

# Schoolplan 2023-2027

## **Basisschool Sint Jozef** SCHIPLUIDEN



# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1 Inleiding	5
<b>2 Strategisch beleid</b>	<b>6</b>
2.1 Strategisch beleid	6
2.2 De bedoeling op de St. Jozefschool	7
2.3 Welkom zijn op de St. Jozefschool	7
2.4 Kinderen zien op de St. Jozefschool	8
2.5 De wereld ontdekken op de St. Jozefschool	9
2.6 Levensvragen stellen op de St. Jozefschool	10
<b>3 Schoolbeschrijving</b>	<b>11</b>
3.1 Schoolgegevens	11
3.2 Kenmerken van het personeel	11
3.3 Kenmerken van de leerlingen	11
3.4 Sterkte-zwakteanalyse	12
<b>4 Onderwijskundig beleid</b>	<b>14</b>
4.1 De missie van de school	14
4.2 Onze parels	14
4.3 Onze grote verbeterdoelen	14
4.4 De visie van de school	15
4.5 Onze visie op identiteit	15
4.6 Levensbeschouwelijke identiteit	16
4.7 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	16
4.8 Burgerschap	17
4.9 Leerstofaanbod	17
4.10 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	18
4.11 Taallesonderwijs	18
4.12 Rekenen en wiskunde	19
4.13 Wereldoriëntatie	19
4.14 Kunstzinnige vorming	20
4.15 Bewegingsonderwijs	20
4.16 Wetenschap en Technologie	20
4.17 Digitale geletterdheid	20
4.18 Engelse taal - Vreemde talenonderwijs	21
4.19 Les- en leertijd	21
4.20 Pedagogisch handelen	21
4.21 Didactisch handelen en Leren Zichtbaar Maken	22
4.22 Zorg en begeleiding	23
4.23 Extra ondersteuning	24
4.24 Talentontwikkeling	25
4.25 Bijdragen aan gelijke kansen	25
4.26 Passend onderwijs	25
4.27 Ononderbroken ontwikkeling	26
4.28 Opbrengstgericht werken	27
4.29 Toetsing en afsluiting	27
<b>5 Personeelsbeleid</b>	<b>29</b>

5.1 Integraal Personeelsbeleid	29
5.2 Bekwaamheid	29
5.3 Beroepshouding	29
5.4 Professionele cultuur	30
5.5 Werving en selectie	30
5.6 Begeleiding	30
5.7 Taakbeleid	31
5.8 Gesprekkencyclus en professionalisering	32
5.9 Verzuimbeleid	34
5.10 Mobiliteitsbeleid	35
<b>6 Organisatiebeleid</b>	<b>36</b>
6.1 Organisatiestructuur	36
6.2 Groeperingsvormen	36
6.3 Schoolklimaat	36
6.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid	36
6.5 Arbobeleid	37
6.6 Interne communicatie	38
6.7 Samenwerking	39
6.8 Contacten met ouders	39
6.9 Overgang PO-VO	40
6.10 Privacybeleid	40
6.11 Tussenschoolse opvang	40
<b>7 Kwaliteitsbeleid</b>	<b>41</b>
7.1 Kwaliteitszorg	41
7.2 Kwaliteitskaarten	42
7.3 Kwaliteitscultuur	42
7.4 Professioneel statuut	43
7.5 Het meten van de basiskwaliteit	43
7.6 Het meten van de stelselkwaliteit	43
7.7 De Quick Scan [zelfevaluatie] en de Schooldiagnose(s)	43
7.8 Vragenlijst Leraren	43
7.9 Vragenlijst Leerlingen	44
7.10 Vragenlijst Ouders	44
<b>8 Financieel beleid</b>	<b>45</b>
8.1 Algemeen	45
8.2 Rapportages	46
8.3 Sponsoring	46
8.4 Begroting(en)	47
8.5 NPO-gelden	49
<b>9 Prestatie-indicatoren</b>	<b>50</b>
9.1 Onze prestatie-indicatoren	50
<b>10 Actiepunten 2023-2027</b>	<b>51</b>
<b>11 Meerjarenplanning 2023-2024</b>	<b>54</b>
<b>12 Meerjarenplanning 2024-2025</b>	<b>55</b>
<b>13 Meerjarenplanning 2025-2026</b>	<b>56</b>
<b>14 Meerjarenplanning 2026-2027</b>	<b>57</b>

<b>15 Bijlagen 2023-2027</b>	<b>58</b>
<b>16 Formulier "Instemming met schoolplan"</b>	<b>60</b>
<b>17 Formulier "Vaststelling van schoolplan"</b>	<b>61</b>

## **1 Inleiding**

### **1.1 Inleiding**

Dit is het schoolplan van de St. Jozefschool in Schipluiden. In dit schoolplan beschrijven wij belangrijke aspecten van ons onderwijs. Wij focussen op wie wij zijn en welke doelen wij hebben richting de toekomst. De professionals, ouders en leerlingen hebben meegedacht over de missie en visie van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Ons schoolplan beschrijft onze kwaliteit en de doelen waaraan wij de komende vier jaar gaan werken. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen.

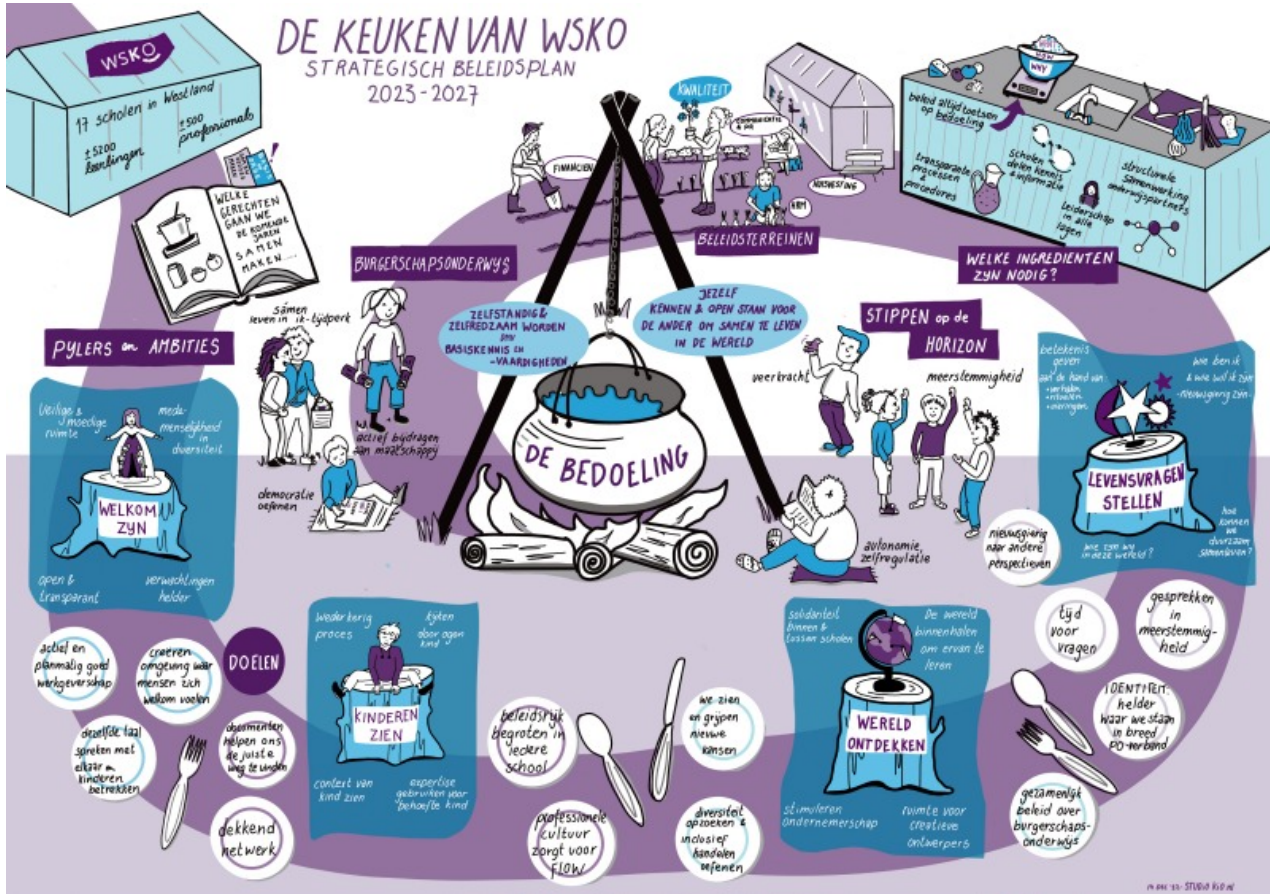
De St. Jozefschool behoort tot de stichting WSKO (Westlandse Stichting Katholiek Onderwijs). De indeling van dit schoolplan '2023-2027' is afgestemd op het 'Strategisch Beleidsplan' van WSKO en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van onze professionals en de resultaten. Op basis van onze lijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

## 2 Strategisch beleid

### 2.1 Strategisch beleid

Wij zijn als school onderdeel van de Westlandse Stichting Katholiek Onderwijs (WSKO), waarbij 17 basisscholen in het Westland en Midden-Delfland 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 openstaan 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 aan 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. WSKO strategisch beleidsplan

### **2.2 De bedoeling op de St. Jozefschool**

De bedoeling vanuit 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.

Bij ons op school worden leerlingen op verschillende niveaus begeleid en leren zij kritisch en oplossingsgericht denken en samenwerken. We stimuleren leerlingen in de ontwikkeling van hun kwaliteiten en talenten. Leerlingen komen met plezier naar school in een veilige leeromgeving. Zij durven fouten te maken en leren omgaan met tegenslag en succes. Hierdoor zijn onze leerlingen zelfstandig en zelfredzaam.

We werken op school aan de bedoeling via de vier pijlers van WSKO. De beschrijving van de pijlers is bij ons op school tot stand gekomen door het voeren van gesprekken met medewerkers en ouders, over wat wij herkennen en wat ons nog te doen staat. Daarbij houden we rekening met onze populatie en de onderwijsbehoefte van onze leerlingen.

### **2.3 Welkom zijn op de St. Jozefschool**



Verbinding is een belangrijk woord in onze missie. De ouder-kind-school driehoek staat centraal in de ontwikkeling

van het kind. Dit begint bij ons met de fijne en veilige sfeer op school. Dit geldt niet alleen voor de leerlingen, maar wordt herkend en erkend door ouders, medewerkers, stagiaires en externe organisaties. Er is veel aandacht voor het welzijn van de leerlingen in de school en oog voor de groepsdynamiek.

Wij willen ouders graag betrekken bij de ontwikkelingen van hun kind en van de school. Zij worden daarom via de nieuwsbrief en Parro op de hoogte gehouden van activiteiten en gebeurtenissen in de klas en op school. Ook worden zij uitgenodigd om te helpen en te kijken bij verschillende schoolactiviteiten en zijn de medewerkers makkelijk bereikbaar via Parro, mail of 's ochtend bij het hek.

Door meer onderwijsinhoudelijk te communiceren met ouders en hen te betrekken in het onderwijsproces van hun kind, willen we open en duidelijker zijn in onze communicatie en ouders meer inzicht geven in wat wij dagelijks doen op school.

In de groepen 1-2 is er extra aandacht voor het welkom zijn van de kinderen en ouders op onze school. Aan het begin van het schooljaar is er in deze groepen een informatieavond waarin (nieuwe) ouders elkaar ontmoeten en ruimte hebben om vragen te stellen, maar ook informatie krijgen over schoolbrede zaken. Door te zorgen dat alle nieuwe ouders gelijk bij aanvang van de eerste schooldag verbonden zijn met Parro, krijgen zij de nodige informatie over de school.

Leerkrachten stimuleren het contact met andere kinderen, ook buiten lestijd, voor leerlingen die nieuw zijn op de school.

Wij willen met behulp van onze informatie ouders en leerlingen een goede start geven en wegwijs maken in onze cultuur en onze tradities. In onze communicatie hierover naar nieuwe ouders liggen ontwikkelpunten.

Daarbij willen wij meer aandacht geven aan diversiteit en inclusiviteit. Wij willen met ons aanbod over de overeenkomsten en verschillen in culturen, religies en achtergronden er voor zorgen dat ieder kind, ongeacht verschillen, zich welkom voelt op onze school. Dit doen wij door zowel structureel als situationeel aandacht te besteden aan burgerschapsonderwijs.

## 2.4 Kinderen zien op de St. Jozefschool



In onze visie staat: *'Wij stimuleren leerlingen in de ontwikkeling van hun kwaliteiten en talenten. Leerlingen komen met plezier naar school in een veilige leeromgeving. Zij durven fouten te maken en leren omgaan met tegenslag en succes. Hierdoor zijn onze leerlingen zelfstandig en zelfredzaam.'* Zo zien wij de kinderen in de groep, maar ook als individu. We volgen leerlingen op het gebied van resultaten, maar ook sociaal-emotioneel. Onze data halen we uit toetsen en lessen, maar ook uit observaties en gesprekken met leerlingen en ouders.

Elk schooljaar start in elke groep met een gesprek tussen de leerkrachten en ouders. In de bovenbouw sluiten de leerlingen aan bij dit gesprek. Hierin wordt er kennisgemaakt met elkaar en wordt er gekeken naar specifieke onderwijsbehoeften en welzijn van het kind. Tussentijds zijn er voortgangsgesprekken naar aanleiding van het



rapport.

Waar nodig bieden wij maatwerk. Er is oog voor alle leerlingen, ook voor leerlingen die zich sneller of minder snel ontwikkelen. Met de expertise die we binnen de school hebben maken we afspraken over de behoefte van elk kind. Mochten we hier hulp bij nodig hebben, maken we gebruik van externe expertise, zoals het samenwerkingsverband. Behalve op het gebied van leerresultaten en welzijn, hebben we aandacht voor talenten en kwaliteiten door onze schoolbrede Uitblink-tentoonstellingen en zijn er voor elke groep jaarlijks theaterlessen waarin niet alleen toneelspelen, maar ook jezelf presenteren, wie ben ik en hoe sta ik in de groep een belangrijke rol spelen.

Wij willen de komende jaren de stap maken naar meer eigenaarschap vanuit de leerling. Bij ons op school wordt dit zichtbaar doordat leerlingen weten en kunnen vertellen wat hun kwaliteiten en talenten zijn. Daarnaast weten de leerlingen aan welke doelen zij nog moeten werken en welke doelen zij al behaald hebben. Zij herkennen wanneer zij in de leerkuil zitten en kunnen vertellen wat zij nodig hebben om hieruit te komen. Zij durven hierbij fouten te maken en weten dat dit hen helpt om te leren. Wij doen dit aan de hand van Leren Zichtbaar Maken.

Vanuit meer eigenaarschap van de leerlingen en het samen werken aan doelen, willen wij onze rapporten meer kindgericht maken.

## 2.5 De wereld ontdekken op de St. Jozefschool



Leerlingen bevinden zich bij ons op school in een veilige en uitdagende ruimte. Dit is te merken aan het afgesloten schoolplein, de ruimte voor ouders en kinderen om alles bespreekbaar te maken en de bereikbaarheid van de medewerkers van de school. Daarnaast is er aandacht voor het nieuwe en onbekende, excursies die passen bij ons onderwijs en is er tijd voor gebeurtenissen binnen onze dorpskern. We staan open voor ideeën en expertises van buitenaf om ons onderwijs te verrijken, zoals Engelse les gegeven door een ouder en theaterlessen door een externe organisatie.

We maken gebruik van ICT in ons dagelijks lesgeven en maken de leerlingen wegwijs binnen de omgeving van Google.

In de komende vier jaar willen we de leerlingen meenemen in de steeds groter wordende gevaren van sociale media en aandacht hebben voor het internet als informatiebron. Wij willen de leerlingen kritisch leren lezen en kijken en de grote stroom aan informatie op waarde leren schatten.

We hebben jaarlijks onder andere aandacht voor Prinsjesdag, 4/5 mei, Monumentendag en EHBO. Daarnaast besteden we jaarlijks aandacht aan onze tradities en hebben we in de onderbouw extra aandacht voor de betekenis van onze vieringen en tradities. Door onze deelname aan Cultuurmenu Midden-Delfland leert elke leerling meer over zijn of haar eigen leefgebied door bijvoorbeeld een uitstapje met de trekschuit. We leren over de wereld tijdens onze schoolbrede thema's en Blink-lessen. De verwerking van de informatie gebeurt in verschillende vormen, zoals muurkranten, presentaties of door een creatief ontwerp.

Wij bieden op school al ruimte voor het nieuwe en onbekende binnen onze eigen veilige omgeving. Hier wordt mee bedoeld dat we aandacht hebben voor diversiteit en zelfredzaamheid, maar wel terug kunnen vallen op de vertrouwde omgeving van het dorp en de school. Leerlingen krijgen voldoende vaardigheden en kennis mee over de wereld om de stap te kunnen maken naar het voortgezet onderwijs in de stad, maar we moeten de leerlingen nog meer in (fysiek) contact brengen met diversiteit en kennis laten maken met zelfredzaamheid binnen een pluriforme samenleving. Zo geven we de leerlingen de vaardigheden mee om zich verder te ontwikkelen in de wereld.

## 2.6 Levensvragen stellen op de St. Jozefschool



In onze visie staat: *'Bij ons op school krijgen de leerlingen ruimte om te ontdekken en interesses te ontplooien met het oog op de toekomst.'* Wij moedigen het stellen van vragen aan. We maken gebruik van Trefwoord en gaan binnen de lessen van Nieuwsbegrip het gesprek met elkaar aan over vragen en interesses die passen bij de leefwereld van onze kinderen.

Vanaf groep vijf nemen uit elke groep twee leerlingen deel aan het schoolpanel. Zij mogen meedenken over schoolbrede zaken, zoals meer groen in de klas en regels tijdens het buitenspelen. De andere leerlingen van de school mogen ideeën en vragen doorgeven aan het schoolpanel via de ideeënbus.

Leerlingen krijgen de ruimte om te vertellen wat hen bezighoudt en wat zij buiten school om doen en tegenkomen. Dit doen zij in kringgesprekken en in spontane gesprekken. Hierin staan soms de vragen uit een verhaal, maar meestal de vragen vanuit het kind centraal.

Vanuit de katholieke traditionele vieringen praten we met de leerlingen over anderen helpen, goed doen, verwondering en respect voor anderen. We vieren de traditionele feestdagen zoals Kerstmis en Pasen en besteden aandacht aan de gedachte achter de vastentijd en carnaval.

Wij willen de komende jaren meer aandacht geven aan het gesprek over diversiteit en pluriformiteit. We willen de leerlingen in aanraking laten komen met andere culturen.

Leerlingen leren om een eigen mening te vormen en deze op een respectvolle manier te uiten, maar ook om open te staan voor de mening van een ander en hier op een respectvolle manier het gesprek over te voeren.

Leerkrachten gaan oefenen met vragen stellen. Dit doen wij om het gesprek tussen leerkracht en leerling nog meer inhoud te geven, maar ook om het gesprek tussen leerlingen onderling richting te kunnen geven.

### 3 Schoolbeschrijving

#### 3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Westlandse Stichting Katholiek Onderwijs (WSKO)
Algemeen directeur:	Henriëtte Boevé
Adres + nummer:	De Ruijgbaan 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:	St. Jozefschool Schipluiden
Directeur:	Roxanne Rijneveen
Adres + nummer.:	Schoolplein 2
Postcode + plaats:	2636 GB Schipluiden
Brin-nummer:	04LN
Telefoonnummer:	015-3808529
E-mail adres:	r.rijneveen@wsko.eu
Website adres:	jozefschoolschipluiden.wsko.nl

#### 3.2 Kenmerken van het personeel

- Directeur
- Coördinatoren
- Voltijd groepsleerkracht
- Deeltijd groepsleerkrachten
- Vakleerkracht bewegingsonderwijs
- Intern begeleider
- Onderwijsassistenten
- Vakleerkracht ICT
- Onderwijsondersteuner
- Administratief medewerker
- Van de 22 medewerkers zijn er 17 vrouw en 2 man.

#### 3.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 205 leerlingen. Van deze leerlingen hebben 15 leerlingen een Niet-Nederlandse Culturele Achtergrond (NNCA) status. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we in beeld. Het niveau van onze leerlingpopulatie is bovengemiddeld.

In algemene zin hebben wij, op grond van de kenmerken van de leerlingen, de volgende aandachtspunten: extra aandacht voor culturele verschillen, meer- en hoogbegaafdheid en stimulering betrokkenheid en eigenaarschap. De verwachting is dat het leerlingenaantal de komende jaren licht stijgt. Onze school staat in een klein dorp. We zien wat veranderingen in de woningmarkt, waardoor er meer kinderen 4 jaar worden de komende jaren. Er zijn geen plannen voor nieuwbouw. Doorslaggevende factoren voor ouders/verzorgers om voor onze school te kiezen zijn: sfeer, grote betrokkenheid bij de leerlingen en aandacht voor differentiatie en kwaliteiten van leerlingen.

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2022 / 2023	27,15	27-28	6,28	<b>27,17</b> 19/20 - 21/22	<b>27-28</b> 19/20 - 21/22
2021 / 2022	27,15	27-28	6,28		
2020 / 2021	26,9	26-27	5,91		

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

### 3.4 Sterkte-zwakteanalyse

Ter voorbereiding op ons nieuwe schoolplan hebben we een uitgebreide inventarisatie gedaan van mogelijke kansen en bedreigingen (intern en extern) en van onze sterke en zwakke(re) kanten. Daarbij de kanttekening dat onderwijs constant in ontwikkeling is en ontwikkeling is lastig te bestempelen als sterk of zwak. In een veranderende maatschappij verschuift de onderwijsbehoefte van leerlingen. Daarbij zien we dat veerkracht, meerstemmigheid, autonomie en zelfregulatie steeds belangrijker worden. Dat zijn WSKO-breed onze stippen op de horizon. De data uit deze analyse hebben we geduid en meegenomen in de prioritering van onze doelen voor deze schoolplanperiode.

Deze analyse is tot stand gekomen door gesprekken te voeren met het personeel, de MR, een klankbordavond met ouders en een gesprek met het schoolpanel. Tevens zijn de SWOT-analyses van de voorgaande schoolplanperiode meegenomen. De meeste ontwikkelpunten van toen zijn aangepakt en dat was mooi om te concluderen. De belangrijkste items staan in de onderstaande analyse en de volledige analyses zijn als bijlage toegevoegd.

Onderstaande tabel bevat vier kolommen. Alle kolommen bevatten op zichzelf staande regels. De teksten links en rechts hebben dus geen verband met elkaar.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE(re) KANTEN SCHOOL
Er zijn korte lijnen en er heerst een warm en persoonlijk klimaat, welkom zijn.	Weinig aandacht voor leren leren.
Goede zorgstructuur.	Ontwikkeling studievoordigheden en vaardigheden toekomstige beroepen.
Karakteristiek gebouw met veel ruimtes en mogelijkheden. Leuk en groot schoolplein.	Groepsbezoeken en feedback en samen leren als team.
Er zijn vernieuwingen en ontwikkelingen ingezet.	Tijd om echt alles te kunnen doen (kans: keuzes maken, timemanagement).
We bieden een stimulerende leeromgeving met een breed aanbod van verschillende lessen en projectmatig werken.	Beleid rondom sociale media scherper formuleren.
De inzet en het werkplezier van het team en de leerlingen.	Communicatie jonge kind (verwachtingen nieuwe en jonge kinderen, vaardigheden, leerproces).
Fijn pedagogisch klimaat (veiligheid (zowel fysiek als mentaal), goede normen en waarden). Sterk gemeenschapsgevoel en groepsdynamiek. Leerlingen hebben een goede band met de leerkracht.	Ondersteuning en communicatie aan ouders over schoolwerk en huiswerk, leren plannen.
Er werken goede leerkrachten en er wordt goed lesgegeven.	Communicatie, eerder. Schoolnieuws is fijn. Teveel agenda's.
Differentiatie in hoe het kind is en gezien wordt (in uitdaging en niveau).	Werkwijze huidige levelgroep.
Aandacht digitale vaardigheden, hele ict structuur.	Leerlingen vinden soms de uitleg te lang.
Leerlingen leren goed samenwerken en vinden het samenwerken leuk zowel onderling als met andere groepen.	

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Rapporten; meer aandacht Soc.-emo. ontw. en gedrag, ontwikkeling laten zien en rapport gr 1-2.	Focus op lesgeven verliezen. Er zijn veel taken in een beperkte tijd.
Eigenaarschap bij leerlingen voor leerproces en hen meer betrekken bij het stellen van ontwikkeldoelen (LZM).	Normen en waarden binnen de maatschappij verschuiven, polarisering, onrust, verandering in populatie.
Leerlingen kritisch en oplossingsgericht leren denken (LZM).	Mate van zelfstandigheid van kinderen (opvoeding).
Talenten en kwaliteiten van leerlingen op alle niveaus (theoretisch-praktisch) stimuleren en ontwikkelen.	Afname ouderparticipatie.
Feedback geven aan leerlingen (LZM).	Vergrijzing, leerlingenaantal.
Beleid mbt leerlingen in een achterstandssituatie.	Opraken NPO gelden, verlies extra handen en extra individuele aandacht voor leerlingen.
Efficiënte benutting van onderwijstijd en daarbij benutten van ict.	Dorpse omgeving is veilige haven (te veilig?).
Aandacht middengroep (niet alleen min en plus uit de klas), maar ook uitdagen.	Te weinig ruimte voor eigen inbreng voor leerlingen.
Transpanter zijn naar ouders over de doelen van activiteiten. Het waarom aangeven van bepaalde werkjes meegeven gr 1-2. Differentiatie in leren leren, ouders begeleiden bij huiswerk en zelfstandig werken.	Risico's sociale media, afhankelijkheid digitale apparaten.
Hogere verwachtingen bij onze populatie.	Krapte in de arbeidsmarkt.
Omarmen culturele verschillen verder dan dorp, wereldwijsheid.	
Beter afstemmen instructiebehoefte van lessen in doorgaande lijn tussen duo-collega's m.b.t. dubbele instructies.	
Aandacht sociale media vaardigheden, voorlichting aan leerlingen erover geven.	
Veel ruimte en mogelijkheden voor verschillende werkplekken. Meer lesactiviteiten buiten.	

### Bijlagen

1. SWOT analyse team 2023 en 2020
2. SWOT analyse MR 2023 en 2020
3. SWOT analyse Schoolpanel 2023
4. SWOT analyse Klankbordavond ouders 2023

## 4 Onderwijskundig beleid

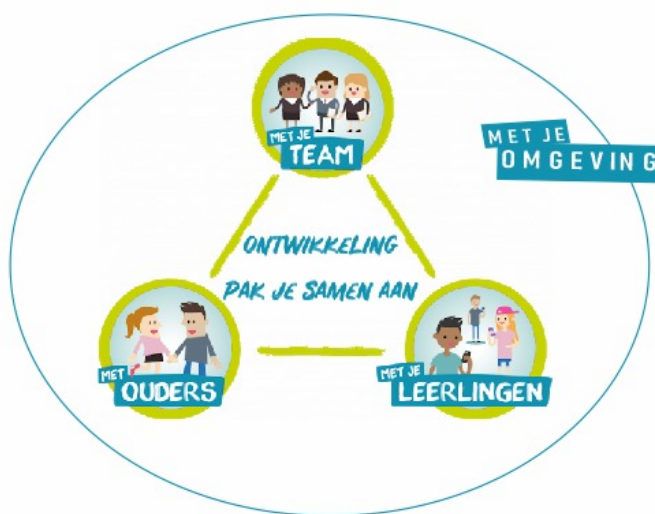
### 4.1 De missie van de school

Op de St. Jozefschool zijn ontwikkeling en welzijn onze uitgangspunten. Het is onze uitdaging om in de samenwerking binnen de dynamische kind-ouder-school driehoek een optimale ontwikkeling te behalen.

Daarbij worden leerlingen op verschillende niveaus begeleid en leren zij kritisch en oplossingsgericht denken en samenwerken. Wij stimuleren leerlingen in de ontwikkeling van hun kwaliteiten en talenten. Leerlingen komen met plezier naar school in een veilige leeromgeving. Zij durven fouten te maken en leren omgaan met tegenslag en succes. Hierdoor zijn onze leerlingen zelfstandig en zelfredzaam.

Deze missie wordt geconcretiseerd in vier belangrijke waarden die toegelicht zullen worden in de visie:

- verbinding
- respect
- verantwoordelijkheid
- inspiratie



### 4.2 Onze parels

Het is ons doel om kwalitatief goed onderwijs te bieden aan al onze leerlingen. In onze sterkte-zwakte analyse, die gemaakt is in samenwerking met het team, ouders en leerlingen, staan onze kwaliteiten en ontwikkelpunten allemaal beschreven.

Het meest trots zijn we op onze parels:

Parel	Standaard
 Wij bieden een warm en persoonlijk schoolklimaat.	VS2 - Schoolklimaat
 Wij bieden een stimulerende leeromgeving met een breed aanbod van verschillende lessen en projectmatig werken.	OP1 - Aanbod
 Wij bieden een stevige zorgstructuur.	OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding
 Onze leerlingen worden digitaal vaardig.	OR1 - Resultaten
 Wij hebben een karakteristiek schoolgebouw met een dynamisch schoolplein, dat uitdaagt tot bewegen.	SK4 - Voorwaarden voor realisatie van de kernfuncties

### Bijlagen

1. Folder St. Jozefschool

### 4.3 Onze grote verbeterdoelen

Voor de komende vier jaar hebben we een aantal grote ontwikkeldoelen (streefbeelden) vastgesteld. Deze

ontwikkeldoelen (streefbeelden) vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2023-2027.

Speerpunten	
1.	Als Leren Zichtbaar Maken school vanuit ons traditionele onderwijsconcept, zijn de leerlingen op individueel- en groepsniveau betrokken bij hun ontwikkeling en is er een samenwerking met ouders.
2.	Wij creëren en borgen een kwalitatieve zorgstructuur, waarin we zicht hebben op alle leerlingen en in dialoog gaan met leerkrachten, ouders en leerlingen.

#### 4.4 De visie van de school

##### Verbinding

De St. Jozefschool is een verbindende schakel in de gemeenschap. Wij werken nauw samen met ouders, leerlingen en de omgeving. Wij streven naar partnerschap tussen ouders en school in de opvoeding en ontwikkeling van de leerling. Een leerling heeft optimale groeimogelijkheden wanneer de relaties binnen de driehoek onderling in evenwicht zijn. Wij leren leerlingen samenwerken, relaties aangaan, elkaar steunen en helpen en initiatieven nemen binnen een kindvriendelijke leeromgeving.

##### Respect

Wij hechten waarde aan ons dorpse karakter en onze rustige, gezellige sfeer. Leerlingen op de St. Jozefschool voelen zich veilig, prettig en uitgedaagd. Wij gaan respectvol en beleefd met elkaar om en hebben aandacht voor de ander.

##### Verantwoordelijkheid

Samen zijn wij de St. Jozefschool. Wij leren leerlingen omgaan met verantwoordelijkheden op school-, groeps- en individueel niveau. Wij helpen hen toegroeien naar eigenaarschap nemen voor hun eigen welzijn en ontwikkeling. Leerkrachten en ouders zijn ieder vanuit eigen verantwoordelijkheid betrokken bij de begeleiding van de leerling met als doel optimale groei op eigen niveau. Wij leren leerlingen keuzes maken en kritisch denken. Zij krijgen de ruimte grenzen te ontdekken en verleggen van hun eigen kunnen door te presteren, fouten te durven maken en daarvan te leren.

##### Inspiratie

Leerlingen krijgen ruimte om te bewegen, ontspannen, ontdekken en interesses te ontplooiën met oog op de toekomst. Wij bieden een breed aanbod, een gevarieerde manier van werken zowel digitaal als schriftelijk, talentontwikkeling en projecten met zaakvakken en techniek. Alle partners binnen de dynamische driehoek willen elkaar inspireren en elkaars talenten benutten. De houding die daarvoor nodig is, is openstaan voor leren, op welk moment en met wie dan ook.

#### 4.5 Onze visie op identiteit

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.

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!

Onze integrale schoolleiders zijn inspirator, verbinder en facilitator van onze identiteit. Zij verbinden door hun persoon het niveau van de individuele scholen en het niveau van de organisatie als geheel. 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.

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

##### Wortels

We hebben onze wortels in de katholieke traditie. Het is belangrijk goed geworteld te zijn en ergens bij te horen.

Vanuit die grondslag staan we open voor en gaan we in dialoog met iedereen, op weg naar een zo kleurrijk mogelijke school. We zoeken actief naar samenwerking en verbinding vanuit het bewustzijn van onze eigen kleur en de wortels daarvan. Ons zelfbewustzijn is het begin van verbinding en ontmoeting, niet van polarisatie.

Dat betekent dat de verhalen en de waarden uit die traditie ons gevoed hebben en ons (mede) gemaakt hebben tot

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

### **Samen**

De wereld ontdekken doen we binnen WSKO. Wij zijn immers die wereld omdat binnen onze scholen iedereen welkom is en we een afspiegeling zijn van de samenleving. Die diversiteit willen we vieren. We maken niet alleen deel uit van het sociale weefsel in onze lokale gemeenschappen, maar nemen er ook een actieve rol in op. Daarin zijn ouders onze eerste partners.

Wij zien het kind. Als katholieke organisatie hanteren we een positief mensbeeld. Bij ons mag je zijn wie je bent. Dat betekent dat we waardering hebben voor iedereen en voor ieders talenten, bijdragen en gaven. Iedereen is gelijkwaardig. Binnen de gemeenschap die we samen vormen, krijgt ieder wat hij/zij nodig heeft om zich te ontwikkelen. Hierbij hoort ook dat vergeving en nieuwe kansen mogelijk zijn.

Op onze scholen bieden we oefenplekken om samen mens te worden. We oefenen actief met naastenliefde, verantwoordelijkheid nemen voor onszelf en elkaar, volhouden, iedereen welkom heten. We gaan uit van verbondenheid en solidariteit, zowel binnen de eigen school, tussen onze scholen en wereldwijd.

### **Ervaren**

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

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.

## **4.6 Levensbeschouwelijke identiteit**

### **De identiteit vanuit katholiek perspectief**

De St. Jozefschool staat open voor elk kind, ongeacht zijn culturele en/of levensbeschouwelijke achtergrond. Uitgangspunt voor ons onderwijs zijn de christelijke normen en waarden. Deze normen en waarden willen we de kinderen aanreiken om houvast te bieden in het dagelijks leven. We stellen ons ten doel dat onze leerlingen zich deze normen en waarden eigen maken en hiernaar gaan leven. Het team van de St. Jozefschool probeert een stimulerend en motiverend voorbeeld te zijn in het naleven van deze normen en waarden. Met het hanteren van deze normen en waarden ontstaat een goed pedagogisch klimaat, zodat de leerlingen goed in hun vel zitten. Een optimaal pedagogisch klimaat zorgt voor een goede sociaal-emotionele ontwikkeling, een absolute voorwaarde voor een goede ontwikkeling van kennis en vaardigheden. De praktische invulling van onze identiteit staat beschreven in de schoolgids.

### **Identiteit en goed burgerschap**

In de catecheselessen, maar ook in de andere vakken, zoals de zaakvakken, komen burgerschapema's aan de orde. De christelijke normen en waarden in relatie tot mens en maatschappij komen in de catecheseprojecten expliciet aan bod. Thema's als mensenrechten, vrede en veiligheid, emancipatie, duurzaamheid, respect, discriminatie, burgerzin, burgerrechten en -plichten komen zowel aan bod in de methodes van de zaakvakken als in de wekelijkse uitzendingen van het TV-.weekjournaal, in de dagelijkse afleveringen van Het Jeugdjournaal en in de methode van begrijpend lezen Nieuwsbegrip.

## **4.7 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling**

### **Beoordeling**



Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Sociale en maatschappelijke competenties (OR2)	3,25

#### 4.8 Burgerschap

Ten aanzien van Burgerschap hebben we allereerst de risico's van de omgeving in kaart gebracht. Op basis van de risico's hebben we vervolgens onze visie (aansluitend op de overkoepelende visie van de WSKO), onze doelen en ons (samenhangende) aanbod vastgesteld. Dit staat beschreven in het werkdocument [burgerschapsonderwijs](#).

##### Beoordeling

De leerlingen van groep 5 t/m 8 hebben de burgerschapsscan van WMK ingevuld. De schaal ligt tussen 0 en 4, waarbij wij de signaleringsnorm op 3 hebben gezet. Naar aanleiding van deze resultaten gaan we in gesprek met de medewerkers en het schoolpanel en kunnen we ons onderwijs aanscherpen.

Omschrijving	Resultaat
Burgerschapsscan leerlingen mei 2023 - Sociale competenties	3,33
Burgerschapsscan leerlingen mei 2023 - Democratisch handelen	2,66
Burgerschapsscan leerlingen mei 2023 - Deelname aan de samenleving (weten)	3,09
Burgerschapsscan leerlingen mei 2023 - Digitale geletterdheid	3,6
Burgerschapsscan leerlingen mei 2023 - Omgaan met verschillen (weten)	3
Burgerschapsscan leerlingen mei 2023 - Diversiteit	3,08
Burgerschapsscan leerlingen mei 2023 - Maatschappelijke vraagstukken	2,84
Burgerschapsscan leerlingen mei 2023 - Wereldburgerschap	3,21

Actiepunt	Prioriteit
Leerlingen leren hun mening vormen, respectvol meningen uitdragen en openstaan voor de mening van anderen.	laag

#### Bijlagen

1. Werkdocument burgerschapsonderwijs St. Jozefschool Schipluiden maart 2023

#### 4.9 Leerstofaanbod

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet.

Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking.

Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- leerlingen zelfstandig (samen) laten werken
- leerlingen ontdekkend en probleemoplossend laten werken
- de juiste vragen stellen om leerlingen een stap verder te helpen in hun ontwikkeling
- leerlingen en leerkrachten spreken dezelfde leertaal
- wij geven leerlingen feedback

##### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Aanbod (OP1)	3,23

Actiepunt	Prioriteit
De school bereidt de leerlingen voor op de samenleving	gemiddeld
De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij het (taal)niveau van de leerlingen	gemiddeld
De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen	laag
De school zorgt ervoor dat het aanbod doelgericht, samenhangend en herkenbaar is	hoog
De school zorgt ervoor dat het aanbod bijdraagt aan het bijbrengen van respect voor en kennis van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat	gemiddeld
De school zorgt ervoor dat het aanbod bijdraagt aan het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties die leerlingen in staat stellen deel uit te maken en bij te dragen aan de pluriforme, democratische samenleving	gemiddeld
Wij leren de leerlingen zelfstandig werken door een duidelijke doorgaande lijn van groep 1 t/m 8.	gemiddeld

### Bijlagen

1. presenteren Jozefschool

### 4.10 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

In onze schoolgids en op onze website kunt u de meest recente informatie vinden over onze werkwijzen en ons leerstofaanbod. Dit wordt ieder jaar geactualiseerd. Intern leggen wij alle afspraken vast in onze handreiking leerkracht. Dit dient als een handboek voor nieuwe en bestaande collega's.

Wij gebruiken methodes en toetsen voor onze vakken. De methodes die we gebruiken zijn dekkend voor de kerndoelen. Naar behoefte van de leerlingen vullen we aan waar dat nodig is. Hierdoor zorgen wij ervoor dat we de kerndoelen behalen. Ditzelfde geldt voor de referentieniveaus. Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren door het gebruik van onze methodes en gevalideerde toetsen (Cito/Dia).

### Bijlagen

1. Handreiking leerkrachten 2023-2024

### 4.11 Taalleesonderwijs

Om de leerlingen met een stevige basis op het gebied van taal en lezen te laten uitstromen, wordt er dagelijks aandacht besteed aan het taal- en leesonderwijs. Dit bestaat uit effectieve instructies, goede interventies en preventief handelen. Hierbij werken wij aan de doelen van de verschillende referentieniveaus.

In de kleutergroepen wordt er spelenderwijs gewerkt aan een leerlijn voor taal en lezen. Onder taal verstaan we zowel spreken, schrijven als woordenschat. Dit gebeurt tijdens diverse doe- en kringactiviteiten, met behulp van ontwikkelingsmateriaal en diverse hoeken, zoals een leesschrijfhoek.

In groep 3 ligt de nadruk op het aanvankelijk lezen. Er wordt gewerkt met een effectieve, doelgerichte aanpak waarbij er rekening wordt gehouden met de verschillen tussen de leerlingen. Klanken en letters vormen hierbij het uitgangspunt.

In groep 4 t/m 8 is er tijdens het voortgezet technisch lezen veel aandacht voor vloeiend lezen, leesbegrip en leesbevordering.

Vanaf midden groep 4 worden er lessen begrijpend lezen aangeboden. Dit zijn interactieve leeslessen die aansluiten bij de actualiteit. Daarnaast is er een extra digitale verwerking met als doel het vergroten van de woordenschat

Wij werken met De bieb op school (dbos) en we werken samen met een leesconsulente. Zij is een aantal uren per week op school. Zij organiseert de schoolbibliotheek en diverse activiteiten in de klassen. Leesplezier staat daarbij centraal.

Voor taal en spelling wordt er aan de leerlijnen gewerkt met behulp van een opbrengstgerichte methode. Er is een voortdurende wisselwerking tussen het leren van woorden, zinnen en teksten (taal) en het juist leren schrijven hiervan (spelling).

Om onze visie op het taal- en leesonderwijs duidelijk te maken en om op een structurele wijze inzicht te kunnen geven aan hoe dit binnen de school georganiseerd wordt, zijn er beleidsplannen ontwikkeld. Alle afspraken zijn kort en bondig terug te vinden in diverse actiekaarten.

Actiepunt	Prioriteit
Wij creëren een taalrijke omgeving met een uitdagend taalaanbod, waarin nagedacht is over NT2 en woordenschat aanbod.	gemiddeld
Wij leren leerlingen goed technisch lezen en zoeken daarvoor een goede, passende methode.	hoog
Wij verdiepen onze kennis over technisch leesonderwijs.	laag
Wij voeren de doelen uit de beleidsplannen uit en analyseren de toetsresultaten.	laag

### Bijlagen

1. Beleidsplan begrijpend lezen 2022
2. Beleidsplan technisch lezen 2021

### 4.12 Rekenen en wiskunde

Voor een solide fundament werken wij met de methodes: Kleuterplein voor de groepen 1 en 2 en Wereld in getallen 5 (WIG5) voor de groepen 3 t/m 8. Kleuterplein is een zeer complete methode, waarmee de leerlingen spelenderwijs alle kleuterdomeinen verkennen en zo een goede basis van rekenbegrippen ontwikkelen.

Vanaf groep 3 werken de leerlingen met WIG 5. WIG 5 werkt volgens het hoofd fasenmodel, met een opbouw van leerlijnen volgens het Protocol ERWD. De fases zijn: begripsvorming, ontwikkelen van oplossingsprocedures, vlot leren rekenen en flexibel toepassen van kennis en vaardigheden. Voor een stevige rekenbasis moet een leerling niet alleen de juiste antwoorden weten, maar deze ook snel kunnen geven. Dit kan als de twee eerste fases zijn doorlopen. Groep 3 tot en met groep 8 werkt minimaal vijf uur per week aan het rekenonderwijs.

Onze visie voor rekenen concretiseren we door aan onderstaande doelen te werken:

- Wij zorgen voor een sterke doorlopende lijn binnen ons rekenonderwijs.
- Wij werken opbrengstgericht vanuit doelen en streefniveaus.
- Wij signaleren aan de hand van het drieslagmodel. (Betekenis verlenen-uitvoeren-reflecteren)
- Wij analyseren de methodetoetsen en Cito-toetsen
- Wij maken gebruik van onze analyses om zo ons onderwijs beter te kunnen aansluiten op de onderwijsbehoefte van onze leerlingen.
- Leerlingen zijn eigenaar van hun eigen leerproces.
- De leerlingen kunnen zelf hun blokdoelen beoordelen en analyseren
- Leerlingen leren kritisch te zijn ten aanzien van hun eigen leerproces.
- Wij hebben kennis van onderwijskundige ontwikkelingen.
- Wij blijven werken aan de deskundigheid van het team door middel van collegiale consultatie, teamtrainingen en individuele scholingstrajecten.

Onze ontwikkeldoelen staan beschreven in het beleidsplan in de bijlage.

### Bijlagen

1. Beleidsplan rekenen 2023-2027

### 4.13 Wereldoriëntatie

Op de Jozefschool maken wij gebruik van de Methode Blink. De methode BlinkWereld is een methode met een compleet pakket voor wereldoriëntatie voor de groepen 3 t/m 8. Ontdekkend, onderzoekend en ontwerpend leren is de basis van deze methode.

Onze werkwijze wordt jaarlijks geactualiseerd en staat beschreven in ons Cultuurplan en in onze schoolgids.

#### 4.14 Kunstzinnige vorming

Leerlingen op de St. Jozefschool voelen zich veilig en worden uitgedaagd. Uitgedaagd in de klas en uitgedaagd in de ontwikkeling als mens en zich te vormen in creativiteit. Wij willen de leerlingen de ruimte bieden om op meerdere manieren te leren en vaardigheden eigen te maken. Dit doen wij door middel van de volgende punten:

- Wij willen de leerlingen stimuleren de aanwezige creativiteit uit te breiden en toe passen op verschillende vakgebieden.
- Wij willen de leerlingen leren zich te uiten op verschillende mogelijkheden.
- Wij willen de leerlingen opleiden tot verantwoordelijke burgers die kritisch kunnen kijken naar het eigen handelen.
- Wij willen de leerlingen een breed aanbod en ervaring meegeven op het gebied van (lokale) culturele vorming.
- Wij willen de leerlingen 21-eeuwse vaardigheden meegeven.
- Wij bieden leerlingen mogelijkheden om hun kwaliteiten en talenten te ontdekken.

In het cultuurplan vindt u onze werkwijze op het gebied van kunst- en cultuuronderwijs. Dit is een levend document en zal elk jaar geëvalueerd en bijgewerkt worden.

#### Bijlagen

1. Cultuurplan St Jozefschool 2020-2023.docx

#### 4.15 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel waarde aan lichamelijke opvoeding. Bewegen is goed voor de balans in het opgroeien en in de ontwikkeling van leerlingen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen. De belangrijkste ambities van onze school zijn:

- Leerlingen leren binnen hun eigen mogelijkheden deelnemen aan nieuwe én bekende activiteiten rond beweeguitdagingen.
- Leerlingen leren een positieve attitude t.a.v. gezond en veilig bewegen. Ze ervaren beweegactiviteiten met verschillende inspanningsniveaus en betrekken dat op zichzelf.
- Leerlingen ontwikkelen hun beweegidentiteit eerst vooral onbewust door te doen. Later wordt dat bewuster en neemt de invloed van anderen en van bewegen in verschillende contexten toe.
- Leerlingen leren de aangeboden beweegactiviteiten met aangereikte regels en afspraken zelfstandig op gang brengen, houden en afronden. Zij verkennen daarbij het functioneren in meerdere rollen.
- Leerlingen worden zich bewust van hun eigen rol en gedrag en dat van anderen in beweegsituaties. Zij leren hun eigen (on)mogelijkheden en die van anderen accepteren en daarmee om te gaan.
- Leerlingen leren over activiteiten die op straat, pleinen en speelveldjes worden gedaan of van sport zijn afgeleid. De beweegactiviteiten in deze contexten kennen hun eigen doel en regels.

#### 4.16 Wetenschap en Technologie

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. We hanteren een methode voor wetenschap en techniek (Blink). Alle informatie over onze werkwijze kunt u lezen in ons cultuurplan en in onze schoolgids.

Onder technologie verstaan wij ook digitale technologie. Wij werken met digitale borden, chromebooks, touchtablets en iPads. Zie H. Digitale geletterdheid.

#### 4.17 Digitale geletterdheid

WSKO wil 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.

Op onze school vinden wij het belangrijk dat de leerlingen behalve reken- en taalvaardigheden, ook digitale vaardigheden leren. In de samenleving spelen technologie en media een steeds grotere rol. De leerlingen hebben op school een eigen Google-account waarmee zij in kunnen loggen op onze devices. Wij leren leerlingen hier bewust en veilig mee omgaan. Door les te geven in ICT-vaardigheden, zoals typen, en leerlingen wegwijs te maken in de omgeving van Google, willen wij de leerlingen een goede basis meegeven met het oog op de toekomst.

Onze werkwijzen en alle andere informatie kunt u lezen in ons ICT-beleidsplan en in onze schoolgids.

Actiepunt	Prioriteit
Evalueren en herschrijven ICT-beleidsplan.	laag
In de komende vier jaar willen we de leerlingen meenemen in de steeds groter wordende gevaren van sociale media en aandacht hebben voor het internet als informatiebron. Wij willen de leerlingen kritisch leren lezen en kijken en de grote stroom aan informatie op waarde leren schatten (pijler De wereld ontdekken).	laag

#### Bijlagen

1. St.Jozef Schipluiden - WSKO-ICT-beleidsplan-2020-2024

#### 4.18 Engelse taal - Vreemde talenonderwijs

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe (sociale) media. Wij bieden Engels aan in alle groepen 1 t/m 8. In de onderbouw wordt dit spelenderwijs aangeboden en in de groepen 5 t/m 8 in de vorm van lessen. Het doel is een goede basis te leggen voor de lessen op het voortgezet onderwijs.

Actiepunt	Prioriteit
Evaluatie huidige methode en werkwijze.	laag

#### 4.19 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 3 t/m 8: we starten 's morgens om 8.30 uur en lunchen tussen 12.00 en 13.00 uur. 's Middags is er les van 13.00 – 15.00 uur. Op woensdag zijn de tijden: 08.30 – 12.00 uur. Voor de kleuters gelden dezelfde lestijden, alleen op vrijdag hebben zij les van 8.30 – 12.00 uur.

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

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Onderwijstijd (OP4)	3,8

#### Bijlagen

1. urentabel 2022-2023

#### 4.20 Pedagogisch handelen

Met een goed pedagogisch klimaat bereik je dat leerlingen zich veilig voelen, gezien en gehoord worden. Wij vinden het belangrijk dat leerlingen zich bij ons op school 'thuis' voelen, dat ze zich kunnen en durven uiten en dat er sprake is van een grote mate van welbevinden. Daarnaast zorgt een pedagogisch klimaat voor een fijne werkplek voor collega's en overige betrokkenen.

Op de St. Jozefschool vinden wij de volgende kenmerken belangrijk voor een goed pedagogisch klimaat op school:

- Een goede, rustige werksfeer in de klassen.

- Leerlingen voelen zich veilig op school zodat zij ruimte hebben om goed te kunnen leren. Leerlingen voelen zich veilig genoeg om fouten te durven maken, immers van fouten kun je leren. Een goed pedagogisch klimaat kenmerkt zich door vaste regels en structuur en geeft daardoor voorspelbaarheid en rust.
- Duidelijke verwachtingen richting de leerlingen.
- Ruimte voor positieve feedback van en naar leerlingen.
- Enthousiaste en bevlogen leerkrachten.
- De leerkracht heeft oog voor het individu.

Het pedagogisch klimaat is iets waar wij op de St. Jozefschool trots op zijn. Dit zien wij als één van onze krachten. De gedragspecialist houdt in samenwerking met de intern begeleider en directie zicht op het pedagogisch klimaat en voert waar nodig verbeteracties uit.

Elke twee jaar vullen medewerkers en leerlingen een Quicksan en een tevredenheidsvragenlijst in waarin de veiligheid en welbevinden worden gemeten. Leerkrachten en leerlingen vanaf groep 5 vullen twee keer per jaar vragenlijsten in van Leerling in beeld waarin ook de veiligheid en het welbevinden worden gemeten.

Actiepunt	Prioriteit
Evalueren en eventueel aanpassen werkwijze Kwink m.b.t. het creëren van een positief pedagogisch klimaat in alle klassen.	laag
Leerkrachten oefenen met het stellen van open vragen en geven het gesprek tussen leerkracht en leerling inhoud (pijler Levensvragen stellen).	laag

#### 4.21 Didactisch handelen en Leren Zichtbaar Maken

Bij Leren Zichtbaar Maken ligt de nadruk op leren in plaats van lesgeven. We kijken voortdurend welke groei leerlingen maken en wat de impact is op ons handelen. We gaan in dialoog met leerlingen en vragen feedback op ons handelen.

Leren Zichtbaar Maken betekent dat leerlingen weten wat ze aan het leren zijn en hoe zij goed kunnen leren. Het leren voor een cijfer of een toets is minder relevant, de leerlingen leren, omdat ze weten waar ze naar toe willen en welke volgende stappen daar voor nodig zijn. Daarmee kunnen leerlingen eigenaar zijn van hun leerproces. Zichtbaar lesgeven en leiding geven is gebaseerd op een helder inzicht in wat het beste werkt om de groei van leerlingen te stimuleren.

- Leerkrachten werken samen om bewijs te verzamelen van hun impact en ontwikkelen een gemeenschappelijke taal om te kunnen bespreken wat impact betekent.
- Ze hebben bewijs dat ze impact hebben op het leren van alle leerlingen.
- Ze delen met en leren van elkaar, en vragen feedback aan leerlingen.
- Ze hebben hoge verwachtingen van leerlingen en zetten zich in om alle leerlingen successen in leren te laten ervaren.

Op onze school brengen we de onderwijsbehoeften van leerlingen in kaart en volgen we de ontwikkeling. Op basis daarvan zorgen de leerkrachten voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd, afhankelijk van de onderwijsbehoeften.

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Pedagogisch-didactisch handelen (OP3)	2,94

Actiepunt	Prioriteit
De leerstof omvat kennis, vaardigheden en attitudes	gemiddeld
De leraren creëren een pedagogisch en didactisch passend en stimulerend leerklimaat, waardoor leerlingen actief en betrokken zijn	hoog
De leraren geven een heldere uitleg waardoor de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken	gemiddeld
De leraren laten zien (merken) dat ze hoge verwachtingen van de leerlingen hebben	gemiddeld
De leraren geven de leerlingen feedback op hun leerproces	gemiddeld
Het stuurteam van LZM professionaliseert door het volgen van Bewijs In Actie cursus. Het stuurteam organiseert en bewaakt de doorgaande lijn van LZM in de school.	gemiddeld
Wij leren leerlingen kritisch denken.	laag
Leerlingen durven fouten te maken en leren omgaan met tegenslag en succes. Hierdoor zijn onze leerlingen zelfstandig en zelfredzaam.	laag
Wij werken aan doelen samen met leerlingen. Ze kunnen vertellen waaraan ze werken, waarom en waar ze naartoe gaan (pijler Kinderen zien).	laag
Leerlingen leren leren en kunnen omschrijven hoe zij leren.	laag

#### 4.22 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Onze leerkrachten zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LOVS . Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze schoolnormen.

De leerkrachten volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend, maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (drie keer per jaar, bij de start van het schooljaar en na de midden- en eindtoetsen). De groepsbesprekingen worden geleid door de intern begeleider. Tijdens de groepsbesprekingen werken we met het 4D model en komen de kenmerken van het onderwijsleerproces aan de orde, de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leerkrachtgedrag), de ontwikkeling van de subgroepen (3 niveaus) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord. Dit groepsplan vormt de basis voor de zorg en begeleiding in de groepen.

Onze hele zorgstructuur staat beschreven in het zorgbeleidsplan.

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2)	3,54

Actiepunt	Prioriteit
De school heeft oog voor bevordering van gelijke kansen	gemiddeld
De school informeert de ouders regelmatig over de ontwikkeling en de vorderingen van hun kind	hoog
De school besteedt op een structurele en herkenbare manier aandacht aan het bestrijden van (taal)achterstanden	hoog
De school heeft in het ondersteuningsprofiel vastgelegd wat zij verstaat onder extra ondersteuning	gemiddeld
Het borgen van de werkwijze rondom de groepsbesprekingen en groepsplannen	gemiddeld
Wij adviseren kansrijk, hebben onze werkwijze geactualiseerd naar de nieuwe doorstroomtoets en monitoren de uitstroom	gemiddeld
Wij leren ons nieuwe LVS Cito Leerling in beeld goed gebruiken en toepassen.	hoog

## Bijlagen

1. Zorgbeleidsplan april 2021

### 4.23 Extra ondersteuning

Op het moment dat de leerkracht merkt dat een leerling meer nodig heeft dan het basisaanbod, wordt er in overleg met de intern begeleider gekeken welke extra ondersteuning passend is. De instructie en het aanbod kan worden aangepast. Daarnaast is het mogelijk dat een leerling extra ondersteuning krijgt. Er zijn criteria beschreven waarmee we kunnen bepalen welke leerlingen wel en niet in aanmerking komen voor extra ondersteuning.

Extra ondersteuning bieden we in de groep. In de eerste plaats kan de leerkracht extra ondersteuning geven als dat nodig is. In alle groepen maken we gebruik van de instructietafel. Hier geven we verlengde instructie.

Drie keer per jaar spreken de leerkracht en de intern begeleider de groepen door. Er wordt dan gekeken naar het onderwijsleerproces, de resultaten en de leerlingen. Er wordt dan ook gepland hoe de extra handen in de klas (onderwijsondersteuners) worden ingezet. Iedere groep heeft een aantal dagdelen per week de beschikking over extra handen in de klas om te ondersteunen bij het primaire onderwijsleerproces. Deze extra handen geven extra instructie en herhalen leerstof. De onderwijsondersteuners werken in de groepen, zodat de leerlingen onderdeel blijven uitmaken van het groepsproces.

Twee a drie keer per jaar wordt bekeken hoe we deze extra handen verdelen over de groepen. Er wordt daarbij rekening gehouden met de verdeling van zorg over de groepen.

Er zijn ook vrijwilligers verbonden aan de school die extra ondersteuning bieden. Deze extra handen zetten we vooral in voor het herhalen van de leerstof en zij worden ingezet op hun expertise.

Leerlingen die extra uitdaging nodig hebben krijgen extra ondersteuning in de levelgroep. Deze vorm van ondersteuning vindt wel plaats buiten de klas. Een keer per week bespreken de leerlingen hun doelen. Daarna gaan zij in de groep verder met hun werk. We werken aan een werkdocument voor meer- en hoogbegaafde leerlingen waarin onze visie en werkwijze staat beschreven.

In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven (zie bijlage). Naast het zorgplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt (zie bijlage).

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we vanaf groep 5, een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. We schrijven een OPP als een leerling bij een of meer vakgebieden een eigen leerlijn krijgt. Door middel van het OPP houden we zicht op de ontwikkelingslijn van het kind. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie worden de ouders en de leerling betrokken.



Actiepunt	Prioriteit
We bieden leerlingondersteuning op een structurele manier en borgen de werkwijze voor de langere termijn.	gemiddeld
We bespreken de feedback van het inspectiebezoek en geven dit een plek binnen onze zorgstructuur.	gemiddeld
Doorontwikkelen en implementeren beleid MB-HB.	gemiddeld

## Bijlagen

1. SOP 2022-2023

### 4.24 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas en voor het ICT-gebruik. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- de leerkrachten creëren een relatie tussen ICT en het ontwikkelen van talenten
- op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen
- leerlingen leren presenteren op verschillende manieren
- leerlingen leren zich uiten op verschillende manieren
- In de levelgroep worden leerlingen uitgedaagd met verdiepende opdrachten
- ouders worden betrokken bij talentontwikkeling door middel van workshops en voorstellingen

Actiepunt	Prioriteit
Leerlingen weten en kunnen vertellen wat hun kwaliteiten en talenten zijn.	laag

### 4.25 Bijdragen aan gelijke kansen

Wij vinden het belangrijk om alle leerlingen gelijke kansen te bieden. Het is onze hoogste prioriteit om leerlingen gelijkwaardig te behandelen. We houden onder andere rekening met: verschillen in afkomst, verschillen in de thuissituatie, beperkte financiële mogelijkheden en meertaligheid.

Onze werkwijze staat beschreven in het zorgbeleidsplan.

### 4.26 Passend onderwijs

Alle leerlingen moeten een plek krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en hun mogelijkheden. Passend onderwijs moet ervoor zorgen dat elk kind het beste uit zichzelf haalt. We bieden daarom extra hulp aan leerlingen die dit nodig hebben, zoals leerlingen met leer- of gedragsproblemen. De vraag wat er precies aan de hand is met een leerling (diagnostisering) is minder van belang. In plaats daarvan is de vraag belangrijk welke aanpak een leerling nodig heeft en wat de onderwijsbehoeftes zijn.

We richten ons op de mogelijkheden van leerlingen, leerkrachten en ouders. Belangrijke instrumenten zijn daarbij het vakmanschap van de leerkracht en een goede samenwerking met de ouders.

Uitgangspunten van Passend Onderwijs:

- Waar mogelijk de ondersteuning school nabij/thuis nabij aanbieden.
- Het werken volgens de visie en systematiek van handelingsgericht en oplossingsgericht werken en gebruikmaken van handelingsgerichte diagnostiek.
- Ondersteuning bieden in goede samenwerking en in goed overleg met andere ondersteuners/netwerkpartners die deel uitmaken van het integrale zorgsysteem van het gezin waar het kind deel van uitmaakt; waarbij het uitgangspunt is één gezin, één kind, één plan.

De St. Jozefschool heeft een schoolondersteuner vanuit PPO Delfland. De schoolondersteuner is ons eerste aanspreekpunt. Daarnaast kan er preventieve ondersteuning worden aangevraagd. Preventieve ondersteuning is een

laagdrempelige ondersteuning waarbij met ons meegekeken wordt binnen de basisondersteuning.

Er zijn situaties waarbij basisondersteuning en de inzet van preventieve ondersteuning niet voldoende is. Er is meer nodig, extra ondersteuning om het kind op de juiste wijze te begeleiden. Deze extra ondersteuning betekent bijvoorbeeld dat er een arrangement nodig is op de huidige school. Soms is er een speciale lesplaats nodig.

We onderscheiden verschillende vormen van ondersteuning:

- **Basisondersteuning:** Basisondersteuning is de ondersteuning die iedere school kan bieden. Voorbeelden van basisondersteuning zijn aanpassingen bij dyslexie, het signaleren van leerproblemen of het omgaan met verschillende niveaus in de klas. Een leerling die basisondersteuning krijgt heeft meestal geen individueel plan nodig.
- **Lichte ondersteuning:** De lichte ondersteuning is de ondersteuning die bovenop de basisondersteuning gegeven kan worden met behulp van de middelen lichte ondersteuning, die structureel worden overgedragen aan de schoolbesturen. Lichte ondersteuning kan bijvoorbeeld bestaan uit extra instructie op een bepaald onderdeel voor een individuele leerling en ondersteuning bij meer- en hoofbegaafdheid. Het doel van de lichte ondersteuning is een leerling kortdurend extra ondersteunen, zodat de leerling daarna weer voldoende heeft aan de basisondersteuning.
- **Zware ondersteuning:** Incidenteel is de inzet van zware ondersteuning nodig. Deze zware ondersteuning kan worden aangevraagd bij het samenwerkingsverband (PPO Delfland). Het gaat om leerlingen die binnen de reguliere basisschool onderwijs volgen maar in aanmerking komen voor een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) voor een S(B)O voorziening. Deze zware ondersteuning bestaat uit extra financiële middelen waarvan de school ondersteuning in kan kopen en maakt het mogelijk dat de leerling onderwijs blijft volgen op een reguliere school of het SBO. Wanneer de school gebruik wil maken van deze vorm van zware ondersteuning moet een duidelijke meerwaarde aangegeven kunnen worden voor deze keuze ten opzichte van plaatsing in een gespecialiseerde setting. De zware ondersteuning wordt steeds toegekend voor een periode van maximaal een jaar en daarna geëvalueerd.

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

#### **4.27 Ononderbroken ontwikkeling**

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

We bespreken twee keer per jaar de kansleuters en houden hun ontwikkeling nauwgezet in de gaten. Dit doen we aan de hand van het leerlingvolgsysteem KJK en de observaties van de leerkrachten. Als een verlenging nodig is voor een leerling in groep 2, wordt dit tijdig met de ouders besproken.

Kansleuters zijn de kinderen die tussen september en januari zijn geboren. Bij deze leerlingen wordt hun ontwikkeling nauwgezet gevolgd. We bekijken of een verlenging eventueel nodig is.

Als er een doublure nodig is, wordt de beslissing hierover altijd in overleg genomen met de ouders. In een groot overleg worden de voor- en nadelen op een rij gezet en wordt er gezamenlijk een beslissing genomen die op dat moment het beste is voor de leerling.

Er zijn afspraken rondom de overgang van groep 2 naar groep 3 (zie Zorgbeleidsplan). Er zijn een aantal leervoorwaarden waar aan voldaan moet worden. Er is overleg tussen de leerkrachten van groep 2 en 3.

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

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

- De overgang van voorschool naar school (Kickertje en Inimini)
- De overgang van PO naar VO

- De overgang van groep naar groep (overdracht)
- De afstemming tussen duo-collega's
- De afstemming tussen school en ouders
- Tussentijdse in- en uitstroom

#### 4.28 Opbrengstgericht werken

We streven naar zo hoog mogelijke opbrengsten voor taal, rekenen, lezen, de sociaal-emotionele ontwikkeling, burgerschap en de overige vakken.

We vinden het belangrijk dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, zodat ze resultaten halen die passen bij hun eigen ontwikkelingslijn en aansluiten bij hun prognose voor het voortgezet onderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (ParnasSys). We monitoren tijdens de groepsbesprekingen of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen.

Onze aanpak 'Opbrengstgericht werken in 4D' draait om data, duiden, doelen en doen. Alles begint met het hebben van hoge verwachtingen van de leerlingen en het formuleren van ambities op schoolniveau. Deze vormen de basis voor het onderwijsaanbod en voor drie niveaus van instructie die leerkrachten voor hun eigen groep vormgeven. Leertijd, leerstofdoelen, klassenmanagement en didactisch-pedagogisch handelen worden nauwkeurig afgestemd. Zo krijgen alle leerlingen een passend aanbod dat aansluit op de schoolambities.

We richten ons op de niveauwaardes van de cito toetsen. Tijdens de groepsbesprekingen vergelijken we de uitslagen met de norm en kijken we of het onderwijsleerproces goed verloopt. Daarnaast maken we een normaalverdeling van de scores van de toetsen en kijken we waar de instructiebehoeften liggen in de groep. Waar nodig worden door de leerkracht en intern begeleider interventies afgesproken.

We houden zicht op de leerlingen vanuit een brede blik. We vergelijken de resultaten van de cito toetsen met de uitslag van de NSCCT (deze nemen we af in groep 4 en 6). In het groepsplan staan alle toetsen overzichtelijk op een rij. Zo hebben we een goed overzicht en nemen we meerdere gegevens mee in onze analyses. We kunnen in het groepsplan altijd terug kijken op het vorige toets moment en het toets moment van eind groep 4. Zo houden we zicht op de ontwikkeling van de leerlingen. We willen goed monitoren of de ontwikkeling verloopt in de lijn van de verwachte ontwikkeling. In ons groepsplan staan de aanpak voor de groep, subgroepen en individuele leerlingen beschreven. Zo is alles overzichtelijk terug te vinden in een plan.

We hebben meerdere vakspecialisten in onze school. (Rekenspecialist, taal/leesspecialist, gedragsspecialist) Zij maken de analyses van de resultaten op hun vakgebieden en doen vanuit deze analyses aanbevelingen naar directie en IB.

De schoolleiding en de intern begeleider voeren klassenconsultaties uit om te observeren, of het de leerkracht lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben.

Vanuit Leren Zichtbaar Maken zijn de leerkrachten zich bewust van hun eigen impact. Ze werken meer doelgericht. De leerlingen worden betrokken en de doelen staan centraal.

Actiepunt	Prioriteit
We willen reflecteren op ons leerkrachthandelen d.m.v. klassenbezoeken en collegiale consultatie	laag

#### 4.29 Toetsing en afsluiting

Op onze school hebben we een overzichtelijke lijn rondom toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen met behulp van het Cito-leerlingvolgsysteem. Met ingang van schooljaar 2023/2024 gaan we werken met de toetsen van Leerling in Beeld. De resultaten worden ingevoerd in het leerlingvolgsysteem Parnassys. (toetsoverzicht: zie bijlage)

De toetsen worden afgenomen volgens de planning en de richtlijnen van Cito-voorschriften. Ouders worden door middel van het rapport en op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten van hun kind.

In groep 4 en groep 6 nemen we de NSCCT af. De NSCCT geeft een betrouwbaar beeld van het leerpotentieel van leerlingen en is mede een onderbouwing voor het schooladvies. Door de resultaten te vergelijken met de resultaten in het volgsysteem kunnen leerlingen op hun niveau presteren. Als we hier verschillen zien, kunnen we tijdig verder bekijken welke onderwijsbehoeften een leerling heeft en daarbij aansluiten.

In groep 8 doen alle leerlingen mee aan de doorstroomtoets (vanaf voorjaar 2024). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in het protocol PO-VO (zie bijlage).

Ieder jaar evalueren we de eindopbrengsten en stellen we schooleigen doelen op. We gebruiken de tussen opbrengsten (februari en juni) om te zien of we de school eigen doelen gaan behalen. Indien nodig stellen we ons onderwijs bij.

De tussen opbrengsten worden twee keer per jaar besproken op kind-, groeps- en schoolniveau. De resultaten van de individuele leerlingen en de groep worden besproken in de groepsbespreking door de leerkrachten en de intern begeleider. De opbrengsten op schoolniveau worden besproken in de teamvergadering.

**Beoordeling**

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Afsluiting (OP6)	4

Actiepunt	Prioriteit
Vanuit LZM het rapport verder ontwikkelen.	gemiddeld

**Bijlagen**

1. Voorbeeld toetskalender
2. Voorbeeld zorgkalender 2223
3. Protocol PO-VO juni 2021

## 5 Personeelsbeleid

### 5.1 Integraal Personeelsbeleid

*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.

### 5.2 Bekwaamheid

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).

### 5.3 Beroepshouding

Bij WSKO houden we, in alle functies, de bevordering van het onderwijsleerproces voor ogen. Op basis van kennis en kunde geven wij vorm aan het onderwijs bij WSKO. We stimuleren het leren en dragen daarmee bij aan de ontwikkelkansen en -perspectieven van leerlingen en medewerkers.

We leiden kinderen op 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. Dan is ons werk geslaagd.

De leerkracht is verantwoordelijk voor de inhoud van het onderwijs (vakinhoudelijk bekwaam) en de manier waarop leerlingen die inhoud leren (vakdidactisch bekwaam). Daarnaast is de leerkracht verantwoordelijk voor een veilig,

ondersteunend en stimulerend leerklimaat (pedagogisch bekwaam). De leerkracht heeft een complex beroep dat hoge eisen stelt aan het professionele niveau van zijn beroepskennis en -kunde.

In het onderwijs is professioneel werken teamwerk. Medewerkers bij WSKO tonen een onderzoekende, resultaat- en ontwikkelingsgerichte houding. Hier wil men zich blijven ontwikkelen in het werk. En we vinden het belangrijk om dat samen met onze collega's en externe partners te doen.

#### 5.4 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 en kunnen de "lessons learned" door corona op het terrein van ICT meer structureel een plek krijgen in het onderwijs.

Om de professionele cultuur te stimuleren wordt het team bij beleid betrokken. Vanuit de gedachte 'gespreid leiderschap' krijgen teamleden de kans om leiderschap te tonen en verantwoordelijkheid te dragen voor delen van ons schoolbeleid. Er zijn werkgroepen gecreëerd m.b.t. belangrijke ontwikkelingen op school, zoals de schoolontwikkeling van Leren Zichtbaar Maken, talentontwikkeling, het beleid en de werkwijze meer- en hoogbegaafde leerlingen. Deze werkgroepen maken beleid met eventueel een actiekaart voor hun thema, initiëren initiatieven hiervoor en bewaken de voortgang binnen het team. Voor de basisvakken hebben leerkrachten coördinerende taken, zoals de rekencoördinator of de gedragsspecialist.

Om de professionele cultuur te versterken investeren we in het beter leren kennen van ieders eigen en elkaars drijfveren met behulp van Profile Dynamics. Dit verrijkt de samenwerking tussen duo-collega's en tussen collega's binnen het team. Het verrijkt de zelfkennis van personeelsleden over eigen handelen en waarom iets belangrijk voor diegene kan zijn.

Jaarlijks investeren we in teambuildingsactiviteiten. Deze werken bevorderend voor de professionele cultuur, de psychologische veiligheid en de sfeer. Het gevoel van 'samen' wordt als belangrijk ervaren. Dat is ook de reden dat wij dagelijks met alle medewerkers tegelijk lunchen. Wij willen dit gevoel van saamhorigheid graag behouden.

Actiepunt	Prioriteit
Wij werken op een professionele manier samen en we geven elkaar feedback.	gemiddeld
Profile Dynamics blijven inzetten om samenwerking binnen de professionele cultuur verder te ontwikkelen.	laag

#### 5.5 Werving en selectie

Jaarlijks wordt op basis van de onderwijsbekostiging een personele begroting opgesteld, waaruit vervolgens een bestuursformatieplan volgt. Wanneer er financiële ruimte is, kan er op basis van een analyse van de personeelsbehoefte, die afgeleid is van de toekomstige ontwikkelingen van de (school)organisatie, een vacature worden opengesteld.

De leidinggevende van de (school-)locatie is eigenaar van de vacature en tevens eindverantwoordelijk voor het vervullen van de vacature. De staf domeinen van de organisatie (onderwijskwaliteit, HRM- personeelszaken, Financiën en Huisvesting, Communicatie en PR) dienen als klankbord, faciliteren in het proces en toetsen - steekproefsgewijs- of de normen van onze afspraken worden nageleefd.

Bij het ontstaan van een vacature binnen de organisatie (op bovenschools- en schoolniveau) wordt bij interne en externe werving uitgegaan van de Sollicitatiecode, bijlage XII van de CAO PO. Hierbij wordt met meerdere kandidaten rekening gehouden.

#### 5.6 Begeleiding

Nieuwe leerkrachten krijgen op de St. Jozefschool een mentor. Zij hebben structureel contact over zowel het vakinhoudelijke werk van de groep waarin hij/zij werkt, als over de gang van zaken op school. Wij hopen dat zij zich snel welkom en vertrouwd voelen in ons team en in het werken op onze school. Hiernaast is er vanuit de WSKO een traject voor begeleiding van een startende leerkracht. Dat staat hieronder beschreven.

### **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-gesprekscyclus 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.

### **Thomas More Opleidingsschool en Stage bij WSKO**

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 bovenscholsschoolopleider 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 bovenscholsschoolopleider 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.

### **Bijlagen**

1. Document Samen Opleiden St. Jozefschool april 2023

## **5.7 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 minimaal 43% opslagfactor.

Bij een fulltime werkweek wordt maximaal 940 uur besteed aan lesgevende taken, waarbij een opslagfactor wordt toegepast voor het voor- en nawerk. Daarnaast wordt er tijd besteed aan duurzame inzetbaarheid, individuele scholing en overige schooltaken, wat het totaal op 1659 uur brengt.

De verdeling van de taken wordt vastgelegd in het werk verdelingsplan op schoolniveau. Dit plan wordt opgesteld door de directie in samenspraak met het team, waarbij de meerderheid moet instemmen met de inhoud. 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, leerkrachten, 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.

Voor de zomervakantie vinden er gesprekken plaats tussen de directeur en alle collega's. Daarin wordt teruggekeken op de taken en doelen van het afgelopen jaar, wordt vooruit gekeken naar het komende jaar en worden eventuele professionaliseringswensen besproken. Eén collega heeft de taak events. Diegene is verantwoordelijk voor het organiseren van alle events van het schooljaar. Voor events krijgt die collega één ambulante dag per week. De praktische uitwerking van het werkverdelingsplan en alle afspraken staan geregistreerd in het programma 'Cupella'.

### **Duurzame inzetbaarheid**

Duurzame inzetbaarheid betekent dat medewerkers in hun werk zowel op dit moment als in de toekomst gezond zijn, zich vitaal voelen en beschikken over realiseerbare mogelijkheden en voorwaarden, aansluitend op levensfase, loopbaan, ambitie, ontwikkelingen, kennis en competenties.

Iedere medewerker heeft jaarlijks recht om 40 uur van de werktijd te besteden aan duurzame inzetbaarheid. Deze uren kunnen door de medewerker na overleg met de leidinggevende ingezet worden voor: peer review, studieverlof, coaching, oriëntatie op mobiliteit, niet plaats- en/of tijdgebonden werkzaamheden en in overleg aan andere doelen gericht op duurzame inzetbaarheid.

Iedere medewerker van 57 jaar en ouder heeft naast de 40 uur voor duurzame inzetbaarheid, jaarlijks recht op een bijzonder budget voor oudere medewerkers van 130 uur ten behoeve van duurzame inzetbaarheid. De medewerker kan de uren ook inzetten voor het opnemen van verlof.

## **5.8 Gesprekkencyclus en professionalisering**

### **Gesprekkencyclus**

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

WSKO wil recht doen aan zowel de wettelijke kaders, als de diversiteit van scholen binnen onze WSKO. Daarom bevat onze gesprekkencyclus zowel normerende als waarderende gesprekken. Een normerend gesprek voeren we op het moment dat rechtspositionele gevolgen van toepassing zijn. De werkgever neemt hiervoor het initiatief. Alle overige gesprekken zijn waarderend van aard. Daarbij dragen zowel de werkgever als de werknemer verantwoordelijkheid voor het cyclische karakter van de gesprekken. Ieder jaar vindt er minimaal één gesprek uit de cyclus plaats. In het personeelsinformatiesysteem AFAS worden gesprekken gedocumenteerd in het digitale personeelsdossier en daarmee vertrouwelijk opgeslagen.

Alle gesprekken worden benaderd vanuit:

- Schoolontwikkeling

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

- Functie

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

- Loopbaanwensen

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

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





**Klassenbezoeken, collegiale consultatie en koffiemomenten**

Op de St. Jozefschool vinden we ontwikkelen belangrijk, maar je kunt niet alles tegelijk oppakken dus maken we keuzes. Middelen als klassenbezoeken en collegiale consultatie worden naar behoefte ingezet. Dit is nu nog niet structureel. Tijdens koffiemomenten bespreken we wat er speelt in de school, zowel bij de leerlingen als bij de leerkrachten. Tijdens deze twee koffiemomenten per week houden we elkaar op de hoogte van ontwikkelingen en is er mogelijkheid om iets te bespreken, aan te geven of te vragen.

**Professionalisering en scholing**

WSKO biedt medewerkers ruimte om zich te ontwikkelen op bestuursniveau en op schoolniveau. Voor iedere medewerker is een jaarlijks bedrag beschikbaar voor professionalisering (CAO PO). Vanuit WSKO als lerende organisatie werken we 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. Daarvoor worden er jaarlijks scholingsplannen gemaakt en geëvalueerd. Deze scholingsplannen

zijn gebaseerd op de jaarplannen van de scholen en het bestuur.

### **Westland Campus**

WSKO Campus en WSKO WIKI waren in het verleden middelen van WSKO gericht op leren, ontwikkelen en het (digitaal) delen van kennis. Met de collega besturen primair onderwijs in Westland hebben we de krachten gebundeld en is Westland Campus ontstaan. Westland Campus is een digitaal platform waarin medewerkers in het primair onderwijs samenwerken. Binnen dit platform is een professionaliseringsomgeving en een vacaturebank opengesteld. De ambitie is om hieraan ook een lesbibliotheek toe te voegen, waardoor kennis en ervaring in Westland actief gedeeld wordt.

Het portaal WSKO WIKI in onze Google Workspace is nog steeds toegankelijk voor medewerkers van WSKO.

### **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. Een onderdeel van Westland Campus is Groeikracht! 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 we laagdrempelig bereikbaar voor collega-professionals.

## **5.9 Verzuimbeleid**

### **Gezond werken**

Het verzuimbeleid "gezond werken plan" geeft vorm aan het creëren van een gezonde, vitale werkomgeving. Het geeft de medewerker en leidinggevende een leidraad om op een praktische manier inhoud te geven aan het voorkomen van verzuim en hoe we bij WSKO werken bij verzuim.

Het verzuimbeleid richt zich in het eerste deel op het voorkomen van ziekteverzuim door een preventieve aanpak. In het tweede deel richt het verzuimbeleid zich op hoe directies in samenwerking met HR en externe diensten, zoals de arbodienst, op actieve wijze omgaan met verzuim en re-integratie ter bevordering van een spoedige werkhervatting in overeenstemming met vigerende wetgeving. Hierbij kun je denken aan de wetten Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), Arboret, Wet Verbetering Poortwachter (WVP), regeling Ziekte en Arbeidsongeschiktheid Primair Onderwijs (ZAPO) en overige relevante regelgeving.

Doel van verzuimbeleid:

- Vitale organisatie en medewerkers
- Werkplezier
- Voorkomen van arbeidsongeschiktheid
- Het ziekteverzuim tot een minimum beperken
- Wetgeving naleven

Gezond werken is een gedeelde verantwoordelijkheid van medewerker, leidinggevende en werkgever vanuit een professionele cultuur. Het gezond werken plan is een onderdeel van het personeelsbeleid.

### **Vitaliteit**

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.

Dit bevordert de professionele cultuur waardoor de kwaliteit en de opbrengsten verhogen. Goed werkgeverschap, maar ook goed werknemerschap wordt in de organisatie gezien als gewoon-goed; van binnen naar buiten en van buiten naar binnen. Vitaal betekent energiek, krachtig → levenskracht. Medewerkers voelen zich welkom, gezien, gewaardeerd en ervaren werkplezier.

Vitaliteit is onderdeel van het personeelsbeleid en vastgelegd in een vitaliteitsplan.

Omschrijving	Norm	Landelijk gem. 3 jaar bo	2018 /	2019 /	2020 /	2021 /	2022 /	2023 /
			2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Verzuimpercentage (VP)</b> <i>deel van de werktijd dat verloren is gegaan wegens verzuim</i>	< 10%	6%	1,4%	6,6%	2%	8,3%	onbekend	onbekend
<b>Meldingsfrequentie (MF)</b> <i>gemiddeld aantal verzuimmeldingen</i>		1	1	0,4	0,5	0,6	onbekend	onbekend
<b>De gemiddelde verzuimduur (GZD)</b> <i>gemiddelde lengte van het verzuim in kalenderdagen</i>		21,3	4	60	13	5	onbekend	onbekend

Gegvens afkomstig van open onderwijdata DUO

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

### 5.10 Mobiliteitsbeleid

WSKO stimuleert interne mobiliteit en heeft hierbij een voorkeur voor vrijwillige mobiliteit. Deze mobiliteit is gebaseerd op ontwikkeling, professionalisering, vitaliteit en veerkrachtigheid.

WSKO biedt een veelzijdige leer- en werkomgeving, waarin verschillende onderwijsvormen vertegenwoordigd zijn. Het personeelsbeleid van WSKO is erop gericht om de capaciteiten en kwaliteiten van het personeel optimaal te benutten en de betrokkenheid te vergroten. Door interne mobiliteit worden de persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van het personeel bevorderd, wat bijdraagt aan een langdurige verbinding met de organisatie.

Onderzoek heeft aangetoond dat medewerkers die van taak, functie en/of omgeving veranderen vitaler en met meer plezier blijven werken.

Bij het plaatsen van een kandidaat op een vacature hanteert WSKO een plaatsingsvolgorde, waarbij verplichte mobiliteit, vrijwillige mobiliteit, bepaalde tijd, deeltijders, werknemers in opleiding en externe kandidaten in die volgorde worden overwogen. WSKO streeft ernaar de drempel om van school te wisselen te verlagen en de adviseur van de afdeling HRM-Personeelszaken bemiddelt waar mogelijk om de juiste leerkracht aan de juiste school te koppelen.

## 6 Organisatiebeleid

### 6.1 Organisatiestructuur

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

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

### 6.2 Groeperingsvormen

De school werkt volgens het leerstofjaarklassensysteem. We hebben van alle leerjaren één groep. De groepen 1-2 worden over meerdere groepen verdeeld.

Over een leerling die tussentijds instroomt, wordt informatie ingewonnen op de school van herkomst, om goed in te kunnen schatten of wij de zorg kunnen bieden die deze leerling nodig heeft. Er vinden meerdere gesprekken plaats en bij een positieve conclusie wordt bekeken in welke groep deze leerling geplaatst gaat worden.

Wij geven klassikaal les met oog voor het individu. We werken volgens het principe basisaanbod - verlengde instructie - verdiepte instructie. Het basisaanbod geldt voor de hele groep, de verlengde instructie voor leerlingen die meer instructie en begeleid inoefenen nodig hebben en verdiepte instructie voor leerlingen die meer aankunnen. Waar dit organisatorisch lastig wordt vanwege vereiste specialistische kennis of hoeveelheid instructietijd, wordt aan leerlingen individueel of in groepjes apart instructie gegeven buiten de groep, door onderwijs ondersteuners of externen.

In enkele gevallen wordt groepsdoorbroken gewerkt, zoals bij begrijpend lezen met de groepen 7 en 8.

### 6.3 Schoolklimaat

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Schoolklimaat (VS2)	3,4

### 6.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid

WSKO wil een sociaal veilige werk- en leeromgeving bieden voor medewerkers en leerlingen. Te allen tijde zal het bestuur, de directie en medewerkers zich inzetten om sociaal onveilig gedrag tegen te gaan. Wij vinden het belangrijk dat medewerkers zich veilig voelen binnen het team, zich gesteund voelen door de directie en zich positief verbonden voelen met de school en de organisatie. Een positieve sociale binding vormt een belangrijke voorwaarde voor een zo optimaal mogelijk werkklimaat voor onze medewerkers.

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. Dit wordt beschreven in een veiligheidsplan.

Het veiligheidsplan richt zich voornamelijk op de sociale veiligheid die binnen of in de directe omgeving van de school kunnen voorkomen en op het treffen van adequate maatregelen om escalatie te voorkomen. Dit komt ten goede aan een positieve en veilige sfeer en cultuur van de school. Een open cultuur waarin problemen besproken worden is van belang. Een onderdeel van het veiligheidsplan heeft ook te maken met de fysieke veiligheid. Medewerkers weten wat ze moeten doen bij brand of calamiteiten en de school oefent jaarlijks het ontruimingsplan. Het arbobeleid en veiligheidsplan voldoen aan de wettelijke vereisten zoals deze zijn opgenomen in Arbowet, Arbobesluit, Arbocatalogus PO en andere relevante wet- en regelgeving.

Vanuit het bestuur wordt het arbobeleid en het veiligheidsplan aangereikt met als doel een aanzet te geven om het op locatie vorm te geven. Het veiligheidsplan is met instemming van de GMR vastgesteld. Op school wordt het beleid geïmplementeerd en verankerd op de locatie. Het veiligheidsplan is een onderdeel van het personeelsbeleid.

In ons [Sociaal Veiligheidsplan](#) staat o.a. vermeld welke afspraken er zijn om pestgedrag aan te pakken, wie aanspreekpunt is bij pesten, wie de vertrouwenspersoon is, hoe de klachtenregeling werkt en waar de onafhankelijke klachtencommissie te vinden is.

### Registraties

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

### Preventie

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (waaronder pleinregels; de regels zijn met name 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: Kwink. De lessen hiervan staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. Daarnaast bieden we in groep 5 een Rots en water training aan, die leerlingen leert om verantwoording te nemen voor hun gedrag en voor de groep waarin ze zich bevinden.

### Monitoring

De school bevaart de leerlingen jaarlijks op veiligheidsbeleving en sociaal emotionele ontwikkeling met behulp van een 'Leerling in beeld'. De gegevens worden geanalyseerd in ons leerlingvolgsysteem en aangeleverd bij de inspectie. De scholen van WSKO 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.

Ouders en personeel worden 1 x per twee jaar bevaart op veiligheid. De uitkomsten worden geanalyseerd, voorzien van verbeterpunten en aangepakt.

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Veiligheid (VS1)	3,63

Actiepunt	Prioriteit
De school monitort de veiligheid en het welbevinden minstens één keer per jaar met een gestandaardiseerd instrument	gemiddeld
De school treedt zo nodig snel en adequaat op bij uitingen die strijdig zijn met de basiswaarden van de democratische rechtsstaat, zoals discriminatie en onverdraagzaamheid	hoog

### Bijlagen

1. Sociaal veiligheidsplan 2022-2023

## 6.5 Arbobeleid

WSKO streeft naar optimale arbeidsomstandigheden voor haar personeel en leerlingen. Het arbobeleid is primair gericht op waarborging van de veiligheid en de gezondheid van de medewerkers en leerlingen. De school wordt op zodanige wijze georganiseerd dat onaanvaardbare risico's zijn uitgesloten. Verzuim door ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt zo veel mogelijk tegengegaan.

Bovenschools wordt het arbobeleid ter instemming voorgelegd aan de GMR. Op locatieniveau worden de doelstellingen vanuit de RI&E ter instemming voorgelegd aan de personeelsvertegenwoordiging van de medezeggenschapsraad (MR). De vastgestelde doelstellingen zijn onderwerp van het reguliere schooloverleg en worden opgenomen in het jaarplan. De doelstellingen worden vermeld in het plan van aanpak op basis van de RI&E (Risico-inventarisatie en –evaluatie). Wanneer in het arbobeleid zaken niet vermeld staan, volgen we de richtlijnen

van de Arbocatalogus PO. Incidenteel kan hiervan afgeweken worden, wanneer de omstandigheden daar aanleiding voor geven. Directies van de scholen zijn verantwoordelijk voor de uitvoering en zijn preventiemedewerker met betrekking tot de RI&E, het uitvoeren van arbo taken, het adviseren en samenwerken met de (G)MR. Het arbobeleid is een onderdeel van het personeelsbeleid.

Vanuit de RI&E zijn er geen actiepunten voor in dit schoolplan.

## Bijlagen

1. RI&E 2022

## 6.6 Interne 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:

- Ouder- en kindgesprekken
- Informatieavonden

- Schoolapp (Social schools of Parnassys)
- Schoolgids
- Rapporten/portfolio'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.

## 6.7 Samenwerking

Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband PPO en met zorgpartners zoals: de Opstapgroep, de logopedist en de kinderfysiotherapeut. Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen en peuteropvang. Deze samenwerking is met name gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties en het realiseren van een doorgaande leerlijn.

We werken 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).

Daarnaast werken wij samen met de gemeente Midden-Delfland, JGZ, lokale ondernemers, de parochie van de kerk, de EHBO-vereniging, basisschool de Ark, de peuteropvang en de na-schoolse opvangorganisaties.

### Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school werkt samen met kinderopvangorganisatie 't Kickertje en peuteropvang Inimini, die laatste is in ons gebouw gevestigd. We overleggen regelmatig over praktische gebouw-zaken, samen met de facilitair medewerkers, en we overleggen over allerlei andere zaken die de dagelijkse gang van zaken betreffen.

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

### Voor- en naschoolse opvang

De voor- en naschoolse opvang wordt verzorgd op andere locaties door 't Kickertje en BSO MAXI. Wij werken samen en houden nauw contact met de opvangorganisaties. Dagelijks hebben wij kort contact over het welzijn van de kinderen met de pedagogisch medewerkers die de kinderen komen halen. Wij ook hebben structureel overleg om de doorstroming van en naar onze school effectief te laten verlopen en om het welzijn van onze leerlingen ook voor en na school te stimuleren.

## 6.8 Contacten met ouders

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

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

1. Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten, zoals vieringen, uitjes, leesactiviteiten en talentworkshops.
2. Ouders (en familie) worden uitgenodigd bij kijkuurtes en optredens.
3. Leerkrachten en ouders bespreken elkaars opvattingen en verwachtingen middels startgesprekken en oudergesprekken. Vanaf groep 6 sluiten de leerlingen aan bij de oudergesprekken. Op deze manier praten ouders, leerlingen en leerkrachten met elkaar over de ontwikkeling en het welbevinden van de leerling op school.
4. Vóór en na schooltijd is er gelegenheid voor ouders om binnen te lopen.
5. Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken via Parro, de nieuwsbrief en de website.

6. Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind via het ouderportaal van ParnasSys.
7. Er worden informatieavonden georganiseerd en/of informatiebulletins met informatie over het leerjaar wordt verspreid via de website.
8. Ouders worden betrokken bij (extra) zorg.
9. Ouders zijn vertegenwoordigd in de MR.
10. Ouders van de oudervereniging helpen bij organiseren en uitvoeren van feesten, excursies en andere zaken.

### **6.9 Overgang PO-VO**

In ons protocol 'van PO naar VO' staat alle informatie beschreven, die voor de overgang van het basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs van belang is. Het is bedoeld om ouder(s) en/of verzorger(s) meer inzicht te geven in de overwegingen die horen bij het basisschooladvies. Wij gebruiken het protocol om de leerlingen goed te volgen, zodat we uiteindelijk het juiste advies kunnen geven. Door het protocol in te zetten willen we ouders en kinderen tijdig betrekken bij het adviesproces en hierdoor openheid creëren. Ons doel is ieder kind op het juiste niveau laten instromen op het voortgezet onderwijs. De informatie staat in hoofdlijnen in de schoolgids en het protocol staat op onze website.

### **6.10 Privacybeleid**

WSKO beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers. En hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op de WSKO-website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids.

#### **Bijlagen**

1. Privacy Statement WSKO

### **6.11 Tussenschoolse opvang**

Onze school beschikt over een tussenschoolse opvang. Deze organiseren wij zelf met behulp van vrijwillige overblijfmedewerkers. Zij zijn verantwoordelijk voor de administratie en toezicht tijdens het eten en drinken en het buitenspelen. Alle informatie staat op onze website en in onze schoolgids.

Om de kwaliteit en het pedagogisch handelen van de medewerkers te garanderen, verzorgen wij samen met onze gedragspecialist een aantal trainingen per jaar. Tijdens deze bijeenkomsten stemmen we af welke regels er zijn en hoe wij omgaan met onze leerlingen op school. We behandelen situaties uit het verleden, maar ook casussen over situaties die zich voor kunnen doen tijdens het werken met kinderen.



## 7 Kwaliteitsbeleid

### 7.1 Kwaliteitszorg

#### Kwaliteitszorg bij 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 Plan-Do-Check-Act (PDCA) cirkel doen we aan de hand van Opbrengst-Gericht-Werken-4-Delen (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 kwaliteit en prestatie indicatoren kpi's 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. De monitoring gebeurt via de kwaliteitskalender en de kijkwijzer onderwijskwaliteit (bijlage).

#### Kwaliteitszorg op de St. Jozefschool

Belangrijk bij kwaliteitszorg is dat het team hierbij betrokken is. Vanuit LZM wordt structureel met het team geanalyseerd en gesproken over onze kwaliteit hierin: wat is onze impact, wat gaat er goed en wat kan beter en hoe weten we dat? Hoe bouwen we uit wat goed is en hoe verbeteren we wat beter kan? De opbrengst van deze vragen wordt gemonitord via de jaarverslagen.

#### Opbrengsten analyse

Tweemaal per jaar analyseren we de cognitieve opbrengsten van de tussentijdse toetsen van het leerlingvolgsysteem en van de Cito-toetsen. We doen dit in juni en in februari. Deze opbrengsten leggen we naast het landelijk gemiddelde van onze wegingsgroep, onze schoolnorm en onze ambities. De gegevens worden verzameld door de intern begeleider.

De analyse wordt in het team besproken en we bespreken wat werkt en wat er nodig is. Dit wordt vastgelegd in de jaarplannen en het werkwijze document 'Wat werkt'.

Iedere groep bespreekt drie keer per jaar (tijdens de groepsbespreking) met de intern begeleiders hoe hij aan kwaliteitsverbetering heeft gewerkt en wat de resultaten zijn.

#### Schoolambitie

Op basis van ons schoolgewicht, dat gebaseerd is op onze populatie, worden we geacht bepaalde resultaten te behalen. Referentieniveaus geven dit aan. De directie en intern begeleider hebben een schoolambitie vastgesteld net boven wat er van ons op basis van het schoolgewicht verwacht mag worden.

Referentieniveau	Minimale norm inspectie	Ambitie school
1F (gemiddeld taalverzorging, rekenen en lezen)	85%	96%
2F/1S totaal (gemiddeld taalverzorging, rekenen en lezen)	52,1%	63%

	1F	2F/1S
Schoolambitie lezen	100%	80%
Schoolambitie taalverzorging	96,9%	63%
Schoolambitie rekenen	95%	52%

#### Analyse van de Eindtoets Basisonderwijs

Zodra de uitslag van de Eindtoets Basisonderwijs van DIA binnen is, wordt deze vergeleken met onze standaard, onze schoolambitie en met de verwachting die we hadden op basis van LVS-resultaten van deze groepen 8.

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Visie, ambities en doelen (SKA1)	3,5

#### Bijlagen

1. WSKO Kwaliteitskalender en kijkwijzer onderwijskwaliteit

### 7.2 Kwaliteitskaarten

Op onze school zijn we in ontwikkeling richting kwaliteitskaarten. Een kwaliteitskaart geeft de visie en de doelen van onze school bij een bepaald thema en/of vakgebied. De allerbelangrijkste kwaliteitskaarten hangen samen met het lesgeven van de leraren. Daarmee onderstrepen we dat de kwaliteit van het lesgeven cruciaal is voor de kwaliteit van onze school.

Op dit moment werken wij met actiekaarten. Deze zijn per vakgebied en/of thema ontwikkeld als handvat voor de leerkrachten.

#### Bijlagen

1. ACTIEKAART – Zicht op ontwikkeling en niet-methodetoetsen
2. ACTIEKAART – Rekenen en wiskunde
3. ACTIEKAART – Begrijpend lezen
4. ACTIEKAART – Dyslexie
5. ACTIEKAART – Technisch lezen
6. ACTIEKAART – Bouw! en Flits

### 7.3 Kwaliteitscultuur

Het bestuur 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.

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2)	3,55

## 7.4 Professioneel statuut

Elk bevoegd gezag in het onderwijs heeft de verplichting om -in overleg met de leraren- een professioneel statuut op te stellen. In het professioneel statuut hebben we afspraken gemaakt over het respecteren van de professionele ruimte van de leraren. Het professioneel statuut is opgenomen in het werkverdelingsplan en wordt jaarlijks met het team geëvalueerd.

## 7.5 Het meten van de basiskwaliteit

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

In de jaarplannen is een extra doel opgenomen voor het analyseren van de toetsgegevens, zodat we die data-analyses ook kunnen opnemen in de jaarverslagen.

## 7.6 Het meten van de stelselkwaliteit

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

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Stelselkwaliteit PO 2021 - Kernfunctie Kwalificatie (SK1)	3,1
Stelselkwaliteit PO 2021 - Kernfunctie Socialisatie (SK2)	2,38
Stelselkwaliteit PO 2021 - Kernfunctie Allocatie (SK3)	3,89
Stelselkwaliteit PO 2021 - Voorwaarden voor realisatie van de kernfuncties (SK4)	3,36

Actiepunt	Prioriteit
De groepen van de scholen halen voor alle deelgebieden (vakken) optimale leerprestaties	gemiddeld
De scholen zorgen ervoor dat elke leerling -naar zijn mogelijkheden- gecijferd is	gemiddeld
De scholen zorgen ervoor dat de leerlingen verantwoordelijkheid willen nemen	hoog
De scholen zorgen ervoor dat de leerlingen toegerust zijn om op een goede wijze om te gaan met diversiteit	hoog
Het niveau van de middelen op de scholen ligt op een geaccepteerd niveau in vergelijking met (eerdere) trends -nationaal en internationaal- of ontwikkelt zich in de richting van de ambities van de samenleving	gemiddeld

## 7.7 De Quick Scan [zelfevaluatie] en de Schooldiagnose(s)

De Quick Scan is als onderdeel van de RI&E afgenomen in september 2022. Het rapport is onderdeel van de bijlage RI&E. Op basis van de uitslagen stellen we actiepunten vast in een plan van aanpak (zie bijlage).

### Bijlagen

1. Quicksan 2022 PvA

## 7.8 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor leraren wordt om het jaar afgenomen via WMK. Actiepunten worden besproken in het team en met de MR en opgenomen in de jaarplannen. De laatste afname was in maart 2022. Het responspercentage was 77%. De

leraren zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,02 (op een schaal van 4). De samenvatting van deze vragenlijst staat in de bijlage.

Actiepunt	Prioriteit
Afnemen tevredenheidspeiling	gemiddeld

#### Bijlagen

1. Samenvatting tevredenheid leraren 2022

### 7.9 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor leerlingen wordt om het jaar afgenomen via WMK. Actiepunten worden besproken in het team en met de MR en opgenomen in de jaarplannen. De laatste afname was in maart 2022. Het responspercentage was 98%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,31 (op een schaal van 4). De samenvatting van deze vragenlijst staat in de bijlage.

Actiepunt	Prioriteit
Afnemen tevredenheidspeiling	gemiddeld

#### Bijlagen

1. Samenvatting tevredenheid leerlingen 2022

### 7.10 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor ouders wordt om het jaar afgenomen via WMK. Actiepunten worden besproken in het team en de MR en opgenomen in de jaarplannen.

In 2020 hebben we de volledige vragenlijst afgenomen. Toen was het responspercentage 42% en de gemiddelde score 3,24 (op een schaal van 4).

De laatste afname was in maart 2022, maar toen hebben we slechts de onderdelen afgenomen die de vorige keer onvoldoende waren. Het responspercentage was 34%. Gemiddelde score: 2,84 (op een schaal van 4). De samenvattingen van deze vragenlijsten staan in de bijlage.

We concluderen dat ouders over het algemeen tevreden zijn, want dat weten we vanuit alle gesprekken, de klankbordavond en de ouderavonden. Maar we concluderen ook dat de uitgevraagde onderdelen nog niet naar tevredenheid worden beoordeeld door de ouders in de vragenlijst.

Actiepunt	Prioriteit
Afnemen tevredenheidspeiling	gemiddeld

#### Bijlagen

1. Samenvatting tevredenheid ouders 2020
2. Samenvatting tevredenheid ouders 2022

## 8 Financieel beleid

### 8.1 Algemeen

#### Financieel beleid

Beleidsvorming op financieel gebied bij onderwijsinstellingen wordt sterk beïnvloed door vele wettelijke kaders en overige richtlijnen die over de instellingen wordt uitgestort wegens de bekostiging met onder andere rijksmiddelen. Wij zien het daarbij als onze opdracht om te streven naar continuïteit op langere termijn.

Binnen die randvoorwaarden is het financieel beleid bij WSKO gericht op de realisatie van het strategisch beleidsplan. De relatie tussen het strategisch beleidsplan, de schoolplannen en de jaarplannen is essentieel om de belangrijkste onderwerpen voor het onderwijs de juiste aandacht te geven. Door de benodigde inzet en de kosten die daaruit voortvloeien tegen elkaar af te wegen, ontstaat de begroting.

WSKO streeft ernaar om dit begrotingsproces zo inzichtelijk mogelijk te maken ('beleidsrijk begroten'). Nieuw beleid of aangepast beleid wordt telkens getoetst aan het strategisch beleidsplan en de gevolgen ervan voor de begroting, gevoed door onder andere gesprekken met relevante stakeholders.

Hierdoor worden de kwaliteit en het draagvlak van de plannen positief beïnvloed en kan ondersteuning worden geboden aan de scholen om de gemaakte plannen en keuzes zo goed mogelijk in een begroting te verwerken. Door te kiezen voor beleidsrijk begroten kunnen financiële ruimtes direct en concreet in de begrotingen opgenomen worden. Ook de activiteiten die worden gefaciliteerd vanuit doelsubsidies, overige incidentele subsidies of overige baten zijn in de begrotingen geconcretiseerd.

Het weerstandsvermogen van WSKO - onder meer nodig om eventuele risico's in de komende jaren op te vangen en daardoor de continuïteit van het onderwijs voor de leerlingen binnen de stichting te waarborgen - als geheel is voldoende en moet gezien het streven naar continuïteit op langere termijn ook voldoende blijven. Als gevolg van de wens om het weerstandsvermogen op peil te kunnen houden, wordt als uitgangspunt gekozen voor 'sluitende begrotingen' op schoolniveau.

#### Begrotingsproces

Het opstellen van de begroting begint met het verzamelen van gegevens met betrekking tot de baten en de lasten en het opstellen van de bestuurlijke kaders waarbinnen de begroting uitgevoerd dient te worden.

De baten bestaan uit de inkomsten vanuit het Rijk, de gemeente, de samenwerkingsverbanden, de ouderbijdragen, de rente, de verhuur van ruimtes en incidentele- of projectsubsidies.

De basisbekostiging vindt plaats op basis van de leerlingaantallen in het jaar voorafgaand aan het bekostigingsjaar. Het maken van een leerlingenprognose is daarom een belangrijke eerste stap in het begrotingsproces. Deze prognose is gebaseerd op het huidige aantal leerlingen, het aantal aanmeldingen en het te verwachten aantal aanmeldingen op grond van demografische ontwikkelingen, marktaandeel en te verwachten resultaat van wervingsactiviteiten.

De inkomsten vanuit de gemeente bestaan uit de vergoeding gymzalen volgens de huisvestingsverordening, de vergoeding van OZB en meldkamer en de vergoeding onderwijsbegeleiding volgens gemeentelijk beleid.

Vanuit de baten vinden de interne overboekingen plaats op basis van het financieel beleidsplan ten behoeve van de dekking van de algemene kosten van WSKO.

De opstelling van de lasten begint met het verzamelen van de verplichtingen aan loonkosten op basis van de aanstellingen van personeel door de afdeling personeel- en salarisadministratie. Hiermee worden de loonkosten directie, onderwijzend personeel, onderwijsondersteunend personeel en overig personeel ingeschat.

De afschrijvingskosten van materiële vaste activa, gebouwen en onderhoud komen voort uit de financiële administratie.

#### Opstellen begroting

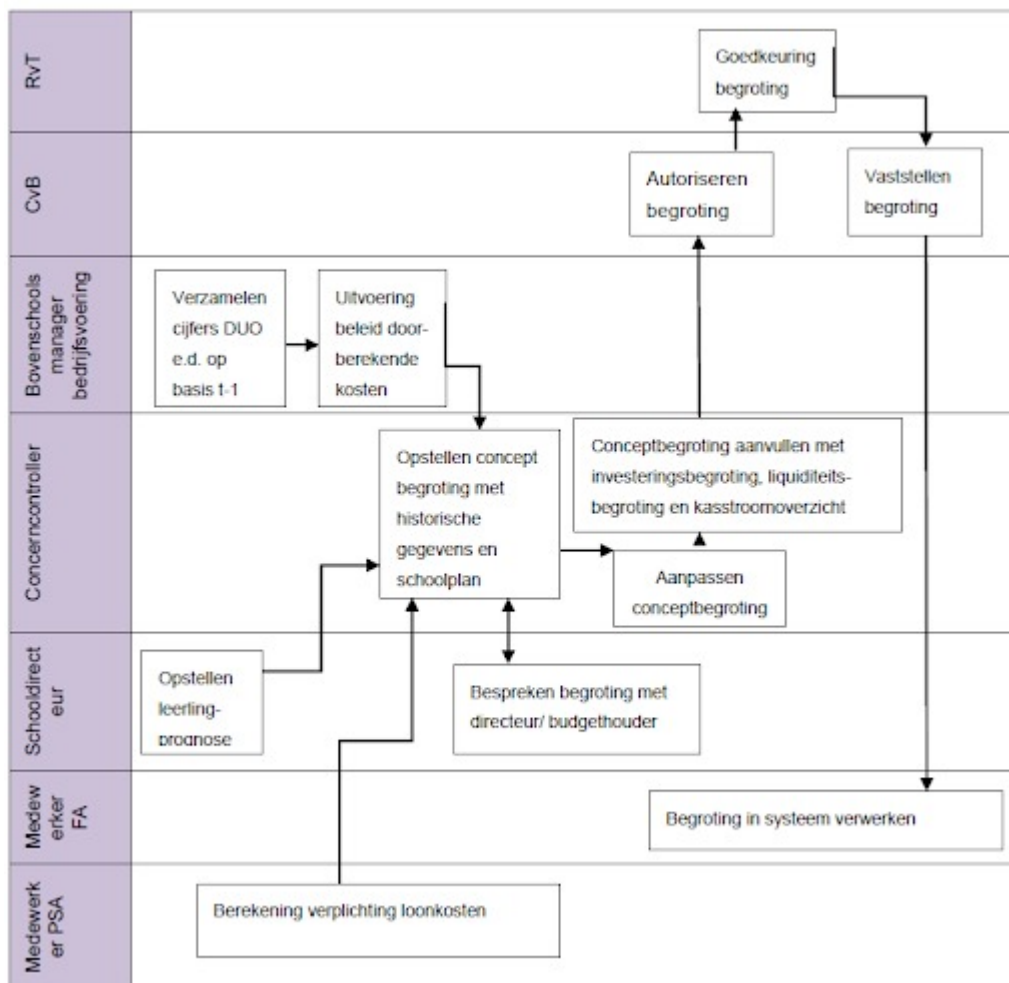
Aan de hand van de bovenschoolse begroting en de schoolbegrotingen wordt de samengestelde WSKO-begroting opgesteld door de concerncontroller.

De samengestelde WSKO-begroting heeft als begrotingsperiode het kalenderjaar, lopend van 1 januari tot en met 31 december. Het streven is om de komende jaren ook een meerjarenbegroting te maken.

#### Goedkeuren begroting door Raad van Toezicht

De raad van toezicht beoordeelt of de samenvattende begroting conform de financiële kaders is opgesteld. Daarnaast beoordeelt de Raad van Toezicht of de begroting een voldoende heldere relatie heeft met het vastgestelde meerjarig strategisch beleid en de daaruit voortvloeiende beleidskeuzes.

De Raad van Toezicht keurt de begroting goed.



Noot: in plaats van manager bedrijfsvoering moet worden gelezen: concerncontrollier

### Verwerking in Afas

Na vaststelling van de samengestelde begroting worden de cijfermatige overzichten verwerkt in digitale importbestanden (lees: csv-bestandsformaat). De importbestanden dienen aan te sluiten op de begroting. De controle op de aansluiting wordt verzorgd door de concerncontrollier.

Na het uitvoeren van deze controles wordt de begroting door de concerncontrollier ingevoerd in de financiële administratie door middel van een importdefinitie in AFAS. Na de invoer wordt een controleverslag afgedrukt. Op basis hiervan wordt gecontroleerd of de invoer juist is geweest door de invoer aan te sluiten met de vastgestelde begroting. Na het uitvoeren van deze controles wordt de invoer definitief verwerkt.

### 8.2 Rapportages

De concerncontrollier is verantwoordelijk voor het beheer van het meerjaren financieel beleidsplan zowel op schoolniveau als op bestuursniveau. Hij verzamelt, ordent en deelt informatie en faciliteert de cyclische dialoog tussen directeuren en bestuur. De concerncontrollier adviseert het bestuur en geeft functionele aanwijzingen aan directeuren op basis van de realisatie van het meerjaren financieel beleidsplan.

Er wordt binnen WSKO gewerkt met maandrapportages en kwartaalrapportages. De maandrapportages hebben als doel de directeur tussentijds te informeren zodat bijtijds kan worden bijgestuurd waar nodig.

De kwartaalrapportages bestaan uit KPI's op bestuursniveau en op schoolniveau. Op bestuursniveau vormen de KPI's onderdeel van het intern toezicht. Op schoolniveau worden de KPI's ingezet als onderdeel van 'dialoog en verantwoording'. Vanuit dit perspectief wordt de informatie over alle scholen gedeeld.

We werken binnen WSKO vanuit het principe 'pas toe of leg uit'. Dit wil zeggen dat afwijkingen tussen realisatie en begroting geduid worden door directeuren met ondersteuning van de staf.

### 8.3 Sponsoring

WSKO volgt [wetgeving](#) op dit terrein.

Ons doel is ons jaarlijks in te zetten voor minimaal één goed doel.

## 8.4 Begroting(en)

### Doel van het begrotingsproces

Het begrotingsproces op basis van kaderstellingen heeft als doel om tot een inzichtelijke, volledige en voldoende betrouwbare (school)begroting te komen. Verder moeten vastgesteld beleid, doelen en prestatie-indicatoren een plek krijgen in de begrotingen.

### Meerjaren financieel beleidsplan: relatie tussen beleid en begroting

Het strategisch beleidsplan is de basis voor het meerjaren financieel beleidsplan waarin staat beschreven wat de te verwachten kosten zijn, centraal en decentraal, van het in de praktijk vormgeven van beleid. Dit betekent dat de schoolplannen een financiële paragraaf bevatten waarin keuzes en plannen op hoofdlijnen staan beschreven. Elementen van het meerjarige strategische beleidsplan (en de concretisering in de jaarlijkse kaderstellingen) moeten een plek krijgen binnen de (deel)begrotingen en in de afspraken over gewenste exploitatieresultaten en gewenste bijdragen aan vermogensvorming of liquiditeitsverbetering. Naast het strategisch beleidsplan en schoolplannen worden ook overige beleidszaken -doorgaans het uitvloeisel van wetgeving en/of kortlopende of incidentele doelsubsidies - uitgewerkt in toekomstprojecties.

Het doel is dat we binnen WSKO op schoolniveau en op bestuursniveau beleidsrijk begroten.

### Kaderstellingen

Het meerjaren financieel beleidsplan geeft als beleidsrijke begroting inzicht in de continuïteit op de middellange- en lange termijn van WSKO als geheel en van alle scholen.

Bovendien geeft het meerjaren financieel beleidsplan richting aan de kaderstellingen die jaarlijks worden gesteld om de kalenderjaarbegrotingen te kunnen opmaken. Denk hierbij aan keuzes die worden gemaakt bij de inzet van experts, de opbouw van het MT, de wijze waarop teams worden samengesteld, geplande investeringen en voorzieningen groot onderhoud.

Eén van de kaderstellingen die ten grondslag ligt aan elke (school)begroting is dat het geprognosticeerde exploitatieresultaat groter of gelijk is aan € 0. Deze specifieke kaderstelling is één van de pijlers waar het financiële beleid van WSKO op is gestoeld. De kaderstelling wordt jaarlijks meteen na het afronden van het jaarverslag en de jaarrekening in gang gezet met de keukentafels met als doel dat het bestuur de kaderstelling in september kan vaststellen ten bate van de formatiegesprekken en het opstellen van de begroting. Zie hiervoor ook de P&C-cyclus. Aanvragen buiten de kaderstelling vinden plaats op projectbasis op basis van solidariteit en / of in aansluiting met doelstellingen van het strategisch beleidsplan.

### Vrije private reserve per school

Op schoolniveau leeft er een sterke behoefte te kunnen beschikken over een reserve per school.

De gedachte daarbij is dat een vrije reserve ondersteunend kan zijn aan de onderwijskwaliteit op schoolniveau en daarmee aan de onderwijskwaliteit van WSKO als geheel.

Het College van Bestuur heeft besloten de wens van de schooldirecties in te willigen en de vorming van een vrije private reserve per school te faciliteren.

De ingangsdatum voor de vorming van private reserve op schoolniveau is 01 augustus 2022, hetgeen betekent dat de verantwoording voor het eerst geschiedt in de jaarrekening over het volledige boekjaar 2022.

### Bepaling van de omvang van de vrije private reserve per school

De bepaling van de passende omvang van de vrije private reserve per school is niet eenvoudig en de uitkomst zal doorgaans 'arbitrair' zijn.

Kijkend naar hetgeen in het onderwijsveld gezegd en geschreven wordt over de wenselijke omvang van reserves bij met publiek geld gefinancierde onderwijsinstellingen, kan het volgende gesteld worden:

minimumniveau: 0% van de baten;

maximumniveau: 5% van de baten.

Echter, kijkend naar het risicoprofiel van WSKO enerzijds en de gedeeltelijk vaste kostenstructuur anderzijds, staat tegenover het totaal aan inkomsten een massief blok van minimaal 50% aan vaste kosten, waarover nauwelijks tot geen risico wordt gelopen of waar nauwelijks tot geen beïnvloeding mogelijk is.

Die vaste structuur in oenschouw nemend, lijkt een omvang voor de vrije private reserve per school van 2,5% van de

baten een realistisch uitgangspunt.

### **Kwalificering van de vrije private reserve per school**

De vrije reserve kwalificeert als een private reserve. Het voordeel van deze kwalificatie dat alle aanwendungen van of onttrekkingen aan de reserve mogelijk zijn. Dit laatste is niet het geval als de reserve kwalificeert als publieke reserve. Aanwendungen van of onttrekkingen aan de reserve zijn dan aan relatief strikte voorwaarden gebonden.

### **Instandhouding van de vrije private reserve per school**

De vrije private reserve per school dient ter dekking van onafwendbare risico's of ter overbrugging van verschillende tijdvakken door een mismatch tussen opbrengsten en kosten. De vrije reserve is een instrument om de exploitatie en/of bedrijfsvoering in lijn te brengen of te houden met WSKO doelstellingen en de daaruit voortvloeiende schooldoelen. De vrije reserve is geenszins een structurele aanvulling op beschikbare budgetten en het is eveneens geen spaarpot voor later.

Aanwending van de vrije reserve per school in enig jaar zal in de jaren daarna gecompenseerd moeten worden met een positieve schoolbedrijfsresultaten. Dat gezegd hebbende betekent dat logischerwijs, dat de omvang van de private schoolreserve aan het einde van het boekjaar - dus per 31 december van enig kalenderjaar - gemaximeerd is op EUR 165,00 per leerling x de leerlingtelling per 1 februari. Het minimumniveau van de omvang van de private schoolreserve aan het einde van het boekjaar - dus per 31 december van enig kalenderjaar - minimaal EUR 0 bedraagt.

### **Spelregels bij de aanwending van de vrije private reserve per school**

Het werken met een eigen schoolreserves is nieuw voor WSKO en het zal enige tijd kosten om het verantwoord leren werken met de schoolreserve in te oefenen.

Het bepalen aan de voorkant van enige spelregels inzake de aanwending van de vrije schoolreserves lijkt raadzaam. Hierbij moeten we ons realiseren dat een limitatieve opsomming van spelregels een onmogelijke opdracht is, maar onderstaande spelregels gelden vanaf de invoering van de schoolreserves:

- de vrije private schoolreserve is ter dekking van onafwendbare risico's of ter overbrugging van verschillende tijdvakken door een mismatch tussen opbrengsten en kosten;
- de onttrekkingen uit de vrije private schoolreserve mogen alleen veroorzaakt worden door rechtmatige uitgaven;
- de vrije private schoolreserve is in eerste aanleg niet bedoeld voor dekking van groei of krimp van het leerlingaantal tussen verschillende schooljaren;
- de schooldirecteur kan de aanwending van de vrije private schoolreserve volledig onderbouwen en verantwoorden;
- de schooldirecteur verantwoordt zich tijdens de drie-maandelijkse voortgangsgesprekken over de eventuele aanwending van de vrije private schoolreserve;
- tijdens het werkoverleg directeuren (WOD) in maart wordt jaarlijks de inzet van de vrije private schoolreserve in volledige openheid besproken met elkaar in aanwezigheid van het staflid van het domein 'financiën'.

### **Doelsubsidies**

In het primair onderwijs wordt steeds vaker gewerkt met doelsubsidies in aanvulling op de rijksbekostiging. In toenemende mate wordt verantwoordelijkheid voor het aanvragen van de doelsubsidie en voor de uitvoering van de activiteiten waarvoor de doelsubsidie is toegekend, op schoolniveau belegd, maar wordt de eindverantwoordelijk bij de bestuurder gelegd.

In dat licht bezien zijn er afspraken gemaakt in het kader van:

- het aanvragen van doelsubsidies;
- het uitvoeren van de activiteiten waar de doelsubsidie voor is bedoeld;
- het afleggen van verantwoording over de besteding van de verkregen middelen uit hoofde van de doelsubsidie.

Het aanvragen van een doelsubsidie

- Om gebruik te maken van een doelsubsidies wordt eerst inzichtelijk gemaakt hoe de doelsubsidie past in het strategisch beleidsplan, een schoolplan of jaarplan;
- Per doelsubsidie wordt het juiste aanvraagtraject bepaald, waarbij de schooldirectie in contact treedt met het servicebureau om de juiste aanvraagprocedure te volgen;
- De schooldirecties leveren tijdig en volledig alle benodigde documentatie, gevraagde informatie of



activiteitenplannen aan ten behoeve van de aanvraagprocedure;

- aanvraag wordt ingediend en een afschrift van de aanvraag wordt verstrekt aan het College van bestuur en aan de controller.

De uitvoering van de activiteiten waarvoor de doelsubsidie is toegekend

- De uitvoering vindt plaats op basis van de subsidievoorwaarden en het eventuele activiteitenplan;
- de schooldirectie monitort de bereikte resultaten en stuurt waar nodig bij om de beoogde resultaten te behalen;
- Na afloop van de looptijd van de subsidie wordt door de schooldirectie de vereiste verantwoording opgesteld en ter goedkeuring voorgelegd aan het College van bestuur.

De verantwoording.

- de besteding van de middelen die vanuit de doelsubsidie zijn verkregen worden verantwoord door de directeur op de voorgeschreven wijze zoals vastgelegd in de subsidievoorwaarden;
- de verantwoording wordt tijdig en volledig ingediend door het servicebureau zoals vastgelegd in de subsidievoorwaarden.

### **8.5 NPO-gelden**

Voor de besteding van de NPO-gelden is er een schoolscan gemaakt. Hierin staat alles beschreven van de analyse t/m de begroting en verantwoording.

Het bedrag is grotendeels op en het restbedrag wordt besteed aan extra handen in de klassen voor extra begeleiding aan groepjes en individuele leerlingen.

## 9 Prestatie-indicatoren

### 9.1 Onze prestatie-indicatoren

Sturen op kwaliteit begint met het vaststellen van (kwaliteits)doelen: wat willen we, waar willen we naartoe? Naast de specifieke doelen die zijn opgenomen in de paragrafen (onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, organisatie- beleid en kwaliteitsbeleid) hebben we op onze school zeven prestatie-indicatoren vanuit het onderzoekskader 2021 (Inspectie van het onderwijs) geselecteerd voor extra monitoring voor deze schoolplanperiode. Aan de hand van deze prestatie-indicatoren kunnen en willen we monitoren of ons onze school voldoende kwaliteit levert.

#### Onderwijs

Prestatie-indicator
O1. Onze school biedt een breed, kerndoelen-dekkend en op de onderwijsbehoeftes van de leerlingen afgestemd onderwijsaanbod aan.
O2. De leraren geven effectief les, passend bij de missie, de visie en de pedagogisch-didactische doelen van de school.

#### Leerlingen

Prestatie-indicator
L1. De resultaten van de leerlingen (cognitief) zijn voldoende.
L2. De resultaten van de leerlingen (sociaal-emotioneel) zijn voldoende.

#### Medewerkers

Prestatie-indicator
M1. De medewerkers zijn ambassadeurs van de school.

#### Ouders/Verzorgers

Prestatie-indicator
OV1. De ouders/verzorgers worden effectief geïnformeerd over praktische zaken en over de ontwikkeling van de school.
OV2. De ouders/verzorgers merken dat de school wil samenwerken en dat de ouders/verzorgers beschouwd worden als partners.

## 10 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	<p>Als Leren Zichtbaar Maken school vanuit ons traditionele onderwijsconcept, zijn de leerlingen op individueel- en groepsniveau betrokken bij hun ontwikkeling en is er een samenwerking met ouders.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De school informeert de ouders regelmatig over de ontwikkeling en de vorderingen van hun kind</li> <li>• De leerstof omvat kennis, vaardigheden en attitudes</li> <li>• De leraren creëren een pedagogisch en didactisch passend en stimulerend leerklimaat, waardoor leerlingen actief en betrokken zijn</li> <li>• De leraren geven een heldere uitleg waardoor de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken</li> <li>• De leraren laten zien (merken) dat ze hoge verwachtingen van de leerlingen hebben</li> <li>• De leraren geven de leerlingen feedback op hun leerproces</li> <li>• De scholen zorgen ervoor dat de leerlingen verantwoordelijkheid willen nemen</li> <li>• Wij leren de leerlingen zelfstandig werken door een duidelijke doorgaande lijn van groep 1 t/m 8.</li> <li>• Het stuurteam van LZM professionaliseert door het volgen van Bewijs In Actie cursus. Het stuurteam organiseert en bewaakt de doorgaande lijn van LZM in de school.</li> <li>• Vanuit LZM het rapport verder ontwikkelen.</li> <li>• Wij werken op een professionele manier samen en we geven elkaar feedback.</li> <li>• Wij leren leerlingen kritisch denken.</li> <li>• Leerlingen durven fouten te maken en leren omgaan met tegenslag en succes. Hierdoor zijn onze leerlingen zelfstandig en zelfredzaam.</li> <li>• Wij werken aan doelen samen met leerlingen. Ze kunnen vertellen waaraan ze werken, waarom en waar ze naartoe gaan (pijler Kinderen zien).</li> </ul>	hoog
Speerpunt	<p>Wij creëren en borgen een kwalitatieve zorgstructuur, waarin we zicht hebben op alle leerlingen en in dialoog gaan met leerkrachten, ouders en leerlingen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen</li> <li>• De school zorgt ervoor dat het aanbod doelgericht, samenhangend en herkenbaar is</li> <li>• De school heeft oog voor bevordering van gelijke kansen</li> <li>• De school heeft in het ondersteuningsprofiel vastgelegd wat zij verstaat onder extra ondersteuning</li> <li>• Het borgen van de werkwijze rondom de groepsbesprekingen en groepsplannen</li> <li>• We bieden leerlingondersteuning op een structurele manier en borgen de werkwijze voor de langere termijn.</li> <li>• We bespreken de feedback van het inspectiebezoek en geven dit een plek binnen onze zorgstructuur.</li> <li>• Wij adviseren kansrijk, hebben onze werkwijze geactualiseerd naar de nieuwe doorstroomtoets en monitoren de uitstroom</li> <li>• Doorontwikkelen en implementeren beleid MB-HB.</li> </ul>	gemiddeld
Taalleesonderwijs	Wij leren leerlingen goed technisch lezen en zoeken daarvoor een goede, passende methode.	hoog

Taalleesonderwijs	Wij verdiepen onze kennis over technisch leesonderwijs.	laag
Digitale geletterdheid	Evalueren en herschrijven ICT-beleidsplan.	laag
Digitale geletterdheid	In de komende vier jaar willen we de leerlingen meenemen in de steeds groter wordende gevaren van sociale media en aandacht hebben voor het internet als informatiebron. Wij willen de leerlingen kritisch leren lezen en kijken en de grote stroom aan informatie op waarde leren schatten (pijler De wereld ontdekken).	laag
Engelse taal - Vreemde talenonderwijs	Evaluatie huidige methode en werkwijze.	laag
Pedagogisch handelen	Leerkrachten oefenen met het stellen van open vragen en geven het gesprek tussen leerkracht en leerling inhoud (pijler Levensvragen stellen).	laag
Didactisch handelen en Leren Zichtbaar Maken	Leerlingen leren leren en kunnen omschrijven hoe zij leren.	laag
Zorg en begeleiding	Wij leren ons nieuwe LVS Cito Leerling in beeld goed gebruiken en toepassen.	hoog
Talentontwikkeling	Leerlingen weten en kunnen vertellen wat hun kwaliteiten en talenten zijn.	laag
Opbrengstgericht werken	We willen reflecteren op ons leerkrachthandelen d.m.v. klassenbezoeken en collegiale consultatie	laag
Professionele cultuur	Profile Dynamics blijven inzetten om samenwerking binnen de professionele cultuur verder te ontwikkelen.	laag
Vragenlijst Leraren	Afnemen tevredenheidspelling	gemiddeld
Vragenlijst Leerlingen	Afnemen tevredenheidspelling	gemiddeld
Vragenlijst Ouders	Afnemen tevredenheidspelling	gemiddeld
Leerstofaanbod	De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij het (taal)niveau van de leerlingen <ul style="list-style-type: none"> <li>• De school besteedt op een structurele en herkenbare manier aandacht aan het bestrijden van (taal)achterstanden</li> <li>• Wij creëren een taalrijke omgeving met een uitdagend taalaanbod, waarin nagedacht is over NT2 en woordenschat aanbod.</li> </ul>	gemiddeld
Leerstofaanbod	De school zorgt ervoor dat het aanbod bijdraagt aan het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties die leerlingen in staat stellen deel uit te maken en bij te dragen aan de pluriforme, democratische samenleving <ul style="list-style-type: none"> <li>• De school bereidt de leerlingen voor op de samenleving</li> <li>• De school zorgt ervoor dat het aanbod bijdraagt aan het bijbrengen van respect voor en kennis van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat</li> <li>• De school treedt zo nodig snel en adequaat op bij uitingen die strijdig zijn met de basiswaarden van de democratische rechtsstaat , zoals discriminatie en onverdraagzaamheid</li> <li>• De scholen zorgen ervoor dat de leerlingen toegerust zijn om op een goede wijze om te gaan met diversiteit</li> <li>• Evalueren en eventueel aanpassen werkwijze Kwink m.b.t. het</li> </ul>	gemiddeld

	<p>creëren van een positief pedagogisch klimaat in alle klassen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerlingen leren hun mening vormen, respectvol meningen uitdragen en openstaan voor de mening van anderen.</li> </ul>	
Het meten van de stelselkwaliteit	<p>De groepen van de scholen halen voor alle deelgebieden (vakken) optimale leerprestaties</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De school monitort de veiligheid en het welbevinden minstens één keer per jaar met een gestandaardiseerd instrument</li> <li>• De school onderhoudt goede contacten met scholen/instellingen waar naartoe de leerlingen uitstromen om zicht te houden op het vervolgsucces</li> <li>• De scholen zorgen ervoor dat elke leerling -naar zijn mogelijkheden- gecijferd is</li> <li>• Het niveau van de middelen op de scholen ligt op een geaccepteerd niveau in vergelijking met (eerdere) trends -nationaal en internationaal- of ontwikkelt zich in de richting van de ambities van de samenleving</li> <li>• Wij voeren de doelen uit de beleidsplannen uit en analyseren de toetsresultaten.</li> </ul>	gemiddeld

## 11 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Als Leren Zichtbaar Maken school vanuit ons traditionele onderwijsconcept, zijn de leerlingen op individueel- en groepsniveau betrokken bij hun ontwikkeling en is er een samenwerking met ouders.
Speerpunt	Wij creëren en borgen een kwalitatieve zorgstructuur, waarin we zicht hebben op alle leerlingen en in dialoog gaan met leerkrachten, ouders en leerlingen.
Taallesonderwijs	Wij leren leerlingen goed technisch lezen en zoeken daarvoor een goede, passende methode.
Digitale geletterdheid	Evalueren en herschrijven ICT-beleidsplan.
Zorg en begeleiding	Wij leren ons nieuwe LVS Cito Leerling in beeld goed gebruiken en toepassen.
Opbrengstgericht werken	We willen reflecteren op ons leerkrachthandelen d.m.v. klassenbezoeken en collegiale consultatie
Vragenlijst Leraren	Afnemen tevredenheidspeiling
Vragenlijst Leerlingen	Afnemen tevredenheidspeiling
Vragenlijst Ouders	Afnemen tevredenheidspeiling
Leerstofaanbod	De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij het (taal)niveau van de leerlingen
Leerstofaanbod	De school zorgt ervoor dat het aanbod bijdraagt aan het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties die leerlingen in staat stellen deel uit te maken en bij te dragen aan de pluriforme, democratische samenleving
Het meten van de stelselkwaliteit	De groepen van de scholen halen voor alle deelgebieden (vakken) optimale leerprestaties

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

## 12 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Als Leren Zichtbaar Maken school vanuit ons traditionele onderwijsconcept, zijn de leerlingen op individueel- en groepsniveau betrokken bij hun ontwikkeling en is er een samenwerking met ouders.
Speerpunt	Wij creëren en borgen een kwalitatieve zorgstructuur, waarin we zicht hebben op alle leerlingen en in dialoog gaan met leerkrachten, ouders en leerlingen.
Taalleesonderwijs	Wij leren leerlingen goed technisch lezen en zoeken daarvoor een goede, passende methode.
Taalleesonderwijs	Wij verdiepen onze kennis over technisch leesonderwijs.
Engelse taal - Vreemde talenonderwijs	Evaluatie huidige methode en werkwijze.
Opbrengstgericht werken	We willen reflecteren op ons leerkrachthandelen d.m.v. klassenbezoeken en collegiale consultatie
Professionele cultuur	Profile Dynamics blijven inzetten om samenwerking binnen de professionele cultuur verder te ontwikkelen.
Leerstofaanbod	De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij het (taal)niveau van de leerlingen
Leerstofaanbod	De school zorgt ervoor dat het aanbod bijdraagt aan het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties die leerlingen in staat stellen deel uit te maken en bij te dragen aan de pluriforme, democratische samenleving
Het meten van de stelselkwaliteit	De groepen van de scholen halen voor alle deelgebieden (vakken) optimale leerprestaties

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

### 13 Meerjarenplanning 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Als Leren Zichtbaar Maken school vanuit ons traditionele onderwijsconcept, zijn de leerlingen op individueel- en groepsniveau betrokken bij hun ontwikkeling en is er een samenwerking met ouders.
Speerpunt	Wij creëren en borgen een kwalitatieve zorgstructuur, waarin we zicht hebben op alle leerlingen en in dialoog gaan met leerkrachten, ouders en leerlingen.
Opbrengstgericht werken	We willen reflecteren op ons leerkrachthandelen d.m.v. klassenbezoeken en collegiale consultatie werken
Professionele cultuur	Profile Dynamics blijven inzetten om samenwerking binnen de professionele cultuur verder te ontwikkelen.
Vragenlijst Leraren	Afnemen tevredenheidspeiling
Vragenlijst Leerlingen	Afnemen tevredenheidspeiling
Vragenlijst Ouders	Afnemen tevredenheidspeiling
Leerstofaanbod	De school zorgt ervoor dat het aanbod bijdraagt aan het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties die leerlingen in staat stellen deel uit te maken en bij te dragen aan de pluriforme, democratische samenleving
Het meten van de stelselkwaliteit	De groepen van de scholen halen voor alle deelgebieden (vakken) optimale leerprestaties

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



## 14 Meerjarenplanning 2026-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Als Leren Zichtbaar Maken school vanuit ons traditionele onderwijsconcept, zijn de leerlingen op individueel- en groepsniveau betrokken bij hun ontwikkeling en is er een samenwerking met ouders.
Speerpunt	Wij creëren en borgen een kwalitatieve zorgstructuur, waarin we zicht hebben op alle leerlingen en in dialoog gaan met leerkrachten, ouders en leerlingen.
Pedagogisch handelen	Leerkrachten oefenen met het stellen van open vragen en geven het gesprek tussen leerkracht en leerling inhoud (pijler Levensvragen stellen).
Didactisch handelen en Leren Zichtbaar Maken	Leerlingen leren leren en kunnen omschrijven hoe zij leren.
Talentontwikkeling	Leerlingen weten en kunnen vertellen wat hun kwaliteiten en talenten zijn.
Opbrengstgericht werken	We willen reflecteren op ons leerkrachthandelen d.m.v. klassenbezoeken en collegiale consultatie
Leerstofaanbod	De school zorgt ervoor dat het aanbod bijdraagt aan het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties die leerlingen in staat stellen deel uit te maken en bij te dragen aan de pluriforme, democratische samenleving
Het meten van de stelselkwaliteit	De groepen van de scholen halen voor alle deelgebieden (vakken) optimale leerprestaties

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

## 15 Bijlagen 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Bijlage
Strategisch beleid - Strategisch beleid	WSKO strategisch beleidsplan
Schoolbeschrijving - Sterkte-zwakteanalyse	SWOT analyse team 2023 en 2020
	SWOT analyse MR 2023 en 2020
	SWOT analyse Schoolpanel 2023
	SWOT analyse Klankbordavond ouders 2023
Onderwijskundig beleid - Onze parels	Folder St. Jozefschool
Onderwijskundig beleid - Burgerschap	Werkdocument burgerschapsonderwijs St. Jozefschool Schipluiden maart 2023
Onderwijskundig beleid - Leerstofaanbod	presenteren Jozefschool
Onderwijskundig beleid - Vakken, methodes en toetsinstrumenten	Handreiking leerkrachten 2023-2024
Onderwijskundig beleid - Taalleesonderwijs	Beleidsplan begrijpend lezen 2022
	Beleidsplan technisch lezen 2021
Onderwijskundig beleid - Rekenen en wiskunde	Beleidsplan rekenen 2023-2027
Onderwijskundig beleid - Kunstzinnige vorming	Cultuurplan St Jozefschool 2020-2023.docx
Onderwijskundig beleid - Digitale geletterdheid	St.Jozef Schipluiden - WSKO-ICT-beleidsplan-2020-2024
Onderwijskundig beleid - Les- en leertijd	urentabel 2022-2023
Onderwijskundig beleid - Zorg en begeleiding	Zorgbeleidsplan april 2021
Onderwijskundig beleid - Extra ondersteuning	SOP 2022-2023
Onderwijskundig beleid - Toetsing en afsluiting	Voorbeeld toetskalender
	Voorbeeld zorgkalender 2223
	Protocol PO-VO juni 2021
Personeelsbeleid - Begeleiding	Document Samen Opleiden St. Jozefschool april 2023
Organisatiebeleid - Sociale, fysieke en psychische veiligheid	Sociaal veiligheidsplan 2022-2023
Organisatiebeleid - Arbobeleid	RI&E 2022
Organisatiebeleid - Privacybeleid	Privacy Statement WSKO
Kwaliteitsbeleid - Kwaliteitszorg	WSKO Kwaliteitskalender en kijkwijzer onderwijskwaliteit
Kwaliteitsbeleid - Kwaliteitskaarten	ACTIEKAART – Zicht op ontwikkeling en niet-methodetoetsen
	ACTIEKAART – Rekenen en wiskunde
	ACTIEKAART – Begrijpend lezen
	ACTIEKAART – Dyslexie
	ACTIEKAART – Technisch lezen
	ACTIEKAART – Bouw! en Flits
Kwaliteitsbeleid - De Quick Scan [zelfevaluatie] en de Schooldiagnose(s)	Quickscan 2022 PvA

Kwaliteitsbeleid - Vragenlijst Leraren	Samenvatting tevredenheid leraren 2022
Kwaliteitsbeleid - Vragenlijst Leerlingen	Samenvatting tevredenheid leerlingen 2022
Kwaliteitsbeleid - Vragenlijst Ouders	Samenvatting tevredenheid ouders 2020
	Samenvatting tevredenheid ouders 2022

## 16 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 04LN  
**Naam:** Basisschool Sint Jozef  
**Adres:** Schoolplein 2  
**Postcode:** 2636 GB  
**Plaats:** SCHIPLUIDEN

---

### 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*

\_\_\_\_\_

## 17 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 04LN  
**Naam:** Basisschool Sint Jozef  
**Adres:** Schoolplein 2  
**Postcode:** 2636 GB  
**Plaats:** SCHIPLUIDEN

---

### 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*

\_\_\_\_\_