en ouders.

Iedereen moet zich in de school en klas veilig en gerespecteerd voelen, ongeacht hun identiteit. Als we samenwerken om dit te bereiken, kunnen we een omgeving creëren waarin mensen zich vrij voelen om zichzelf te zijn en te groeien in dit proces.

Het vieren is ook een belangrijk onderdeel van wie we zijn. Of het nu gaat om het vieren van onze katholieke feestdagen, ons cultureel erfgoed of onze individuele prestaties, het vieren van ons leven en onze identiteit kan ons verbinden en ons een gevoel van gemeenschap geven.

## **Bijlagen**

### 1. WSKO identiteit

#### **Identiteit WSKO**

Onder identiteit verstaan we bij WSKO het antwoord op de vraag 'wie zijn we, waar staan we voor, waar herken je een WSKO-school aan?'. We vatten identiteit dus breed op. Waar we voor staan is terug te vinden in ons strategisch beleidsplan. We maken de vertaling van onze identiteit naar ons handelen. Onze professionals initiëren aandacht voor identiteit, maar zijn ook deelnemers aan de gesprekken en de ontwikkeling.

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

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

#### **Wortels**

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

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

#### **Samen**

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

#### **Ervaren**

We nemen tijd voor wat belangrijk is in het leven en voor wat we willen uitdragen. Levensvragen stellen, echte ontmoeting, een gesprek voeren, verhalen vertellen maar ook vieren en rituelen horen bij onze identiteit. Daarbij hechten we er waarde aan dat we weten welk feest we vieren, en zoeken we actief naar de verschillende lagen in verhalen. Omgaan met levensvragen is een belangrijk onderdeel van het ruimte geven aan de levensbeschouwelijke dimensie van ons onderwijs. Kinderen stellen van nature vragen, met name op momenten van



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

## 11 Onderwijskundig beleid

De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Wel besteden we structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) en actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. De inrichting van ons onderwijs in burgerschap is beschreven in de katern Burgerschap.

### Levensvragen stellen:

Kinderen stellen van nature vragen.

Wie ben ik, wie zijn wij, wat is onze plek in deze wereld?

Hoe kunnen wij duurzaam en vreedzaam leven?

In het dagelijks leven overkomen ons dingen en vallen ons dingen toe. Wij ervaren dan een onderbreking van het dagelijkse leven. We willen ruimte bieden voor de levensvragen die dan komen, zonder ze eenduidig te willen beantwoorden. We geven een beding aan deze vragen. We stimuleren een levenshouding gericht op het zoeken naar zin en rituelen en bij vieringen.

Daarbij laten we ons inspireren door de katholieke traditie, waarin verwondering over het onverklaarbare, dankbaar zijn en offers brengen, het ontwikkelen van kracht - ook in moeilijke situaties - en de ander geven wat je zelf nodig hebt, door de eeuwen heen voorgeleefd en doorgegeven zijn.

We moedigen het stellen van vragen aan. Niet zodat we antwoord kunnen geven, maar zodat we het gesprek met elkaar kunnen aangaan en tot echte ontmoeting kunnen komen.

We benutten vormende gebeurtenissen, momenten van onderbrekingen als deze zich aandienen. En we bouwen ruimte in voor rituelen en vieren en maken deze betekenisvol (zie kennis, vaardigheden en methoden)

Binnen onze school nemen we de tijd en oefenruimte om levensvragen te bespreken. Als nieuwsgierige professionals zijn we ertoe bereid het gesprek te stimuleren, vanuit aanleg en interesse of door het volgen van een scholing. We herkennen kansen om het gesprek te voeren en organiseren gesprekken waarin we elkaars waarde zien en meerstemmigheid oefenen.

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).

### Burgerschap in de school

De Andreashof is een oefenplaats om burgerschapsvaardigheden in de praktijk te leren en te brengen.

“Op onze school leren de kinderen samen te leven en te werken, met spelregels om te gaan, hun eigen mening te vormen en die van anderen te respecteren. Ook ontdekken kinderen er hun eigen positie in de samenleving en komen ze erachter hoe ze zelf een bijdrage kunnen leveren aan hun wijk, dorp, land en de wereld. Met andere woorden: kinderen ontwikkelen zich tot verantwoordelijke wereldburgers.”

### Onze doelen zijn:

1. We voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden.
3. We voeden onze leerlingen op tot mensen die “meedoen”, die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.

4. We voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
5. We richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

## **Burgerschap**

### **Waarom? Wat? Hoe?**

#### **Waarom?**

- We willen de kinderen klaarstomen voor een plek in de maatschappij. Ze moeten leren omgaan met de verschillen die er zijn, ook op cultureel gebied.
- Omgaan met waarden en normen.
- Zich betrokken voelen bij de maatschappij.
- Je mag zijn zoals je bent.
- Bewust zijn van gedrag.
- Leren omgaan met regels in en om de school.
- Respect hebben voor je medemens.

#### **Wat?**

- Met de kinderen praten over hoe ze met elkaar en met hun omgeving om moeten gaan.
- Leren luisteren naar anderen, op je beurt wachten, ruzie maken en weer vriendjes worden, je aan afspraken en regels houden.
- Actuele onderwerpen bespreken. (jeugdjournaal)
- In de methode wereldoriëntatie Blink en de taalmethode Taalactief
- Bespreken tradities en andere godsdiensten.
- Anti pestprotocol behandelen.
- De gouden weken.

#### **Hoe?**

- Maatschappelijke problemen bespreekbaar maken.
- Kinderen bewust maken van hun eigen gedrag.
- Kinderen laten samenwerken.
- Tijdens zaakvakken (Blink) komen veel onderwerpen aan de orde.
- Kinderen zelf onderwerpen laten inbrengen.

### **Beleidsplan burgerschap**

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

De vakken, methodes en toetsen die we gebruiken hebben we opgenomen in de schoolgids (zie bijlage). Voor taalonderwijs gebruiken we kleuteruniversiteit (groep 1 en 2), Veilig Leren Lezen (groep 3) en Taal Actief (groep 4-8); bij het Rekenonderwijs gebruiken we Wereld in getallen (groep 3-8). Voor de overige vakken: zie de schoolgids. ([zie bijlage vakken](#))

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. In ons taalbeleidsplan hebben we beschreven hoe we omgaan met leerlingen met een taalachterstand. In het algemeen krijgen zij extra instructie, extra aanbod en extra tijd. Lezen en taal behoren tot de kernvakken(basisvaardigheden) bij ons op school. We besteden daar veel tijd aan en we beschikken over leerkrachten die effectief lees- en taalonderwijs kunnen geven.

De vakwerkgroep taal, lezen, schrijven en Engels hebben expertise over deze vakken. Zij volgen het proces en product en denken mee over het vergroten van de basisvaardigheden.

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer kinderen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen).

We besteden veel tijd aan rekenen en de leerkrachten zijn gespecialiseerd in het geven van rekenonderwijs.

De vakwerkgroep rekenen heeft expertise over dit vak. Zij volgen het proces en product en denken mee over het vergroten van de basisvaardigheden.

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze kinderen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, burgerschap, wetenschap&techniek, gezond gedrag en verkeer.

De vakwerkgroep wereldoriëntatie heeft expertise over dit vak. Zij volgen het proces en product en denken mee over het vergroten van de basisvaardigheden.

Wij vinden het belangrijk dat onze kinderen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren.

De vakwerkgroep cultuur heeft expertise over dit vak. Zij volgen het proces en product en denken mee over het vergroten van deze vaardigheden.

Op onze school is het onderwijs in bewegen gericht op het aanleren van een verantwoorde deelname aan de bewegingscultuur. Die 'cultuur' omvat allerlei sportieve activiteiten en soorten bewegingsrecreatie, maar ook de actuele bewegingswereld van kinderen waarin zij spelen op het schoolplein en in de woonomgeving. Het doel van bewegingsonderwijs is de kinderen breed te introduceren in die bewegingscultuur: kinderen leren om zelfstandig en gezamenlijk een bewegingsactiviteit op gang te brengen en houden. Tijdens gymlessen wordt ook geleerd rekening te houden met anderen.

Bewegingsonderwijs is, net als andere vakken, een leervak. In de school is het mogelijk het leerproces van het kind te volgen en zo tot een gestructureerde en leeftijdsgebonden opbouw van bewegingsthema's te komen. Vanuit het veilige en vertrouwde pedagogische klimaat worden bovendien alle kinderen bereikt, ook de motorisch zwakkeren. Daarnaast is het van essentieel belang dat kinderen plezier hebben in de lessen bewegingsonderwijs, omdat plezier in hoge mate bepalend is voor hun buitenschoolse en latere deelname aan sportactiviteiten. Genoeg redenen voor bewegingsonderwijs op maat met uitdagende activiteiten die goed passen in de belevingswereld van kinderen en waar zij ook buitenschools mee verder kunnen.

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

WSKO en de Andreashof willen de kinderen op een verantwoorde en creatieve manier gebruik laten maken van digitale technologieën waarmee we ze de (digitale) wereld laten ontdekken. Met de geleerde vaardigheden kunnen zij, nu en straks, optimaal participeren in de huidige samenleving en zijn zij voorbereid op de toekomst. WSKO loopt hiermee vooruit op de, in de nabije toekomst, verplichte SLO doelen.

Op schoolniveau is de leerlijn Digitale geletterdheid geïmplementeerd met de 4 domeinen ; ict-basisvaardigheden, mediawijsheid, computational thinking en digitale informativaardigheden. Deze wordt structureel binnen het lesaanbod aangeboden, verankerd, tussentijds geëvalueerd en geborgd zodat het een vaste plek krijgt binnen de

school. We blijven openstaan voor nieuwe technologieën en willen deze waar mogelijk een plek geven binnen de digitale leerlijn.

### leerlijn digitaal geletterdheid

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. Engels wordt op niveau gegeven (op het hoogste niveau wordt de hele les in het Engels gegeven).

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze kinderen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd plannen, zodat de kinderen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken.

Wij hebben voor het pedagogisch-didactisch handelen als team een visie ontwikkeld en deze vertaald in concrete gedragsindicatoren. De professionals weten daardoor wat "goed" onderwijs inhoudt. De indicatoren zijn opgenomen in een observatie-instrument ([zie de kijkwijzer](#)) en vormen het hart van ons personeelsbeleid. Het pedagogisch handelen kenmerkt zich door de woorden: veilig, respectvol, zelfstandig en eigenaarschap. Het didactisch handelen is te typeren met de kernwoorden: actief, (directe) instructie, samenwerken(d), veel oefenstof en doelgericht.

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de kinderen. We werken handelingsgericht (HGW), de kwaliteitskaart met groepsplannen. Alle leerkrachten beschikken over de kwaliteitskaart met daarop de kenmerken van hun groep. Op basis daarvan stellen de leerkrachten twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we niveau 1 (verdiept arrangement), niveau 2 (basisgroep) en niveau 3 (intensief arrangement). De leerkrachten stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken en het niveau van de kinderen in een groep. (zie ook [koersplan zorg](#))

We streven ernaar, dat ieder kind zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leerkrachten zorgen ervoor, dat ze hun kinderen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling), de kwaliteitskaart en de observatielijst sociale en emotionele ontwikkeling. Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de kinderen extra ondersteuning. In ons zorgplan staat onze zorgcyclus uitgebreid beschreven. In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) staat beschreven welke basisondersteuning we kunnen leveren en welke extra ondersteuning.

Vanaf 1 augustus 2014 is de wet Passend Onderwijs van kracht. Het doel van deze wet is dat alle kinderen een plek krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en mogelijkheden. Ook als zij extra ondersteuning nodig hebben. Dit moet ervoor zorgen dat elk kind het beste uit zichzelf kan halen. Scholen bieden daarom extra hulp aan leerlingen die dit nodig hebben, zoals kinderen met leer- of gedragsproblemen. Passend onderwijs is een verandering van de kijk op kinderen die extra hulp nodig hebben. De vraag wat er precies aan de hand is met een kind wordt minder belangrijk. In plaats daarvan komt de vraag centraal te staan welke aanpak een kind nodig heeft en wat zijn/haar onderwijsbehoeften zijn.

Op WSKO Andreashof geven wij vorm aan Passend Onderwijs door systematisch informatie over de kinderen te verzamelen en cyclisch te werken. Dit noemen wij onze 'Zorgcyclus'. Door cyclisch te werken, wordt regelmatig geëvalueerd en bijgestuurd om te zorgen dat het onderwijs blijft aansluiten bij de behoeften van de kinderen. Op basis van verschillende informatie, zoals observaties, methodegebonden werk, niet-methodegebonden toetsen en leerpotentieel kunnen wij als school onderwijs op maat bieden, waarbij rekening wordt gehouden met de verschillende onderwijsbehoeften van individuele kinderen. Wij hanteren hiervoor de principes van Handelings Gericht Werken (HGW- data, duiden, doelen en doen). Door deze aanpak kan de school een inclusieve leeromgeving creëren waarin elk kind de kans krijgt om zich optimaal te ontwikkelen.

Zorgcyclus van de Andreashof



WSKO Andreashof hanteert een zorgstructuur die bestaat uit drie niveaus: niveau 1, 2 en 3. Niveau 1 is de basisondersteuning die alle kinderen krijgen. Dit omvat onder andere goed klassenmanagement en een veilig leerklimaat. Als er toch kinderen zijn die extra ondersteuning nodig hebben, gaat de school naar niveau 2. Dit is de lichte ondersteuning, waarbij de leerkracht samenwerkt met de intern begeleider om extra hulp te bieden aan het kind. Als deze extra hulp niet voldoende blijkt te zijn, kan de school door naar niveau 3. Dit is de specialistische ondersteuning, waarbij externe deskundigen worden ingeschakeld om samen met de school en de ouders te kijken naar wat het kind nodig heeft. Wij werken als school nauw samen met ons samenwerkingsverband (SPOW) en het Sociaal Kernteam (SKT). Op verschillende momenten in het schooljaar spreken wij over de ontwikkeling van de groep en de individuele kinderen:

Het startgesprek

Ongeveer 4 weken na de start van het nieuwe schooljaar. Deze gesprekken worden gevoerd per bouw (groep 1 t/m 4 en groep 5 t/m 8) en heeft vier belangrijke doelen: groepsvorming, welbevinden en betrokkenheid, uitwisseling met collega's en signalering van opvallende kinderen. Bij groepsvorming wordt besproken hoe de groepsvorming verloopt en welke stappen er gezet kunnen worden om een fijne sfeer in de groep te creëren. Bij welbevinden en betrokkenheid wordt stilgestaan bij de vraag of de kinderen met plezier naar school komen en goed meedoen. Uitwisseling met collega's biedt de gelegenheid om kennis en tips uit te wisselen, terwijl bij de signalering van opvallende kinderen wordt gekeken naar kinderen met een zorgvraag en kinderen met een handlingsplan. Door middel van het startgesprek kan de school zich richten op het creëren van een veilige en stimulerende leeromgeving voor alle kinderen.



Het vertelgesprek

Tijdens een groepsbespreking gaan we met elkaar in gesprek over de groep als geheel. We kijken terug naar de afgelopen periode en bespreken zowel successen als verbeterpunten. Daarnaast bespreken we de nieuw ingevulde

groepskaart, waarop onder andere de doelen voor de komende periode staan vermeld. De volgende bespreekpunten komen aan bod tijdens het vertelgesprek:

- *Evaluatie vorige groepsplan:* We evalueren het vorige groepsplan en bekijken of de gestelde doelen zijn behaald. Dit doen we op zowel groepsniveau als subgroepniveau. We bespreken wat de oorzaken zijn van het wel of niet behalen van de doelen en wat dit betekent voor de nieuwe groepsplannen.
- *Aandachtspunten hele groep:* We bespreken hoe de sfeer in de groep is en hoe de sociale interactie tussen kinderen verloopt. Ook kijken we naar het klassenmanagement en hoe zelfstandig werken in de groep verloopt. Daarnaast staan we stil bij het welbevinden en de betrokkenheid van de kinderen. Verder bespreken we of de kinderen voldoende verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leerproces en hoe de contacten en gesprekken met ouders verlopen.
- *Nieuwe groepsplan en clustering van de kinderen:* We bespreken hoe de nieuwe groepsplannen eruitzien en waar we op hebben gelet bij het clusteren van de kinderen. Ook bekijken we of er voor kinderen die meer begeleiding of extra uitdaging nodig hebben, een aangepast aanbod is. Verder bespreken we hoe we het groepsplan kunnen vertalen naar een weekplanning en hoe de kinderen binnen het groepsplan van en met elkaar kunnen leren. Tot slot bespreken we of er kinderen zijn voor wie het groepsplan niet toereikend is en waarvoor een individueel plan of eigen leerlijn nodig is.
- *Individuele kinderen:* Tot slot bespreken we individuele kinderen die extra aandacht nodig hebben. Voor deze kinderen maken we vooraf een leerlingbespreking aan in Parnassys. Hierbij kijken we naar de individuele ontwikkeling van het kind en bespreken we welke acties er nodig zijn om de ontwikkeling te stimuleren.

#### Schoolondersteuningsteam (SOT)

Wanneer een leerkracht vragen heeft over een kind, kan deze eerst ondersteuning vragen bij het schoolteam, bestaande uit collega leerkrachten, interne specialisten en de intern begeleider. Als er behoefte is aan hulp van een externe deskundige, kan er een aanvraag worden gedaan voor een SOT. Tijdens het SOT wordt in samenwerking tussen de school, de ouders, de SPOW en het SKT de onderwijsbehoeften van het kind en de ondersteuningsbehoeften van de leerkracht geïnventariseerd. Vervolgens wordt beoordeeld of de aanwezige middelen binnen de school toereikend zijn, of dat er behoefte is aan extra ondersteuning.

#### Handelingsgericht Integraal Arrangeren (HIA)

Indien het perspectief, om tegemoet te komen aan de ondersteuningsbehoeften van het kind, verloren dreigt te gaan wordt een HIA overleg gepland. Dit overleg is een actieve "werkvorm" waarbij alle betrokkenen samenwerken om overzicht, inzicht en uitzicht te krijgen. Tijdens het HIA overleg, dat geleid wordt door de ondersteuningsadviseur van het SPOW, zijn naast de leerkracht en de intern begeleider ook de ouders aanwezig. Indien gewenst kan de schoolcontactpersoon van het SKT worden uitgenodigd en kunnen andere extern deskundigen betrokken worden. Het HIA overleg kan leiden tot:

- Begeleiding vanuit de basisondersteuning van de school.
- Begeleiding in de vorm van extra ondersteuning van de school.
- Het inzetten van een ondersteuningsarrangement of zware ondersteuning.
- Een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) voor het speciaal (basis)onderwijs.

Naast observaties, kindgesprekken, het werk in de klas en de toetsen die horen bij de methodes, worden ook methode-onafhankelijke toetsen gebruikt om de ontwikkeling van de kinderen te monitoren. Hieronder de belangrijkste toetsen die wij afnemen gedurende de schoolloopbaan.

#### **LVS-toetsen**

Vanaf groep 3 tot en met groep 8 worden twee keer per schooljaar de methodeonafhankelijke LVS-toetsen afgenomen. Op de Andreashof maken wij gebruik van DIA-toetsen. DIA staat voor 'diagnostisch' en deze toetsen laten dan ook zien wat de sterke en zwakke punten van de kinderen zijn. Daarnaast nemen wij voor technisch lezen de AVI en DMT bij af.

Vakgebied	Toets	Opmerking
Begrijpend lezen	Diatekst	Digitaal en adaptief
Taalverzorging	Diaspel	Digitaal
Woordenschat	Diawoord	Digitaal
Rekenen	Diacijfer	Digitaal en adaptief
Technisch lezen	DMT	Lezen van woorden
Technisch lezen	AVI	Lezen van zinnen

Ouders/verzorgers worden tijdens de kind-ouder/verzorger-leerkrachtgesprekken op de hoogte geïnformeerd over de toetsresultaten. Naast het delen van het resultaat wordt ook besproken waar de komende periode aan gewerkt zal worden.

### NSCCT

De NSCCT staat voor Niet Schoolse Cognitieve Capaciteiten Test. Dit is een digitale test die in groep 4 en 6, voor alle kinderen, wordt afgenomen. De NSCCT is bedoeld om een inschatting te geven van het leervermogen van kinderen en geeft een uitslag in de vorm van een IQ-cijfer met een betrouwbaarheidsinterval. Met de NSCCT krijgen leerkrachten beter zicht op wat de mogelijkheden van een kind zijn en of het lesaanbod hier voldoende op is afgestemd. Door de NSCCT en de toetsen met elkaar te vergelijken kan ingeschat worden of kinderen presteren naar hun (cognitieve) capaciteiten en kan het onderwijs beter op de behoeften van de kinderen worden afgestemd worden.

### Doorstroomtoets

Vanaf schooljaar 2023-2024 maken alle kinderen van groep 8 uit het basisonderwijs in februari een doorstroomtoets. Ook voor deze toets maken wij gebruik van DIA, waardoor de doorstroomtoets goed aansluit op de LVS-toetsen. Meer informatie over de doorstroomtoets en de vorming van het schooladvies is te vinden in het document *Beleid advisering & overstap PO-VO* op de website van de school.

### Opbrengsten

Wij streven zo hoog mogelijke opbrengsten na m.b.t. met name lezen, taalverzorging, rekenen en sociaal-emotionele ontwikkeling en burgerschap. We achten het van belang dat de kinderen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze de opbrengsten realiseren die leiden tot passend en succesvol vervolgonderwijs. Op WSKO Andreashof werken we resultaatgericht. We beschikken over normen voor de Eindtoets en (vanaf schooljaar 2023-2024 Doorstroomtoets) en de LVS-toetsen. Voor het bepalen van de opbrengsten kijken we naar het percentage kinderen dat het *fundamenteel niveau* en het *streefniveau* behaalt.

#### Het fundamenteel niveau

Het fundamenteel niveau is het niveau voor taal en rekenen dat zoveel mogelijk kinderen aan het einde van de basisschool zou moeten beheersen. Dit wordt gemeten in groep 8 met de eindtoets. De inspectie stelt dat minimaal 85% van alle kinderen het basisniveau moet behalen. Deze 85% is de signaleringswaarde voor het fundamenteel niveau en dit is voor alle basisscholen in Nederland gelijk.

#### Het streefniveau

Het streefniveau is een hoger niveau dan het fundamenteel niveau. Het doel is dat zoveel mogelijk kinderen eind groep acht het streefniveau bereiken. Op basis van de leerlingpopulatie op school wordt door de inspectie voor elke basisschool in Nederland apart bepaald hoeveel procent van de kinderen het streefniveau moet halen. Dat percentage is de signaleringswaarde voor het streefniveau van de school.

#### De ambities van WSKO Andreashof

Voor het formuleren van onze ambities houden wij rekening met de populatie op onze school. Een belangrijke maat om de populatie van de school te beschrijven is de schoolweging. Voor onze school hanteren wij de volgende ambities. Deze ambities zijn op basis van het gemiddelde percentage behaalde referentieniveaus voor taalverzorging, rekenen en lezen.

Referentieniveau	Minimale norm inspectie	Ambitie school
1F (gemiddeld taalverzorging, rekenen en lezen)	85 %	≥ 95 %
2F/1S totaal (gemiddeld taalverzorging, rekenen en lezen)	50,6 % <i>op basis van schoolweging</i>	≥ 60 %

Daarnaast zijn ambities opgesteld voor de afzonderlijke vakgebieden:

Referentieniveau rekenen	Ambitie school
1F	≥ 95 %
1S	≥ 45 %

Referentieniveau taalverzorging	Ambitie school
1F	≥ 95 %
2F	≥ 60 %

Referentieniveau lezen	Ambitie school
1F	≥ 95 %
2F	≥ 75 %

## 12 Personeelsbeleid

### Het integraal personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de professionals. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie van school en aan de vastgestelde competenties van de kijkwijzer.

De Andreashof maakt deel uit van de WSKO, een stichting met 17 basisscholen. Binnen deze stichting is uiteraard ook sprake van integraal personeelsbeleid, geschreven voor al het personeel dat werkzaam is bij de WSKO. De beschrijving hiervan treft u hieronder aan.

### Integraal personeelsbeleid WSKO

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



personeelsbeleid en heeft raakvlakken met de HR gesprekkencyclus, functiebeschrijvingen, traject voor introductie en begeleiding en professionalisering & ontwikkeling. WSKO bevordert interne mobiliteit. We geven voorkeur aan vrijwillige mobiliteit op grond van ontwikkeling, professionalisering, vitaliteit en veerkrachtigheid.

### **HRM-Beleid**

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

### **Waarom (why)**

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

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

### **Hoe (how)**

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

### **Wat (what)**

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

Gesprekken

#### ***Normerend gesprek***

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

#### ***Waarderende gesprekken***

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

start/plan/doelstellingen gesprek

voortgangsgesprek

functioneringsgesprek

professionaliseringsgesprek

waarderingsgesprek.

### **De gesprekkencyclus**

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

Alle gesprekken worden benaderd vanuit:

- *Schoolontwikkeling*

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

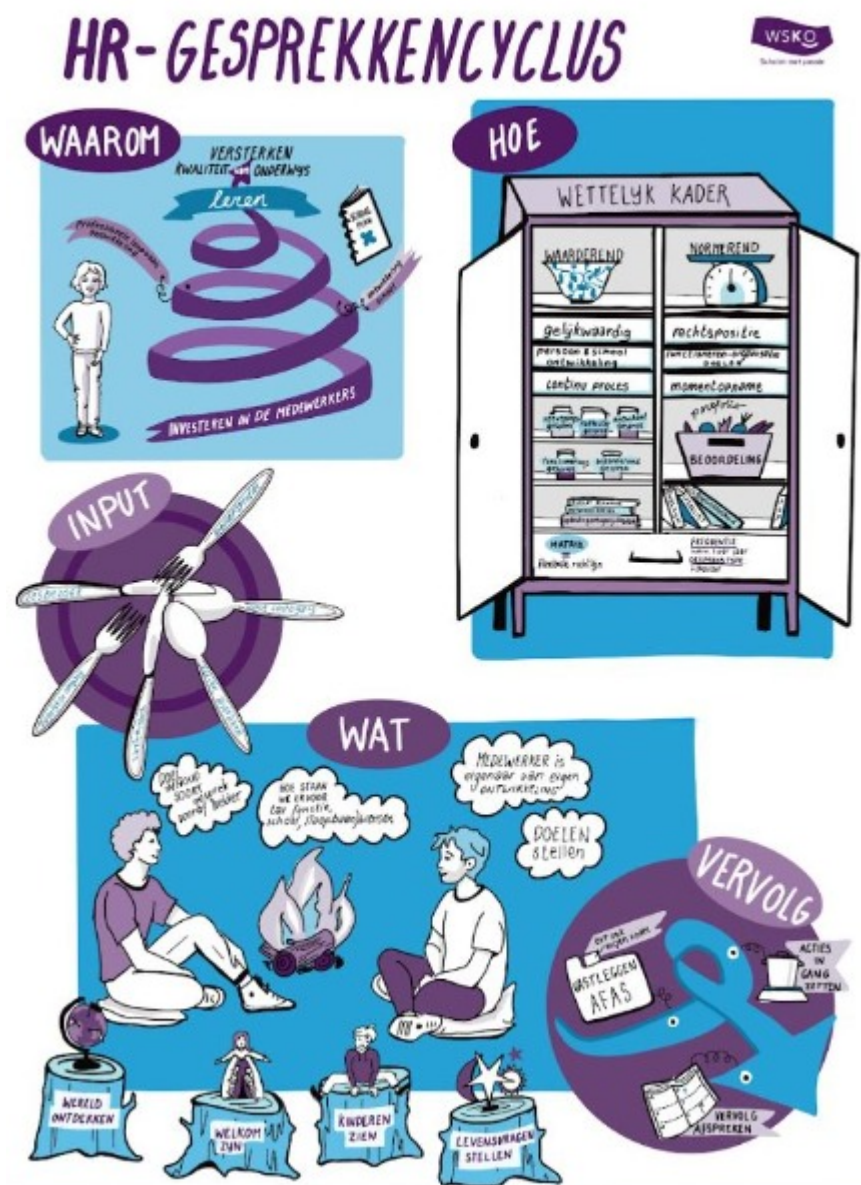
- *Functie*

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

- *Loopbaanwensen*

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

Bij ieder gesprek komen -grotendeels- dezelfde onderwerpen aan de orde, maar is het accent en de invalshoek anders en is de rol van de gespreksdeelnemers anders. WSKO heeft het beleid op het gebied van de Andraashof gesprekkencyclus vastgelegd in een document gesprekkencyclus en gesprekkenmatrix.



### Professionele cultuur

Goed werkgeverschap, een professionele cultuur en kwaliteit hangen met elkaar samen. Een eventueel lerarentekort vormt een bedreiging voor de professionele cultuur en de kwaliteit van onderwijs. Tegelijk is het risico op een kwalitatief en kwantitatief lerarentekort groot. WSKO kiest voor een aantal interventies, die enerzijds het risico op een lerarentekort verkleinen en anderzijds de professionele cultuur versterken. De ambitie is om hierbij de nadruk te

leggen op samenwerking binnen WSKO tussen scholen en tussen de verschillende PO-stichtingen in het Westland. Naast de onderstaande overkoepelende interventies, wordt ook steeds meer nagedacht over “anders organiseren” van onderwijs samen met de lerarenopleidingen. Daardoor kunnen naast leerkrachten ook onderwijsassistenten en experts worden ingezet.

Onze school hecht veel belang aan een professionele cultuur, aan het samen leren en werken. Daarom werken we met vakwerkgroepen. Op deze wijze is geborgd dat de leerkrachten betrokken zijn bij het ontwikkelen van het (onderwijskundig) beleid van de school.

Professionele schoolcultuur en betrokkenheid op elkaar

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 (Professionalisering), betrokkenheid, verantwoordelijkheid en samenwerking die gericht is op kwaliteitsverbetering. Jaarlijks worden activiteiten met dit doel ingepland. Een klimaat waarin alle belanghebbenden zich positief betrokken tonen naar elkaar is in sterke mate van invloed op het verandervermogen van de school.

### **Professionele statuut en werkverdelingsplan**

#### **Bekwaamheid - Bevoegde en bekwame leraren**

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Het is uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn. Alle professionals zijn in het bezit van de juiste diploma's voor hun functie. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe (onderwijs-)professionals van WSKO zich blijven ontwikkelen in bekwaamheid voor de (toekomstige) functie. De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister (SPO). Onze school stelt alleen onderwijsprofessionals aan die bevoegd zijn, en start per direct met de ontwikkeling van de bekwaamheid. De onderwijsprofessionals houden hun eigen ontwikkeling bij door middel van gesprekken (zie gesprekkencyclus). De schoolleider is geregistreerd schoolleider.

#### **Begeleiding startende leerkracht:**

WSKO is een aantrekkelijke en goede werkgever voor startende leerkrachten. De startende leerkracht is een leerkracht die 3 jaar geleden of minder de bevoegdheid om les te geven in het primair onderwijs heeft behaald. Wij begeleiden en ondersteunen de startende leerkrachten actief met een starterstraject gedurende 3 jaar. Het traject voor startende leerkrachten is gericht op het ondersteunen en begeleiden op het verder ontwikkelen van competenties en vaardigheden tot onderwijsprofessional. Wij bieden onder andere een coach op de werkvloer (veelal de schoolopleider), een maatje op de werkvloer, een aantal sessies beeldcoaching, workshops en trainingen en intervisie. Onze coaches op de werkvloer zijn gecertificeerd basiscoach (Thomas More Academy). De startende leerkracht maakt met behulp van zijn coach een persoonlijk ontwikkelplan.

Daarbij draagt de HR-gesprekkencyclus bij aan het monitoren van de ontwikkeling van de startende leerkracht, waarbij wij uitgaan van waardering. Over het algemeen geldt ook dat er vanuit de HR-gesprekkencyclus een normerend gesprek plaatsvindt over de ontwikkeling van de startende leerkracht ten behoeve van de vorm van het dienstverband.

WSKO is onderdeel van de Thomas More Opleidingsschool. Het uitgangspunt is dat studenten en stagiaires een volwaardig teamlid zijn. Het opleiden van toekomstige onderwijsprofessionals is een kernactiviteit van WSKO. Elk jaar plaatst de Thomas More Opleidingsschool gemiddeld 80 studenten op de WSKO-scholen. Deze groep bestaat uit studenten uit het 1e tot en met het 4e leerjaar. De plaatsing van deze stagiaires wordt begeleid door de bovenschoolsschoolopleider en de schoolopleiders op de verschillende locaties. Naast de studenten zijn er ook LIO-stagiaires die jaarlijks worden geplaatst. Dit zijn 4e-jaars voltijd pabo studenten die hun opleiding afronden. Deze groep studenten wordt eveneens begeleid door de bovenschools schoolopleider en de schoolopleiders op de locaties. WSKO biedt volop kansen voor studenten en LIO-stagiaires om zich te ontwikkelen en bij te dragen aan het onderwijs.

#### **Leraren in opleiding**

WSKO werkt nauw samen met leraren in opleiding, zowel vanwege de wens tot omscholing (voor een nieuw vakgebied) als doorstroom (van MBO naar HBO). Er wordt maatwerk geleverd waarbij gekeken wordt naar de persoonlijke situatie van de kandidaat in combinatie met de pabo-opleiding. Er zijn verschillende opties beschikbaar,

zoals zij-instroomtrajecten, deeltijdopleidingen van 2 of 4 jaar, Level-up en voltijdopleidingen. In de basis werkt WSKO hiervoor samen met de Thomas More Hogeschool, maar indien een kandidaat elders een pabo-opleiding volgt of wil volgen, vormt dit geen belemmering.

Waar mogelijk wordt een deeltijdstudie gecombineerd met een parttime functie als onderwijsassistent en een stagedag. Scholen worden aangemoedigd om stagiaires op te nemen en we trainen leerkrachten om stagiaires en startende leerkrachten zo goed mogelijk te begeleiden in hun werk op school. Zo biedt WSKO volop mogelijkheden voor professionele ontwikkeling en groei in het onderwijsvak.

### **Taakbeleid:**

Het uitgangspunt is een 40-urige werkweek, waarbij het voor- en nawerk uitgedrukt wordt als een percentage van de lesgevende taak. Voor WSKO wordt hierbij uitgegaan van 43% opslagfactor. Bij een fulltime werkweek wordt maximaal 940 uur besteed aan lesgevende taken, waarbij de opslagfactor wordt toegepast voor het voor- en nawerk. Daarnaast wordt er tijd besteed aan duurzame inzetbaarheid, individuele scholing en overige schooltaken, wat het totaal op 1659 uur brengt. De verdeling van de taken wordt vastgelegd in het werkverdelingsplan op schoolniveau. Het werkverdelingsplan regelt de onderlinge taakverdeling en verhouding tussen lesgevende en overige taken. Individuele overeenstemming tussen medewerker en leidinggevende is vereist als er meer lesgevende uren nodig zijn. De arbeidstijden- en pauzeregeling worden ook in het plan opgenomen. Het werkverdelingsplan wordt vastgesteld door het hele team, inclusief de directie, leraren, specialisten, onderwijsondersteunend personeel mét en zonder les- en behandeltaken. Bevoegdheden voor het vaststellen van het plan liggen bij het team, de directeur en de PMR. Het bestuur maakt afspraken met de directeur over de inzet.

(zie werkverdelingsplan)

### **Scholing:**

#### **Professionalisering**

Voor iedere medewerker is een jaarlijks bedrag beschikbaar voor professionalisering (CAO PO).

#### **Scholing**

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

#### **Opleiden**

WSKO is een lerende organisatie en werkt met diverse partijen samen om medewerkers professionalisering aan te bieden; zowel in groepen als individueel.

Medewerkers en teams worden in staat gesteld om zichzelf te blijven ontwikkelen als professional en daarmee toekomstgericht onderwijsaanbod te blijven ontwikkelen. Dit vereist onderwijskundige kennis, leiderschap en samenwerking binnen teams. Medewerkers krijgen de tijd om zowel binnen als buiten de school met collega's en professionals samen te werken aan een samenhangend curriculum en om kennis te delen over pedagogiek, didactiek, leerinhoud en andere expertises. WSKO schoolleiders spelen een actieve, stimulerende en faciliterende rol om innovatieve mogelijkheden te blijven benutten. Bovendien is het van groot belang om de (ICT-)professionalisering op peil te houden.

#### **Interne opleiding en scholing – Groeikracht**

Je professionaliseren en je verder verdiepen in je vak levert nieuwe energie en motivatie en zorgt ervoor dat je werk aantrekkelijker, uitdagender en makkelijker wordt. Binnen Groeikracht wordt het leren van en met elkaar georganiseerd. Dit gebeurt doordat zowel leervragen vanuit professionals, als leeraanbod vanuit aanbieders in het portaal geplaatst worden. Iedere medewerker kan hierop reageren en/of inschrijven. Er zijn meerdere LeerNetwerken samengesteld. De leernetwerken werken voor tenminste een jaar samen aan een kennis bij een of enkele leervragen op een specifiek taakgebied. Alle medewerkers kunnen lid worden van een LeerNetwerk. De taakgebieden zijn: bewegingsonderwijs, digitale geletterdheid, gedrag, Groep 8 (POVO) Intern Begeleiders, Kleuters, ontdekkend en onderzoekend leren, rekenen en taal/lezen. LeerLink is een platform van Groeikracht voor alle professionals in het primair onderwijs van Westland. LeerLink biedt de mogelijkheid om te netwerken en verbinding te maken met collega's. Het is een bron van inspiratie om kennis te halen, gericht vragen te stellen en informatie te delen. Via LeerLink bundelen we onze kracht en zijn welaagdrempeelig bereikbaar voor collega-professionals.

## 13 Organisatiebeleid

Onze school is een van de zeventien scholen van de WSKO. Het management bestaat uit de directeur, bovenbouwcoördinator, onderbouwcoördinator, intern begeleider en ICT-er. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid.

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

### Het eigentijdse onderwijs op de Andreashof

We werken via de vier pijlers die samen onze identiteit vormen: welkom zijn, kinderen zien de wereld ontdekken en levensvragen stellen.

Wij zijn er trots op om kinderen te verwelkomen in ons onderwijs en hen te begeleiden bij het ontdekken van de wereld en het stellen van levensvragen. Wij zijn ervan overtuigd dat deze reis van ontdekking hen zal helpen bij het ontwikkelen van hun potentieel en hen zal voorbereiden op een succesvolle toekomst.

De tijd waarin wij, dus ook de kinderen leven, is veranderd. We haken met ons onderwijs in op eigentijdse ontwikkelingen, waarbij kinderen meer verantwoordelijkheden over het eigen leerproces krijgen. Het leren speelt zich niet meer uitsluitend af binnen de muren van een klaslokaal.

De leerkracht wordt meer begeleider en coach in kern- of basisgroepen. In wisselende leergroepen wordt het onderwijs afgestemd op de leerbehoeften van de kinderen. " Mijn" klas maakt plaats voor "onze" kinderen en de verantwoordelijkheid voor deze kinderen wordt gedeeld.

Wat zijn de voordelen van het eigentijdse onderwijs?

- Van en met elkaar leren, kinderen met verschillende talenten ontmoeten elkaar en werken samen.
- Kinderen met verschillende talenten en eigenschappen werken samen. Zij kunnen veel van elkaar leren.
- Instructie in kleine groepen.
- Meer tijd en/of ruimte voor kinderen.
- 'Meerdere ogen' volgen dagelijks onze kinderen. In één unit werken een aantal medewerkers nauw samen en volgen ze de ontwikkeling van de kinderen.
- Gebruik maken van kwaliteiten van elkaar. De ene medewerker heeft een passie voor de talige vakken, de ander is gespecialiseerd in het geven van vakken als dans en drama en een volgende heeft specifieke ervaring met spraak-taalproblematiek. Deze kwaliteiten komen in een unit ten goede aan alle kinderen.
- Instructiegroepen kunnen flexibel ingedeeld worden. Hiermee kunnen wij rekening houden met de verschillen tussen kinderen.

### Schooltijden:

Op maandag, dinsdag, donderdag:

's morgens van 08.30 uur tot 12.00 uur

's middags van 13.00 uur tot 15.00 uur

Op woensdag en vrijdag: 08.30 uur tot 12.30 uur

Een positief schoolklimaat vinden wij belangrijk. We werken aan een gevoel van veiligheid en betrokkenheid onder kinderen, en kan het vermogen om te leren en te groeien bevorderen. Een omgeving waarin kinderen zich welkom voelen en zich gesteund voelen, kan bijvoorbeeld het gevoel van sociale verbinding en betrokkenheid vergroten en pesten verminderen.

Het is belangrijk dat alle kinderen zich geaccepteerd voelen en dat de school een omgeving biedt waarin verschillende perspectieven en culturen worden gewaardeerd en gevierd. Dit kan bijdragen aan het ontwikkelen van begrip en respect voor anderen en kan bijdragen aan een vermindering van vooroordelen en discriminatie.

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.



### Veiligheid binnen de WSKO en haar scholen

Het bestuur van de scholen is verplicht zorg te dragen voor veilige scholen. Sinds augustus 2015 is de Wet Veiligheid op school van kracht die tot doel heeft pesten aan te pakken en de veiligheid voor leerlingen op school te vergroten en te waarborgen. De wet schrijft voor dat het bestuur moet zorgen voor het veiligheidsbeleid. Scholen moeten beschikken over een aanspreekpunt en een coördinator voor het veiligheidsbeleid. De beleving van de veiligheid en het welbevinden van de leerlingen moet jaarlijks gemeten worden met een gevalideerd instrument. De scholen van onze stichting gebruiken daartoe een gevalideerd instrument. De scholen van de stichting nemen de meting van veiligheid zeer serieus. Het belang om 'kinderen echt te zien' en 'zich welkom te laten voelen' is alom gedeeld. Uit de resultaten van de metingen (die worden aangeleverd bij de inspectie) blijkt dat de leerlingen op onze scholen zich voldoende veilig voelen. Een vragenlijst met betrekking tot veiligheid wordt minimaal 1x per jaar afgenomen in de groepen 6 tot en met 8. Per vragenlijst hanteren we de landelijke norm. Indien nodig/gewenst wordt een plan gemaakt ter verbetering van de veiligheidsbeleving.

### Wat meten we en hoe dan verder?

Veiligheid op school kent drie aspecten: de sociale, psychische en fysieke veiligheid. De fysieke veiligheid wordt gewaarborgd door het tweejaarlijks afnemen van de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) en tussentijdse waarnemingen. Dan wordt de school doorgelopen op alle mogelijke punten die fysiek gevaar op zouden kunnen leveren. Maatregelen worden, indien nodig, getroffen. De sociale en fysieke veiligheid van kinderen en personeel wordt ook tweejaarlijks geïnventariseerd, bekeken en besproken in het team (RI&E en de personeelstevredenspeiling WMK). Daarnaast werken de kind-ouder-leerkrachtgesprekken preventief hierin.

In het kader van veiligheid beschikt de school over een aandachtsfunctionaris en een vertrouwenspersoon. Zij is het aanspreekpunt waar het gaat om sociale veiligheid voor personeel. Voor kinderen is dat in eerste instantie de leerkracht en in tweede instantie de vertrouwenspersoon. Hun taken zijn vastgelegd in een functieomschrijving in het veiligheidsplan. De school waarborgt hiermee de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de kinderen en leerkrachten (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt (zie Veiligheidsplan).

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

Vanuit de RI&E komt ook een plan van aanpak. Dit evalueren we elk jaar en wordt besproken met team en medezeggenschapsraad.

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



gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Via mijn vensters doen wij elk schooljaar de monitoring van de sociale en fysieke veiligheid bij de groepen 6, 7 en 8.

De school bevraagt de kinderen jaarlijks op de veiligheidsbeleving met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst die valide en betrouwbaar is. De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie. Ouders en leraren worden één keer per twee jaar bevraagd op veiligheid. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van actiepunten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids worden ouders geïnformeerd over sociale veiligheid. De school beschikt over 5 BHV'ers.

Onze school kent een interne vertrouwenspersoon. Zij is bekend bij de kinderen, omdat zij twee keer per jaar een bezoek brengt aan elke groep. Zo leert zij de kinderen kennen en de kinderen de vertrouwenspersoon.

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.

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

We willen ervoor zorgen, dat onze kinderen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze kinderen 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 waar naar de kinderen toe gaan. (zie [bijlage koersplan voortgezet onderwijs](#))

Onze stichting WSKO beschikt over een handboek IBP (informatie, beveiliging en privacy). In het handboek staat hoe we zorgvuldig moeten omgaan met de persoonsgegevens van kinderen én medewerkers.

Het reglement staat op de website van school en de WSKO.

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met het kinderdagverblijf/peuteropvang in de buurt van onze school. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Onze school (vroegschool: groep 1 en 2) maakt gebruik van de methode Schatkist/ Ik ben Bas die redelijk aansluit op de methode 'Puk en Ko' die op de opvang gebruikt wordt. Er is bijna in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht.

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang in samenwerking met Okidoki kinderopvang: de opvang is vanaf 07.30 uur open voor kinderen(en ouders/verzorgers). De tussenschoolse opvang organiseert de school zelf in samenwerking met ouders/verzorgers. Ook de naschoolse opvang hebben we bij kinderopvang Okidoki tot 18.00 uur.

### **Interne & Externe communicatie**

We onderscheiden twee soorten communicatie: interne en externe communicatie.

#### **Interne communicatie**

Onder interne communicatie verstaan we de communicatie gericht op medewerkers; de informatieoverdracht tussen de school/WSKO en de mensen die werkzaam zijn binnen de school/WSKO. Als organisatie hebben we een open cultuur met korte lijnen.

Ons streven is om transparant, proactief en eerlijk met elkaar te communiceren. Dit doen wij informeel tijdens de contactmomenten in de klas of de koffiekamer, maar ook

formeel tijdens teamvergaderingen, (bij-)scholingsdagen of bijeenkomsten op school- of WSKO niveau. Ook zijn er verschillende vakgroepen en leernetwerken om de expertises van leerkrachten te bundelen en uit te wisselen. Vanuit het bestuur wordt regelmatig de WSKO Update verstuurd, een interne nieuwsbrief aan alle medewerkers. Op het gebied van HRM maken we gebruik van de WSKO Gesprekkencyclus: een planmatige manier om het gesprek met elkaar aan te gaan en om ons verder te professionaliseren. We kijken welke mogelijkheden er zijn om ons verder te ontwikkelen.

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

### **Externe communicatie**

Onder externe communicatie verstaan we de communicatie gericht naar buiten: de informatieoverdracht tussen de school/WSKO en leerlingen, ouders en overige stakeholders. Als school geven we in alle communicatie het gevoel van welkom zijn.

Deze communicatie is WSKO-herkenbaar. We vertellen met elkaar het verhaal van WSKO, over de bedoeling en de pijlers.

We stemmen onze boodschap af op de doelgroep en houden rekening met het niveau van de ontvanger. We bedenken van te voren wat de boodschap is, waarbij rekening wordt gehouden met de profilering en de specifieke kenmerken en het onderwijsconcept van de school. We geven zoveel mogelijk antwoord op de vragen wie, wat, waar, wanneer, waarom en hoe. Welke kenmerken maken onze school uniek? Wat zijn onze kernwaarden, missie en visie? Tot slot zorgen we dat we als school/WSKO dezelfde taal spreken, met het kind praten en het kind betrekken bij het organiseren van activiteiten. Daarnaast zorgen we dat de formele documenten die horen bij het PO up to date, volledig en vindbaar zijn in een systeem dat gepast toegankelijk is voor de verschillende doelgroepen.

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

- Kinderen
- Ouders van kinderen die al op school zitten
- Nieuwe ouders
- Samenwerkende partijen (zoals gemeente, kdv, bso, bibliotheek, sportverenigingen, logopedie), Potentieel nieuwe medewerkers
- Pers
- Voorbeeld van middelen:
- Kind-ouder-leerkrachtgesprekken
- Informatieavonden
- Schoolapp (Parro/ Parnassys)
- Schoolgids
- MijnRapportfolio's
- Website (school en stichting)
- Social media kanalen (school en stichting)
- Advertenties
- Persberichten

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

## **14 Financieel beleid**

### **Algemeen**

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de Stichting . De algemeen directeur (c.q. het 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 WSKO en het schoolplan van de school te realiseren. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De algemeen directeur zorgt –in samenspraak met controller van de WSKO en de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het servicekantoor.

De eindverantwoordelijkheid voor een goede financiële huishouding en een adequate personeelsplanning op alle



scholen ligt bij het bestuur. Het vereist duidelijke afspraken omtrent de kaders, waarbinnen de afzonderlijke scholen vrij zijn in de besteding van de middelen en de inzet van personeel. Voorafgaand aan het bestuursformatieplan wordt altijd met de schooldirecties gesproken over de specifieke schoolsituatie en de personele middelen die nodig en beschikbaar zijn. Een tekort op de ene school kan gecompenseerd worden door een overschot bij een andere school. Uitgangspunt is altijd dat de personele bekostiging binnen het vastgestelde budget blijft. Het is mogelijk om voor speciale projecten, die passen binnen de schoolontwikkeling, een aanvraag in te dienen bij het College van Bestuur. Uiteraard moet de inzet van het personeel aansluiten op de visie van de school. Dit is vastgesteld in het bestuursformatieplan.

## Rapportages

Om de doelstellingen te kunnen bereiken, wordt er periodiek gerapporteerd over de prestaties van WSKO als geheel en over de scholen individueel. WSKO maakt gebruik van de balanced scorecard (BSC) ten einde het strategisch management te kunnen bewaken en het behalen van de lange termijn doelstellingen te kunnen realiseren. Het idee achter de balanced scorecard (BSC) is dat niet alleen de financiële resultaten worden beoordeeld, maar dat ook andere prestaties worden meegenomen in de beoordeling. De rapportages noemen wij 'de Succesmonitor'.

*De Succesmonitor dient een tweetal doelen:*

- verantwoording van/over de uitvoering;
- stuurinformatie voor het bijsturen van de uitvoering in relatie tot de verwachting.

De verantwoording van/over de uitvoering dient feitelijk de verticale verantwoording van de keten schooldirectie - College van bestuur - Raad van Toezicht. De stuurinformatie richt zich met name op de eigen schoolspecifieke bedrijfsvoering, gericht op de bijsturing van processen in school. In alle gevallen maakt de Succesmonitor onderdeel uit van de driemaandelijke voortgangsgesprekken tussen schooldirectie(s) en College van bestuur.

De Succesmonitor op schoolniveau bestaat tenminste uit de navolgende onderdelen:

- Periodecijfers;
- Periodebudget;
- Afwijkingen tussen periodecijfers en periodebudget in €;
- Cumulatieve realisatiecijfers 1 augustus t/m einde verslagperiode;
- Cumulatief budget 1 augustus t/m einde verslagperiode;
- Afwijkingen tussen cumulatieve realisatiecijfers en budgetten, in € en in % van cumulatief budget.

Wij staan open voor sponsoring, binnen de door het bestuur aangegeven kaders.

Bij sponsoring gaat het om geld, goederen of diensten die een sponsor verstrekt aan een bevoegd gezag (bestuur) of school, waarvoor de sponsor een tegenprestatie verlangt.

Zonder tegenprestatie is er geen sprake van sponsoring maar van een schenking.

Enkele voorbeelden van sponsoring zijn lesmaterialen, zoals lesboekjes, video's, folders, posters en spellen, advertenties op de site, uitdelen van producten, sponsoren van activiteiten bijv. schoolfeesten of sportdagen, sponsoren van gebouw, inrichting en computerapparatuur.

Er zijn echter wel enkele beperkende regels op dit gebied, namelijk:

- in lesmateriaal mag geen reclame voorkomen
- bij de aanschaf van computer-apparatuur mag geen sprake zijn van verplichte afname van software bij de sponsor
- bij sponsoring van bouw, inrichting of exploitatie mag de sponsor geen bemoeienis hebben met de onderwijsinhoud of de bouw, inrichting en exploitatie zelf
- sponsoring is alleen acceptabel wanneer er draagvlak is bij school, ouders en leerlingen. Hierin vervult de medezeggenschapsraad een rol.

De begroting wordt jaarlijks voorafgaand aan het kalenderjaar op voorstel van de algemeen directeur vastgesteld.

De vastgestelde begroting is taakstellend voor de algemeen directeur en de directeuren 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.

Welke begrotingen maken wij binnen onze school:

- Algemene begroting
- ICT begroting
- Begroting voor de zorg
- Cultuur begroting

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.

## De schoolscan

### Exploitatiebegroting

De directeur stelt jaarlijks een begroting op voor het komende kalenderjaar. Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De investeringen in de exploitatiebegroting zijn gebaseerd op het beleidsplan van de school. Daarnaast stelt de directeur jaarlijks een personeelsformatieplan op. Hiervoor heeft ieder personeelslid van school haar wensen m.b.t. taakomvang en voorkeursgroep(en) kunnen aangeven.

Binnen de WSKO streven we naar integraal schoolleiderschap, hetgeen inhoudt dat directeuren in staat moeten zijn om 'spelbepaler' te worden van de schoolfinanciën en mede-bepaler van bovenschoolse financiën die van invloed zijn op de scholen. Dit betekent zien, inzien en overzien en kunnen sturen op basis van kennis en inzicht van geldstromen, waarbij in samenwerking met de controller financiële risico's van schoolbeleid of -koers vooraf in kaart worden gebracht. Directeuren worden daar momenteel in opgeleid.

## 15 Kwaliteitsbeleid

### Kwaliteitszorg WSKO

Kwaliteitszorg is een continu aansturen van een verbeterproces om zodoende aan de kwaliteitseisen van de wet en de bedoeling van de WSKO te voldoen. Het gaat daarbij steeds om de relatie tussen de eigen doelen en ambities, de borging daarvan in beleid, management en processen en de vraag hoe de resultaten zich verhouden tot de gestelde doelen. Kortom, het geheel aan maatregelen waarmee een school op systematische wijze de kwaliteit van het onderwijs in brede zin bepaalt, bewaakt en verbetert.

In het theoretisch kader voor de PDCA cirkel doen we a.d.h.v. OGW 4D en Regie op Onderwijskwaliteit. Het regie houden op onderwijskwaliteit uit zich in systematisch en cyclisch kwaliteit definiëren, waarbij het op orde krijgen van de basiskennis en basisvaardigheden prioriteit heeft. Door kpi's (kritieke prestatie indicatoren) op bestuurs- en schoolniveau hebben we met elkaar zicht op en werken we beredeneerd aan wat wij toetsen in verantwoording en dialoog. Binnen onze stichting is dit zichtbaar in een gedeelde kwaliteitskalender. De basis voor deze kwaliteitskalender ligt in het strategische beleidsplan waar de vier pijlers deel van uitmaken.

Kwaliteitszorg beslaat binnen de totale organisatie de managementfunctie die het kwaliteitsbeleid bepaalt en uitvoert, waarbij de organisatie zich richt op kwaliteit.

Schoolontwikkeling is een cyclisch leer- en ontwikkelproces waarbij het gaat om het borgen en verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. De kwaliteit van het onderwijs is in kaart gebracht door middel van (zelf)evaluatie. De zelfevaluatie resulteert in de vaststelling van gerealiseerde kwaliteit en van nog te ontwikkelen punten. De gerealiseerde kwaliteit wordt geborgd en ontwikkelpunten worden opgenomen in een meerjarenplanning. Op basis van deze meerjarenplanning worden jaarplannen opgesteld. De persoonlijke ontwikkeling van medewerkers wordt afgestemd op de veranderonderwerpen van de school. De inzet en betrokkenheid van alle belanghebbenden in dit proces is essentieel.

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.

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 leerkrachten. Daarmee onderstrepen we dat de kwaliteit van het lesgeven cruciaal is voor de kwaliteit van onze school. De kwaliteitskaarten die samenhangen met het (les)gedrag van de leerkrachten worden ook gebruikt bij ons personeelsbeleid. Leerkrachten voeren zelfevaluaties uit, gaan daarover in gesprek met collega's en leidinggevend (gesprekkencyclus). Op deze manier hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons personeelsbeleid. We borgen daardoor dat schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling parallel verloopt.

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen.

We werken vanuit het principe van gespreid leiderschap, zoals dat bij het hoofdstuk Professionele Cultuur is beschreven.

### **Kwaliteitscultuur binnen de WSKO**

Het bestuur van de WSKO hanteert Code Goed Bestuur, wat betekent dat er een duidelijke scheiding is tussen bestuur en intern toezicht. Tevens zorgt het bestuur voor bekwaam en bevoegd personeel en biedt het personeel de mogelijkheid om hun bekwaamheid te onderhouden. Onder kwaliteitscultuur verstaan wij een organisatiecultuur die alle belanghebbenden stimuleert om met elkaar voortdurend kritisch aan de gewenste kwaliteit te werken. Door een professionele houding, kennis en vaardigheden blijven we constructief het gesprek met elkaar voeren, wat leidt tot kwaliteitsverbeteringen. Het stelsel van kwaliteitszorg en het onderwijskundig leiderschap moeten verankerd en herkenbaar zijn, waarbij er voortdurend verbetering van professionaliteit in de organisatie kan plaatsvinden. Het moet alle betrokkenen middels een constructieve, kritische houding zowel intern als extern stimuleren zich continu te richten op het behalen van de gewenste kwaliteit, waarbij we streven naar de daarvoor zo nodig vereiste kwaliteitsverbeteringen. We creëren hiervoor broed- en oefenplaatsen voor onderwijsconcepten en leerlijnen, waarbij we wetenschappelijk onderbouwd te werk gaan.

### **Kwaliteitscultuur Andreashof**

Onze professionele kwaliteitscultuur verwijst naar de manier waarop de school zich richt op het bevorderen van een kwalitatief hoogstaand onderwijsprogramma en het continu verbeteren van de onderwijskwaliteit. Het gaat hierbij niet alleen om het behalen van goede resultaten op toetsen, maar ook om het bieden van een veilige, stimulerende en inclusieve leeromgeving voor alle kinderen.

Hierbij bedoelen we het opbouwen van vertrouwen en samenwerking tussen leerkrachten, managementteam, kinderen en ouders/verzorgers, evenals het stimuleren van reflectie en feedback. Hierdoor ontstaat een cultuur waarin het delen van ideeën, het nemen van initiatief en het streven naar continue verbetering centraal staan.

Dit willen terug zien in:

- Een sterke focus op het welzijn van kinderen en de ontwikkeling van hun persoonlijke vaardigheden en talenten.
- Een breed gedragen visie op onderwijs, waarin de doelen en waarden van onze school worden beschreven.
- Een cultuur van openheid en transparantie, waarin leerkrachten en managementteam feedback geven en ontvangen van collega's, kinderen en ouders/verzorgers.
- We werken aan de professionele ontwikkeling van leerkrachten, zodat zij in staat zijn om adequaat in te spelen op veranderende onderwijsbehoeften en nieuwe ontwikkelingen.
- Het systematisch monitoren en evalueren van de onderwijskwaliteit, waarbij de focus ligt op het identificeren van verbeterpunten en het implementeren van verbetermaatregelen.
- Het bevorderen van een cultuur van samenwerken en teamwerk, waarbij het team elkaar ondersteunt en van elkaar leert.

Een kwaliteitscultuur onze school draagt bij aan het creëren van een optimale leeromgeving voor kinderen en het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Het is daarom belangrijk dat de school hieraan blijft werken en zichzelf blijft ontwikkelen om zo het beste onderwijs te kunnen bieden aan onze kinderen.

Daarbij zijn onze vier pijlers leidend: welkom zijn, kinderen zien, de wereld ontdekken en levensvragen stellen.

### **Doel**

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

#### **Kaders**

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

#### **Professionele ruimte en zeggenschap**

Wij stimuleren de professionele ruimte en zeggenschap van leerkrachten door hen te betrekken bij het vormgeven van ons onderwijskundig en kwaliteitsbeleid. Dit doen we door middel van structurele overlegmomenten op verschillende niveaus, zoals werkmomenten met de vakwerkgroepen, team overleggen over een thema, bovenbouw- en onderbouw-vergaderingen, bijeenkomsten over opbrengsten en gezamenlijke studiedagen. Hierdoor kunnen onze leerkrachten hun expertise en ervaringen delen en gezamenlijk werken aan de ontwikkeling en vormgeving van ons onderwijs.

#### **Betrokkenheid bij besluitvorming**

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

#### **Rollen, verantwoordelijkheden en verhoudingen**

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

#### **Randvoorwaarden voor succes**

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

#### **Professionalisering en samenwerking**

De school stimuleert professionele groei door middel van een helder professionaliseringsbeleid, waarbij leerkrachten inspraak hebben in hun eigen ontwikkeling en de wijze waarop deze vorm krijgt. Dit wordt met de collega's besproken tijdens het gesprek over taakbeleid en tijdens het voortgangsgesprek. Leerkrachten werken samen met collega's en externe professionals om kennis en expertise te delen en zo de kwaliteit van het onderwijs te verhogen, maar ook omdat ons onderwijsconcept dit vraagt.

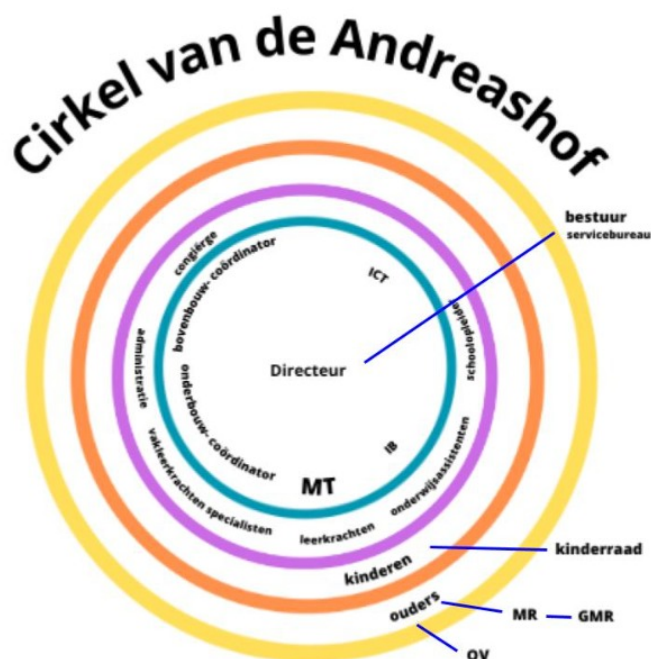
#### **Evaluatie en bijstelling**

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

#### **Slotbepaling**

Dit statuut treedt in werking bij vaststelling door het schoolbestuur en geldt vier jaar, gelijk aan de duur van het schoolplan. Tussentijdse aanpassingen zijn mogelijk bij wijzigingen in wetgeving, schoolplan of vanwege een verandering, na overleg met leerkrachten. Toepassing in het dagelijkse handelen wordt vastgelegd in teamafspraken (borgsysteem), die periodiek geëvalueerd en aangepast worden. Het document is voor medewerkers van de Andreashof digitaal beschikbaar.

Dit statuut, opgesteld door het managementteam en leerkrachten van basisschool Andreashof, weerspiegelt de gezamenlijke visie op onderwijs en professionele ontwikkeling. Het biedt kaders en waarborgt onderwijskwaliteit met wederzijds respect.



Onze school heeft op 27 oktober 2016 een schoolbezoek gehad van de inspectie. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende).

Eens per 2 jaar nemen we de Quick Scan in het kader van arbo (RI&E) af. Deze is voor het laatst afgenomen in november 2022. Het aantal deelnemers bedroeg 25 personen.

[EindrapportRIE 2022](#)

De vragenlijst voor leerkrachten (WMK) is afgenomen in maart 2023. De vragenlijst is gescoord door de leerkrachten. Het responspercentage was 63%. De leerkrachten zijn ruim voldoende tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,28 (7,7).

De vragenlijst voor kinderen(WMK) is afgenomen in april 2023. De vragenlijst is gescoord door de kinderen van groep 6, 7 en 8. Het responspercentage was 95%. De leerlingen zijn voldoende tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,02 (7,6). Onze kinderen zijn ook betrokken bij de kwaliteitszorg van de school: de kinderraad bespreekt 1 x per maand allerlei zaken die van belang zijn voor de ontwikkeling van de school.

De vragenlijst voor Ouders (WMK) is afgenomen in maart 2023. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school. Het responspercentage was 50%. De ouders zijn voldoende tevreden over de school: score 3,18 (7,7). De ouders zijn ook betrokken bij de kwaliteitszorg van de school via de oudervereniging en de (G)MR.

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

Uit de vragenlijst WMK van de leerlingen, leerkrachten en ouders komen ook verbeterpunten. Deze verbeterpunten nemen we mee de meerjarenplanning.

De meerjarenplanning is gekoppeld aan een [kwaliteitskalender](#). In de kwaliteitskalender beschrijven we per meting (wat meten we wanneer?) het beleid (hoe pakken we dat aan?) ten aanzien van de meting. Deze kalender geeft inzicht in al onze kwaliteitsactiviteiten (wat doen we wanneer?)

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

## 16 Basiskwaliteit

Onze school levert basiskwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie. De basiskwaliteit meten wij 1 x per twee jaar. Op basis van de meting stellen we actiepunten vast die we verwerken in onze jaarplannen.

## Basiskwaliteit

### Beoordeling

Jaarlijks kijken we naar de basiskwaliteit, mocht dit nodig zijn maken we een verbeterplan.

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Aanbod (OP1)	3,38
Basiskwaliteit PO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2)	3,65
Basiskwaliteit PO 2021 - Pedagogisch-didactisch handelen (OP3)	3,22
Basiskwaliteit PO 2021 - Onderwijstijd (OP4)	3,5
Basiskwaliteit PO 2021 - Afsluiting (OP6)	4
Basiskwaliteit PO 2021 - Veiligheid (VS1)	3,88
Basiskwaliteit PO 2021 - Schoolklimaat (VS2)	3,1
Basiskwaliteit PO 2021 - Resultaten (OR1)	3
Basiskwaliteit PO 2021 - Sociale en maatschappelijke competenties (OR2)	2,5
Basiskwaliteit PO 2021 - Visie, ambities en doelen (SKA1)	3,67
Basiskwaliteit PO 2021 - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2)	3,91
Basiskwaliteit PO 2021 - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3)	3,77

Actiepunt	Prioriteit
Vergroten van de sociale en maatschappelijke competenties.	hoog

## 17 Stelselkwaliteit

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

### Bijlagen

1. Stelselkwaliteit

## 18 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we "parels". Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk 5: Onze parels.

**19 Actiepunten 2023-2027**

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	Er is een doorlopende leerlijn aanwezig voor digitale geletterdheid voor groep 1 t/m 8.	gemiddeld
	De leerkrachten kunnen wekelijks met kinderen reflecteren op hun leerproces.	hoog
	In de groepen is zichtbaar dat kinderen eigenaar zijn over hun eigen leerproces.	hoog
	Er is een nieuw koersplan voor meer- en hoogbegaafdheid.	gemiddeld
	Er is een nieuwe taalmethode die past bij het eigentijds onderwijs.	hoog
	Er is een instrument voor sociaal- en emotionele ontwikkeling voor groep 1 t/m 8.	hoog
	Het borgen van de zorgcyclus.	gemiddeld
	De referentieniveaus (opbrengsten) blijven een aandachtspunt tijdens het hele onderwijsproces.	gemiddeld
	Vergroten van de sociale en maatschappelijke competenties.	hoog

## 20 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Er is een doorlopende leerlijn aanwezig voor digitale geletterdheid voor groep 1 t/m 8.
	De leerkrachten kunnen wekelijks met kinderen reflecteren op hun leerproces.
	In de groepen is zichtbaar dat kinderen eigenaar zijn over hun eigen leerproces.
	Er is een nieuw koersplan voor meer- en hoogbegaafdheid.
	Er is een nieuwe taalmethode die past bij het eigentijds onderwijs.
	Er is een instrument voor sociaal- en emotionele ontwikkeling voor groep 1 t/m 8.
	Het borgen van de zorgcyclus.
	De referentieniveaus (opbrengsten) blijven een aandachtspunt tijdens het hele onderwijsproces.
	Vergroten van de sociale en maatschappelijke competenties.

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.



## 21 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Er is een doorlopende leerlijn aanwezig voor digitale geletterdheid voor groep 1 t/m 8.
	De leerkrachten kunnen wekelijks met kinderen reflecteren op hun leerproces.
	In de groepen is zichtbaar dat kinderen eigenaar zijn over hun eigen leerproces.
	Er is een nieuw koersplan voor meer- en hoogbegaafdheid.
	Er is een nieuwe taalmethode die past bij het eigentijds onderwijs.
	Er is een instrument voor sociaal- en emotionele ontwikkeling voor groep 1 t/m 8.
	Het borgen van de zorgcyclus.
	De referentieniveaus (opbrengsten) blijven een aandachtspunt tijdens het hele onderwijsproces.
	Vergroten van de sociale en maatschappelijke competenties.

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

## 22 Meerjarenplanning 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Er is een doorlopende leerlijn aanwezig voor digitale geletterdheid voor groep 1t/m 8.
	De leerkrachten kunnen wekelijks met kinderen reflecteren op hun leerproces.
	In de groepen is zichtbaar dat kinderen eigenaar zijn over hun eigen leerproces.
	Het borgen van de zorgcyclus.
	De referentieniveaus (opbrengsten) blijven een aandachtspunt tijdens het hele onderwijsproces.
	Vergroten van de sociale en maatschappelijke competenties.

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

## 23 Meerjarenplanning 2026-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Er is een doorlopende leerlijn aanwezig voor digitale geletterdheid voor groep 1t/m 8.
	De leerkrachten kunnen wekelijks met kinderen reflecteren op hun leerproces.
	In de groepen is zichtbaar dat kinderen eigenaar zijn over hun eigen leerproces.
	De referentieniveaus (opbrengsten) blijven een aandachtspunt tijdens het hele onderwijsproces.
	Vergroten van de sociale en maatschappelijke competenties.

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

## 24 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 20DV  
**Naam:** Basisschool Andreashof  
**Adres:** Leeuwerik 11  
**Postcode:** 2295 PE  
**Plaats:** KWINTSHEUL

---

### 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*

\_\_\_\_\_

## 25 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 20DV  
**Naam:** Basisschool Andreashof  
**Adres:** Leeuwerik 11  
**Postcode:** 2295 PE  
**Plaats:** KWINTSHEUL

---

### 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*

\_\_\_\_\_