

2023-2027

Schoolplan

Prof. dr. Kohnstammschool



Albero

Openbaar en Christelijk basisonderwijs op de Bevelanden

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
Inleiding	2
Samenhang in het schoolplan	2
Totstandkoming	2
Samenhang met andere documenten	3
Vaststelling	3
1. Strategische koers Albero	4
1.1 Inleiding	4
1.2 Missie, visie en kernwaarden	4
1.3 Strategische koers	5
1.4 Tot slot	5
2. Onderwijskundig beleid	6
2.1 Missie en visie en kernwaarden	6
2.2 Schoolprofiel	7
2.3 Ononderbroken ontwikkeling	7
2.4 Brede ontwikkeling	7
2.5 Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften	8
2.6 Veiligheid	8
2.7 Pedagogisch en didactisch handelen	8
2.8 Excellentiebeleid	9
2.9 Burgerschapsonderwijs	9
2.10 Onderwijstijd	9
2.11 Sponsorbeleid	9
2.12 Identiteit	9
2.12.1 De identiteit van onze school	10
3. Strategische keuzes 2023-2027	11
3.1 Ons onderwijs in 2027	11
3.2 Doelen	11
3.3 Strategieën, succescriteria en meerjarenplanning	12
4. Personeelsbeleid	15
4.1 Visie op personeel	15
4.2. Bekwaamheden en professionele ontwikkeling	15
5. Kwaliteitszorg	17
5.1 Documenten en werkwijzen	17
5.1.1 Bovenschoolsniveau	17
5.1.2 Schoolniveau	18
5.1.3 Instrumenten	18
5.1.4 Merkbare opbrengsten	18
5.2 Maatschappelijke omgeving	18

Inleiding

Dit schoolplan is het beleidsdocument voor de schoolplanperiode 2023-2027. Het schoolplan wil elke belanghebbende duidelijkheid geven over wat we willen bereiken met de educatie op deze school en hoe we dat dagelijks vorm zullen geven.

In de strategische koers van Alberro wordt gesproken over educatieve centra, omdat educatie een bredere lading dekt dan het woord onderwijs. Educatie bestaat uit onderwijs, vorming en opvoeding. De begrippen onderwijs en school zijn zo verankerd in de samenleving en ons taalgebruik dat er, mede met betrekking tot de leesbaarheid, voor gekozen is om deze te blijven gebruiken in dit schoolplan. Wanneer het over een bredere context gaat is er soms voor gekozen om wel de termen educatie en educatief centrum te gebruiken.

Samenhang in het schoolplan

Op basis van de strategische koers van het bestuur (hoofdstuk 1) formuleren wij in hoofdstuk 2 de missie en visie en het onderwijskundig beleid van de school. Om samenhang te waarborgen hebben we daaruit voortvloeiend een aantal strategische keuzes gemaakt.

Deze strategische keuzes inclusief een meerjarenplanning vindt u in hoofdstuk 3. Deze meerjarenplanning en de ontwikkelingen in de loop van de tijd zijn richtinggevend voor gedetailleerde actieplannen, die jaarlijks opgesteld worden.

Personeelsbeleid heeft direct verband met onderwijskundig beleid. In hoofdstuk 4 geven we een beschrijving van het personeelsbeleid. Ontwikkelen en bewaken van de in dit plan beschreven kwaliteit van het onderwijs is een belangrijke opdracht van de school. In hoofdstuk 5 beschrijven we de cyclische werkwijze die we hanteren om dit te realiseren.

Totstandkoming

Het schoolteam heeft onder leiding van de directie gewerkt aan de totstandkoming van dit schoolplan. De missie en visie zijn herijkt, er is een doel voor 2027 geformuleerd en er zijn strategieën geselecteerd waarmee het team de visie in de jaren 2023 tot 2027 wil realiseren.

Daarnaast zijn gegevens verzameld, die duidelijk maken, welke positie de school aan het eind van de vorige schoolplanperiode innam op de verschillende beleidsterreinen. Daarbij is gebruik gemaakt van de volgende gegevens:

- De evaluatie van het schoolplan 2019-2023.
- Het rapport van de interne audit van onze school.
- Tevredenheidsmetingen van ouders, leerlingen en medewerkers.
- De jaarlijkse evaluaties van de actieplannen.
- Interne en externe analyse ([SWOT en confrontatiematrix](#)) van de school.
- Analyse van de opbrengsten en/of resultaten van methodeonafhankelijke toetsen.

De analyse van deze gegevens, samen met de missie en visie heeft geresulteerd in een aantal strategieën, die voor het team richtinggevend zijn voor de beoogde doelen.

Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar. Het bevoegd gezag stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van hetgeen in het schoolplan is beschreven. Het bevoegd gezag stelt zich garant voor het gericht inzetten van middelen voor het ondersteunen van dit schoolplan. De directie stelt het schoolbestuur jaarlijks op de hoogte van de bereikte doelen middels een jaarverslag en jaarlijks actieplan met halfjaarsevaluatie.

Samenhang met andere documenten

De schoolgidsen in de periode 2023-2027 worden samengesteld op basis van de inhoud van het schoolplan. In dit schoolplan verwijzen we naar diverse documenten. Dit is zichtbaar gemaakt door middel van linkjes in de tekst.

Vaststelling

Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van het schoolteam d.d. 8-6-23



Directeur

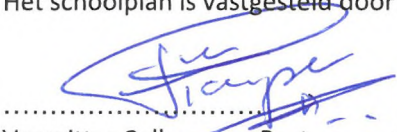
De MR heeft instemming verleend met het schoolplan d.d. 20-06-23



Voorzitter MR.

Evelien Zondervan

Het schoolplan is vastgesteld door het bestuur van de school d.d. 27/06/2023



Voorzitter College van Bestuur van Alberio

1. Strategische koers Albero

In dit schoolplan is een gedeelte van de strategische koers van Albero opgenomen. De volledige strategische koers is uitgewerkt [in dit document](#).

1.1 Inleiding

In het beleid van Albero als lerende organisatie staat het kind altijd centraal. Belangrijke thema's hierbij in de afgelopen periode waren o.a. de lerende school, pedagogische tact, expliciet directe instructie (EDI), diversiteit en inclusiever onderwijs, leren zichtbaar maken, regie op onderwijskwaliteit, verandermanagement en leren anders organiseren. Om deze thema's verder te ontwikkelen en met elkaar te verbinden is het noodzakelijk/wenselijk om verder te gaan met het onderwijs op een andere manier te organiseren. Het klassieke leerstofjaarklassensysteem voldoet niet meer. We gaan de komende jaren aan de hand van de strategische koers werken aan een organisatie waar alle noodzakelijke voorzieningen gerealiseerd worden rondom het kind om te komen tot optimale ontwikkelingsmogelijkheden voor ieder kind. We nemen hiervoor het Schotse [GIRFEC-model](#) (Getting it right for every child) als kapstok, aangezien dit model het best aansluit bij de missie en visie van Albero.

1.2 Missie, visie en kernwaarden

De missie van Albero:

De educatieve centra van Albero bieden duurzame educatie (onderwijs, vorming en opvoeding) aan, waarbij deze educatie uitdagend, motiverend en betekenisvol is, gelijke kansen biedt aan alle kinderen en ze voorbereid op de toekomst. De educatie wordt door professionele medewerkers verzorgd in een gezonde, veilige en passende speel-, werk- en leeromgeving.

De visie van Albero:

Bovenstaande missie is nader uitgewerkt in een 8-tal visie-uitspraken:

1. Albero is een professionele organisatie voor educatie aan kinderen van 4-12 jaar. Scholen (educatieve centra) verzorgen kwalitatief hoogwaardige, passende educatie.
2. De medewerkers van Albero zijn professionals, die vanuit een collectieve verantwoording, gericht zijn op de ontwikkeling van kinderen vanuit hoge verwachtingen en moreel besef. Ze maken gebruik van interne en externe scholingsmogelijkheden, zowel individueel als in teamverband. Kernbegrippen hierbij zijn "professionele ruimte" en "een leven lang leren".
3. Albero voert een gezond en duurzaam financieel beleid, om nu en in de toekomst kwalitatief hoogwaardige educatie te verzorgen voor alle kinderen in de regio.
4. De educatieve centra van Albero zijn gevestigd in goed onderhouden, duurzame gebouwen. Educatief centrum en de directe omgeving vormen een stimulans om te komen tot spelen en leren.
5. Als lerende organisaties richten de educatieve centra zich op hun omgeving en anticiperen op ontwikkelingen in de samenleving, het onderwijs en de wetenschap.
6. Albero zoekt actief de samenwerking met andere organisaties op lokaal, regionaal en landelijk niveau.
7. Albero speelt een belangrijke rol in en voor de regio.
8. Albero is een professionele organisatie, waarbij de belangen van kinderen, ouders en medewerkers centraal staan. De interne en externe communicatie staat altijd in het belang van het kind. Dit vraagt van iedereen betrokkenheid, openheid en een transparante proactieve houding binnen de kaders van de wetgeving.

Kernwaarden:

De medewerkers van Albero werken aan de realisatie van de missie en visie vanuit de vijf kernwaarden van de stichting: **duurzaamheid, verbinding, diversiteit, lef en sprankeling**.

1.3 Strategische koers

De educatieve centra van Albero kennen allemaal hun eigen ontstaansgeschiedenis en organisatiecultuur. Ondanks het feit dat er in de periode 2019-2023 veel activiteiten zijn uitgevoerd, waardoor de centra naar elkaar zijn toegroeid en belangrijke items als kwaliteitsbeleid en kwaliteitscultuur in alle centra zijn terug te vinden, is er sprake van grote diversiteit. Rekening houdend met het uitgangspunt van Albero dat in alle centra de educatie vorm wordt gegeven vanuit de schoolgebonden identiteit, is deze diversiteit ook een groot goed. Educatieve centra ontwikkelen en implementeren hun eigen onderwijskundig profiel binnen de kaders van de strategische koers.

Het uitgangspunt voor de ontwikkelingen in de periode 2023-2027 is gebaseerd op het Schotse GIRFEC-model (getting it right for every child), ook wel de [kansencirkel \(NJI\)](#) genoemd.

Het model leidt tot acht strategische doelen:

1. Het educatief centrum stelt elk kind in staat actief deel te nemen aan spel-, ontspannings- en sportactiviteiten, zodat het gezond op kan groeien en zichzelf kan ontwikkelen.
2. Het educatief centrum draagt er zorg voor dat elk kind gehoord wordt en serieus wordt genomen. De school betreft elk kind bij beslissingen die hem/haar aangaan.
3. Het educatief centrum biedt elk kind de mogelijkheid een actieve en verantwoordelijke rol te nemen. Iedere leerling krijgt kansen en wordt aangemoedigd en gesteund om op school en daarbuiten verantwoordelijkheid te dragen.
4. Het educatief centrum zorgt ervoor dat elk kind geaccepteerd wordt als lid van de gemeenschap (klas en educatief centrum). Elk kind krijgt begeleiding op basis van zijn of haar ondersteuningsbehoefte.
5. Het educatief centrum realiseert een veilige omgeving voor ieder kind. Elke leerling wordt beschermd tegen misbruik, verwaarlozing, pesten en geweld. Het educatieve centrum leert kinderen om zich veilig te gedragen naar anderen toe.
6. Het educatief centrum helpt ieder kind om gezonde en veilige keuzes te maken, zodat ieder kind zich lichamelijk en geestelijk goed voelt.
7. Het educatief centrum biedt ieder kind kansen en ondersteuning om zijn/haar talenten te ontplooien. Het educatieve centrum geeft steun bij het ontwikkelen van kennis, vaardigheden, (zelf-)vertrouwen en zelfwaardering. Gert Biesta spreekt in dit kader over de drie doeldomeinen van een educatief centrum: kwalificatie, persoonsvorming en socialisatie.
8. Het educatief centrum creëert voor ieder kind een plek om te leven, waar het verzorging en liefde krijgt.

1.4 Tot slot

De strategische koers geeft de hoofdlijnen weer, voor zover die anno 2022 in te schatten zijn. Doorlopend zal geanticipeerd moeten worden op veranderingen in wet- en regelgeving en in de maatschappij. Dit willen wij ook vanuit onze morele opdracht. Als lerende organisatie heeft Albero altijd de blik naar buiten gericht. Bij de uitwerking van deze strategische koers in jaarplannen zal vanuit missie en visie, rekening houdend met onze identiteit en onderliggende kernwaarden, steeds de vraag gesteld worden wat we samen willen creëren, hoe we dat gaan doen en welke keuzes we daarin maken.

2. Onderwijskundig beleid

In dit hoofdstuk wordt aangegeven hoe educatie op onze school vorm gegeven wordt. We maken hierbij gebruik van onderzoek van onderwijsveranderingen die daadwerkelijk invloed blijken te hebben op de leerprestaties van leerlingen (Marzano, Fullan, Hattie e.a.)

In de beschrijving van dit hoofdstuk wordt duidelijk gemaakt, hoe invulling gegeven wordt aan de wettelijke opdracht van het onderwijs rekening houdend met de missie van de school en hetgeen in de komende schoolplanperiode gerealiseerd wordt gezien de visie. Beide zijn beschreven in het vorige hoofdstuk.

Een goede pedagogische benadering zorgt voor een veilige basis om leren en ontwikkelen mogelijk te maken. Omgangsvormen, respect voor anderen, burgerschap, samenwerking enz. zijn wezenlijke aspecten van ons onderwijs.

2.1 Missie en visie en kernwaarden

Onze missie:

De Kohnstammschool is een educatief centrum waar ieder kind, vanuit een veilige basis, de kans krijgt zich optimaal te ontwikkelen.

Onze visie:

Op de Kohnstammschool leert iedereen de basiskennis- en vaardigheden die je nodig hebt om je voor te bereiden op de toekomst. We zijn duidelijk over wat we (kinderen, ouders en school) daarbij van elkaar verwachten.

- We zijn een gezonde en groene school met een Tiny Forest. Wij zorgen ervoor dat ieder kind bij ons de kans krijgt gezond op te groeien binnen een veilige en plezierige omgeving.
- We zijn een openbare school. We gaan respectvol met elkaar om, nemen de moeite elkaar te leren kennen en zijn geïnteresseerd in elkaar. Je kunt bij ons op school jezelf zijn. Je hoort erbij!
- We ondersteunen kinderen om te leren, hun kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen en helpen hen te ontdekken hoe zij zich verder kunnen ontwikkelen. Dit doen wij door kinderen actief te laten leren, te laten experimenteren en aandacht te hebben voor persoonlijke groei.
- We leren binnen ons educatief centrum steeds meer eigenaar te zijn van ons eigen leerproces en ons gedrag. We leren dit door samen te werken, zelfstandig te werken en verantwoordelijkheid te nemen. Bij ons op school word je ondersteund bij het nemen van beslissingen die belangrijk zijn voor je toekomst.
- Het team, de leerlingen en de ouders zijn betrokken bij de school, de omgeving en de ontwikkeling van de kinderen. We werken samen en zijn allemaal met elkaar verbonden. In de klas, in de school, in het team, met de ouders en met onze omgeving.

Onze kernwaarden:

Onze kernwaarden zijn 'Gezond en Groen', 'Respectvol', 'Ontdekken en Ontwikkelen', 'Eigenaarschap' en 'In verbinding', wat maakt dat we binnen ons educatief centrum kunnen stellen dat dit is waar wij voor staan:

Ik  en bloei op de Kohnstammschool.

2.2 Schoolprofiel

De school wordt dagelijks bezocht door ca 150 kinderen uit voornamelijk Goes met postcodes 4461 en 4464 (Goes Oost, West en Centrum, Noordhoek, Mannee, Goese Diep).

Elk jaar maakt de directeur, met input vanuit het team en de intern-begeleider, een overzicht van de kenmerken van de leerlingpopulatie. Dit is te lezen in [dit document](#).

2.3 Ononderbroken ontwikkeling

Artikel 8 lid 1 van de WPO geeft aan: 'Het onderwijs wordt zodanig ingericht, dat de leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. Het wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen'.

Op onze school geven we hieraan als volgt vorm:

Onze werkwijze sluit aan bij onze doelstellingen en de ontwikkelingsmogelijkheden van het kind. De organisatie wordt hierop aangepast. De leerlijnen voor groep 1 en 2 vormen samen met de leerlijnen van de groepen 3 t/m 8 de doorgaande leerlijn voor de gehele basisschoolperiode. In ons [Kwaliteitshandboek](#) dat volgens de PDCA-cyclus regelmatig wordt herzien, zijn deze doorlopende leerlijnen en de werkwijze omschreven. In dit Kwaliteitshandboek staat ook op welke wijze en op welke momenten leeropbrengsten worden geanalyseerd en hoe met deze gegevens wordt gehandeld. De borgingsdocumenten zijn onderdeel van het kwaliteitshandboek. Hoe wij de ondersteuning van de leerlingen vormgeven staat in ons [Schoolondersteuningsplan](#).

Om de ontwikkeling van de leerlingen te bewaken worden zij getoetst, waarbij we gebruik maken van methode-onafhankelijke toetsen. Deze toetsen worden gepland in een [toetskalender](#) en afgenomen volgens de [Albero-richtlijn](#). Deze toetskalender wordt ieder jaar weer aangepast, zodat dit onderdeel is van onze jaarplanningen.

Groepsbesprekingen vormen de basis voor nadere analyse van de ontwikkeling van de leerlingen, waarbij tevens nieuwe acties en doelen worden geformuleerd voor de volgende periode. Uit deze besprekingen komen gegevens en op basis hiervan wordt een gedifferentieerd aanbod samengesteld, dat past bij de mogelijkheden van het kind. Specifieke zaken worden vastgelegd in blokplannen en themaplannen. De streefdoelen voor de methode-onafhankelijke toetsen zijn per groep beschreven in het analysedocument dat 2x per jaar wordt ingevuld.

2.4 Brede ontwikkeling

Artikel 8 lid 2 WPO geeft aan: 'Het onderwijs richt zich in elk geval op de emotionele en de verstandelijke ontwikkeling, en op het ontwikkelen van creativiteit, op het verwerven van noodzakelijke kennis en van sociale, culturele en lichamelijke vaardigheden (brede ontwikkeling)'.

Dit geven wij op de volgende wijze vorm:

We zien in ons aanbod de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen als basis om verder te kunnen ontwikkelen en succesvol te leren. Wij werken aan deze basis met behulp van de methode 'Kwink'. Kwink is gericht op preventie (van bijvoorbeeld pesten op school) en de kracht van een veilige groep. We creëren met elkaar een schoolklimaat waar opvoeding en onderwijs samengaan. Vanuit onze visie mogen onze kinderen in een veilige omgeving verschillend zijn, kritisch zijn en leren op een plezierige, verdraagzame en respectvolle manier met elkaar om te gaan en iets voor elkaar te betekenen. De school is één van de "oefenplaatsen" om te werken aan waarden en normen.

Binnen onze school besteden we daarnaast aandacht aan de brede ontwikkeling van kinderen met behulp van onze methodes, het volgen van de leerlijnen van Nieuw Leren en de leerlijnen van het jonge kind in Parnassys. De werkwijze hierbij staat beschreven in ons kwaliteitshandboek en in de diverse borgingsdocumenten.

Daarnaast zetten wij [coöperatief leren](#) en bewegend leren in om kinderen te stimuleren in hun brede ontwikkeling. Ons onderwijs wordt ondersteund door de werkwijze van [Klasse Pro](#) in te zetten. Ook staan wij open voor zaken die zich richten op de brede ontwikkeling van kinderen, welke bij onze kernwaarden passen. Een voorbeeld hiervan is het aanbod van lessen Schooljudo en lessen Theater & Taal.

2.5 Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften

Artikel 8 WPO geeft aan: 'Ten aanzien van leerlingen die extra ondersteuning behoeven, is het onderwijs gericht op individuele begeleiding die is afgestemd op de behoeften van de leerling'.

En verder: 'De scholen voorzien in een voortgangsregistratie omtrent de ontwikkeling van leerlingen die extra ondersteuning behoeven'.

In ons [Schoolondersteuningsprofiel](#) (onderdeel van ons [Schoolondersteuningsplan](#)) hebben wij in kaart gebracht wat wij aan mogelijkheden, grenzen en ambities hebben ten aanzien van de ondersteuning van leerlingen met extra onderwijsbehoeften. Elke leerling is echter uniek, dus zullen we altijd per leerling nagaan welke onderwijsbehoeften de leerling heeft, of en hoe wij daar aan kunnen voldoen. Indien nodig kunnen wij voor extra ondersteuning een beroep doen op het samenwerkingsverband Kind op 1 in onze regio. In het [ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband](#) staat beschreven welke ondersteuning alle scholen zelf moeten bieden (basisondersteuning) en voor welke ondersteuning we bij het samenwerkingsverband terecht kunnen.

2.6 Veiligheid

We vinden het belangrijk dat alle kinderen zich veilig voelen op school, zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen. We willen kinderen leren om zich in verschillende omstandigheden en situaties veilig te gedragen. Door regels en afspraken zichtbaar te maken kunnen kinderen en volwassenen elkaar hierop aanspreken. Door elkaar te steunen en wederzijds respect te tonen stellen we iedereen in de gelegenheid om met plezier naar school te komen. Hoe wij dit in de praktijk vormgeven staat beschreven in het [Veiligheidsplan](#).

2.7 Pedagogisch en didactisch handelen

Ieder mens heeft behoefte om zichzelf te ontwikkelen en heeft een natuurlijke behoefte aan relatie, autonomie en competentie. Als in voldoende mate is voldaan aan de behoefte aan relatie ('anderen waarderen mij en willen met mij omgaan'), aan de behoefte aan autonomie ('ik kan het zelf, hoewel niet altijd alleen') en aan de behoefte aan competentie ('ik geloof en heb plezier in mijn eigen kunnen') is er welbevinden, motivatie, inzet en zin in leren. (bron: Prof. Luc Stevens)

Wij geven onze educatie vorm met deze drie waarden als uitgangspunt. Daarbij stemmen wij ons leerstofaanbod zo goed mogelijk af op de mogelijkheden van de kinderen. We vertrouwen op de ontwikkelkracht van kinderen en op hun talenten. We zorgen dat kinderen succeservaringen op kunnen doen, zodat ze zelfvertrouwen ontwikkelen. Leerlingen kunnen verantwoordelijkheid dragen en nemen, voelen zich verantwoordelijk voor het groepsproces en hebben respect voor elkaar. Daarnaast stimuleren we kinderen zelfredzaam te zijn. Door zo goed mogelijk aan te sluiten bij de leefwereld van het kind en voldoende uitdaging te bieden, willen we de betrokkenheid van kinderen vergroten. We zorgen voor een rijke, uitdagende leeromgeving, die een stimulerend en motiverend effect heeft op kinderen.

Bij ons didactisch handelen gaan we uit van de uitgangspunten van Expliciete Directe Instructie (EDI). We betrekken de kinderen bij hun eigen leerproces en stimuleren betrokkenheid door het structureel inzetten van coöperatieve werkvormen. Kinderen leren keuzes maken in de hoeveelheid en kwaliteit van de informatie die via multimedia op ze af komt. Op het gebied van ICT volgen we de actuele ontwikkelingen en het gebruik van nieuwe media en technologie hebben een structurele plaats in ons onderwijs.

De leerkrachten zijn in staat dagelijks de opbrengst van de lessen te evalueren en hun aanbod en organisatie daarop af te stemmen. Ze houden daarbij rekening met de ontwikkelbehoeften van de leerlingen. Het behalen van de kerndoelen van het onderwijs is hierbij uitgangspunt.

Bij ons pedagogisch handelen staan de inzichten en het gedachtegoed van het Centrum Pedagogisch Contact centraal. In ons nascholingsaanbod is hiervoor standaard een aanbod opgenomen zodat ook nieuwe collega's deze kennis tot zich kunnen nemen.

Ons pedagogisch klimaat en didactisch handelen zijn in het team regelmatig onderdeel van de agenda en zijn onderdeel van de observaties door directie en intern begeleider in de groepen. Het didactisch handelen is vastgelegd in ons Kwaliteitshandboek.

2.8 Excellentiebeleid

Voor kinderen die meer aan kunnen en nodig hebben dan het standaard aanbod hebben wij een extra aanbod. In het [Hoogbegaafdheidsprotocol](#) van Albero staat omschreven hoe wij meer- en hoogbegaafde kinderen signaleren en hoe wij aan hun onderwijsbehoeften tegemoet komen.

2.9 Burgerschapsonderwijs

In de wet Burgerschapsonderwijs staat wat leerlingen moeten leren over de basiswaarden van de democratische rechtsstaat.

Daarbij focust het onderwijs op acht basiswaarden:

vrijheid van meningsuiting,
gelijkwaardigheid,
begrip voor anderen,
verdraagzaamheid,
autonomie,
verantwoordelijkheidsbesef
en het afwijzen van onverdraagzaamheid en discriminatie.

Het gaat daarbij niet alleen om kennis, maar ook om het ontwikkelen van de competenties die daarbij horen zoals leren debatteren, omgaan met mensen die anders denken en je eigen mening vormen. Ook de cultuur in de school moet daarmee in overeenstemming zijn. Dat betekent dat de school een plek is waar leerlingen op veilige manier hun burgerschapsvaardigheden met elkaar kunnen oefenen en leraren de basiswaarden voorleven.

In ons [document Burgerschap](#) staat omschreven hoe wij dit in onze school vormgeven.

2.10 Onderwijstijd

De onderwijstijd die wij besteden is weergegeven in onze [schoolgids](#) (p.7).

2.11 Sponsorbeleid

Ons educatief centrum onderschrijft het Sponsorbeleid van Albero en beschouwt het als bijlage bij dit schoolplan. Dit beleidsplan is [hier](#) te lezen.

2.12 Identiteit

De educatieve centra van Albero hebben zowel op gebied van denominatie als onderwijskundige visie een eigen identiteit. Educatie op de scholen wordt verzorgd vanuit de normen en waarden, passend bij de identiteit van de school. Medewerkers werken vanuit de normen en waarden van de school en zorgen er, samen met kinderen en ouders/verzorgers voor, dat de beschreven identiteit ook een beleefde identiteit is.

Albero is een organisatie voor openbaar en christelijk onderwijs en de scholen geven zelf vorm aan de verschillende denominaties (openbaar, christelijk en samenwerkingsschool), passend bij de eigen populatie. Hierbij hebben wij een open houding waardoor iedereen zich welkom voelt. Het afstemmen op de schoolpopulatie wordt vormgegeven door steeds het gesprek aan te gaan met ouders over hun wensen en verwachtingen met betrekking tot de identiteit.

2.12.1 De identiteit van onze school

De Kohnstammschool is een openbare school. Dit betekent dat alle kinderen op onze school welkom zijn. We maken geen onderscheid naar godsdienst, levensovertuiging, nationaliteit of welke achtergrond dan ook. Op onze school ontmoeten kinderen elkaar en leren ze rekening te houden met ieders eigenheid. We gaan respectvol met elkaar om, nemen de moeite om naar elkaar te luisteren en zijn geïnteresseerd in elkaar. Het team is hierin een rolmodel voor de leerlingen. Wij zijn ons bewust van ons gedrag en willen een voorbeeld zijn voor onze leerlingen. Door het geven van positieve feedback dragen we eraan bij dat er een fijne en open sfeer is op de school, waarin alle leerlingen zich veilig en gezien voelen. Op deze manier geven we hen een goede voorbereiding op hun toekomst in de samenleving.

Het team, de leerlingen en de ouders zijn betrokken bij de school, de omgeving en de ontwikkeling van de kinderen. We werken samen en zijn allemaal met elkaar verbonden. Het team ondersteunt de leerlingen om te leren, hun kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen en hen te helpen ontdekken hoe zij zich nog verder kunnen ontwikkelen. Er is ruimte om binnen onze school eigenaar te zijn van ons eigen leerproces en gedrag. Samenwerken, zelfstandig werken en verantwoordelijkheid nemen zijn daarbij belangrijke aspecten. We laten bij ons op school kinderen actief leren en experimenteren en hebben daarbij aandacht voor persoonlijke groei. Dit doen we vol overgave, waarbij ons uitgangspunt is te richten op onze kerntaak: kwalitatief goed onderwijs.

We zijn een gezonde en groene school met een Tiny Forest. Wij zorgen ervoor dat ieder kind bij ons de kans krijgt gezond op te groeien binnen een veilige en plezierige omgeving.

Onze kernwaarden zijn 'Gezond en Groen', 'Respectvol', 'Ontdekken en Ontwikkelen', 'Eigenaarschap' en 'In verbinding', wat maakt dat we binnen onze school kunnen stellen dat dit is waar wij voor staan:

Ik  en bloei op de Kohnstammschool.

3. Strategische keuzes 2023-2027

In dit hoofdstuk formuleren wij onze doelen voor de komende schoolplanperiode gebaseerd op onze visie en de strategische koers van de organisatie. Vanuit deze doelen komen we tot strategische keuzes en een meerjarenplanning.

3.1 Ons onderwijs in 2027

De Kohnstammschool is een educatief centrum, waarbij alle kinderen de kans krijgen zichzelf te ontwikkelen en gezond op te groeien, binnen een groene, fijne en veilige omgeving. We bieden educatie aan kinderen in de leeftijd van 0 tot 13 jaar. Dit onderscheidt ons van scholen in de directe omgeving.

Op onze school heeft eigenaarschap een belangrijke rol ingenomen waardoor relatie, competentie en autonomie in balans zijn. Kinderen worden bij ons betrokken bij het nemen van beslissingen en krijgen de kans steeds meer te ontdekken waar hun talenten en interesses liggen.

We werken groepsdoorbrekend, met vernieuwende methodes, die de leidraad zijn om te werken aan de leerdoelen van kinderen. Hierdoor geven we meer ruimte aan individuele ondersteuningsbehoeften van kinderen, zonder dat zij de sociale contacten in een vaste stamgroep hoeven te missen.

Het team werkt op een professionele manier samen, met elkaar, met kinderen en met ouders. We dragen de gezamenlijke verantwoordelijkheid om kwalitatief goed onderwijs te verzorgen voor alle kinderen, waarbij de focus ligt op groei van kinderen door formatief handelen. Zo kom je op de Kohnstammschool tot groei en bloei.

3.2 Doelen

Als onze educatie eruit ziet in 2027 zoals hierboven beschreven dan is het nodig dat wij de komende vier jaar gaan werken aan:

1. Eigenaarschap

Binnen de school heeft eigenaarschap steeds meer betekenis gekregen door het werken met een portfolio uit te breiden en aan de hand van onze vernieuwde inzichten steeds weer aan te passen, waardoor het een echt groeidocument is. We geven meer ruimte aan de autonomie van kinderen door het gebruik van het portfolio, het databord en het voeren van klassenvergaderingen (KlassePro).

2. Groepsdoorbrekend werken

We hebben het groepsdoorbrekend organiseren van ons onderwijs verder verkend en uitgebreid in alle groepen. Naast rekenen, lezen en spelling, is ook onderzocht hoe we meer groepsdoorbrekend kunnen werken bij de creatieve vakken en muziek. Er wordt ruimte gegeven aan proeftuinen en puzzels en parels worden gedeeld. Er is een visie ontstaan op het anders organiseren van ons onderwijs, waar het tiny forest en buiten leslokaal onderdeel van is.

3. Professionele cultuur en sfeer

We zijn een team waarbij onze gezamenlijke missie en visie het fundament vormen voor onze lerende organisatie. We leren van en met elkaar, door goede communicatie, openheid, dialoog en effectieve feedback geven en ontvangen. We doorbreken patronen, komen afspraken na en dragen een gezamenlijke verantwoordelijkheid om kwalitatief goed onderwijs te verzorgen voor alle kinderen.

De Kohnstammschool staat open voor ontwikkelingen van buiten. Daarom is er steeds meer verbinding tussen micro, meso en macroniveau, waardoor we steeds beter aansluiten bij de strategische koers van Albergo;(getting it right voor every child, ook wel de [kansencirkel \(NJI\)](#) genoemd.

Er is een goede samenwerking tussen school en de kinderopvang en dit heeft geleid tot de vorming van een kindcentrum, waarbij de focus in het begin zal liggen op het jonge kind in het kader van de doorgaande lijn.

We zijn een echte Kwink-school met duidelijke schoolregels, die de sociale omgang tussen leerlingen bevordert. Het team heeft hierin een voorbeeldfunctie.

4. Nieuwe methodes

We gaan onze methodes voor rekenen, taal, spelling, Engels en wereldoriëntatie vervangen door nieuwe methodes. Wij willen bewegen van het werken met een methode naar een methode als leidraad voor taal en rekenen. De methode is de bron om aan de doelen te werken. Daarnaast zoeken we naar een methode wereldoriëntatie waarbij meer thematisch gewerkt wordt en onderzoeken we onze visie op het geven van Engelse les in alle groepen en maken op basis daarvan een keuze voor een nieuwe methode Engels. De afspraken voor deze nieuwe methodes zijn geborgd.

5. Formatief evalueren

Op onze school heeft het hele team kennis over formatief evalueren en wordt er onderzocht op welke manier we dit gaan inzetten, waarbij wij ons richten op ontwikkeling en groei vanuit het leerproces. Daarbij ontstaan er diverse proeftuinen binnen de school. Ondersteunend aan het formatief evalueren wordt in alle groepen gewerkt met EDI, impactcycli van leren zichtbaar maken, succescriteria en specifieke leerdoelen.

3.3 Strategieën, succescriteria en meerjarenplanning

Doel	Strategie	Succescriteria 2023-2024	Succescriteria 2024-2025	Succescriteria 2025-2026	Succescriteria 2026-2027
1.	<u>Eigenaarschap</u> We breiden het portfolio verder uit en stellen dit steeds weer bij. Er ontstaat meer ruimte voor eigenaarschap en autonomie van de kinderen door het gebruik van het portfolio, het databord en het voeren van klassenvergaderingen (KlassePro).	De afspraken met betrekking tot het portfolio staan op papier en er zijn linkjes geplaatst naar de juiste documenten, welke allemaal op Drive staan. De 'rapport pagina' is aangepast naar wensen die zijn geïnventariseerd vorig schooljaar. Teamscholing KlassePro (ochtend) is gevolgd, waarbij de focus ligt op het voeren van klassenvergaderingen. Er is een doorgaande lijn in het werken met KlassePro en deze wordt gemonitord	Lay-out portfolio bladen zijn aangepast zodat er 1 doorgaande lijn is. De 'rapport pagina' is bijgesteld naar waar we op dat moment staan (formatief handelen). Het borgingsdocument 'KlassePro' is geëvalueerd en bijgesteld.	De 'rapport pagina' is bijgesteld naar waar we op dat moment staan (formatief handelen). Er is een visie gevormd tot de mogelijkheid om eigen doelen van leerlingen op te nemen in het portfolio, waardoor er meer ruimte is voor autonomie.	Het portfolio is een groeidocument, waarbij alle kinderen zicht hebben op de groei die ze hebben doorgemaakt en dit kunnen laten zien aan hun ouders en verzorgers. De werkwijze voor het portfolio is geborgd.

		door de PLG.			
2.	<u>Groepsdoorbrekend werken</u> Het groepsdoorbrekend organiseren van ons onderwijs is verder uitgebreid. We hebben een visie op het anders organiseren van ons onderwijs en krijgen de ruimte om aan de slag te gaan in proeftuinen, waarbij puzzels en parels worden gedeeld.	Er wordt groepsdoorbrekend gewerkt voor lezen, rekenen en spelling. Het werken in een kleuterunit is voortgezet. Er zijn proeftuinen ontstaan om te onderzoeken hoe we het groepsdoorbrekend werken verder kunnen uitbreiden.	Afspraken over groepsdoorbrekend werken zijn geborgd. Er is een visie gevormd met betrekking tot groepsdoorbrekend werken door de hele school voor andere vakken dan rekenen, lezen en spelling. Er zijn proeftuinen.	We spreken over 'onze' leerlingen en niet meer 'mijn' leerlingen. Afspraken betreffende groepsdoorbrekend worden geborgd.	We evalueren het groepsdoorbrekend werken en bekijken onze organisatievorm kritisch. Wat gaat goed en wat kan beter? Wat moeten we wel doen en wat niet meer? We weten wat onze stip op de horizon wordt voor de toekomst.
3.	<u>Professionele cultuur en sfeer</u> We werken aan de professionele cultuur binnen de school als lerende organisatie. We zijn een kindcentrum waar de focus ligt op het jonge kind in het kader van de doorgaande lijn. We zijn een echte Kwink-school met duidelijke schoolregels. Er is meer verbinding tussen met micro, meso en macroniveau, met als doel 'getting it right for every child'.	We volgen een teamtraining waarin we aan de slag gaan met professionele cultuur binnen het team. De directeur wordt begeleid om aan de slag te gaan met de professionele cultuur binnen het team. Er is een 0-meting gedaan voor wat betreft het toewerken naar een integrale samenwerking binnen 4 jaar. De schoolregels zijn vastgesteld en staan centraal tijdens de gouden weken en na iedere vakantie. Lessen theater & taal zijn aangeboden om dit te versterken. Er is minimaal 2x collegiale consultatie uitgevoerd.	Er is een teamtraining gevolgd als vervolg op de training van het jaar ervoor. Collegiale consultatie vindt structureel plaats. Het toewerken naar een kindcentrum krijgt een vervolg. We worden hierin begeleid. We verkennen daarbij ook hoe we de contacten leggen en onderhouden met de wijk, verenigingen, hulpverleningsinstan- ties etc. (verbinding micro, meso en macroniveau). De sociale omgang tussen leerlingen wordt geëvalueerd en waar nodig plagen we extra interventies, onder leiding van onze Kwink-coach. Afspraken worden geborgd.	Er is een teamtraining gevolgd als vervolg op de training van het jaar ervoor. Collegiale consultatie vindt structureel plaats. Het toewerken naar een kindcentrum en meer verbinding tussen micro, meso en macroniveau krijgt een vervolg. We worden hierin begeleid. De sociale omgang tussen leerlingen wordt geëvalueerd en waar nodig plagen we extra interventies, onder leiding van onze Kwink-coach. Afspraken worden geborgd.	Er is een teamtraining gevolgd als vervolg op de training van het jaar ervoor. Collegiale consultatie vindt structureel plaats. Het toewerken naar een kindcentrum en meer verbinding tussen micro, meso en macroniveau krijgt een vervolg. We worden hierin begeleid. De sociale omgang tussen leerlingen wordt geëvalueerd en waar nodig plagen we extra interventies, onder leiding van onze Kwink-coach. Afspraken worden geborgd.

4.	<u>Nieuwe methodes</u> We voeren een nieuwe rekenmethode in en onderzoeken welke nieuwe methodes we gaan invoeren voor voor taal, spelling, Engels en wereldoriëntatie. Hierin nemen we mee dat er ruimte is om te bewegen van het werken met een methode naar een methode als leidraad voor taal en rekenen. Wereldoriëntatie moet geschikt zijn om meer thematisch te werken en bij de keuze voor een nieuwe methode Engels onderzoeken wij eerst onze visie op wanneer het aanbod moet starten.	De nieuwe rekenmethode is geïmplementeerd. We hebben ons georiënteerd op een nieuwe methode voor taal en spelling en een keuze gemaakt (= noodzaak i.v.m. stop methode) We hebben een visie gevormd op het gebied van Engels, georiënteerd op een nieuwe methode en een keuze gemaakt.	De werkwijze voor rekenen is geborgd. Taal, spelling en Engels zijn geïmplementeerd. We hebben ons georiënteerd op een nieuwe methode voor wereldoriëntatie en hebben een keuze gemaakt.	De werkwijzen voor taal, spelling en Engels zijn geborgd. De nieuwe methode voor wereldoriëntatie is geïmplementeerd.	De werkwijze voor wereldoriëntatie is geborgd.
5.	<u>Formatief evalueren</u> Op onze school heeft het hele team kennis over formatief evalueren en wordt er onderzocht op welke manier we dit gaan inzetten. Er zijn diverse proeftuinen ontstaan en ouders worden betrokken bij deze ontwikkelingen. Om de kwaliteit van ons onderwijs een boost te geven gaan we ook weer bewuster aan de slag met het opruisen van kennis betreffende EDI, LZM en succescriteria.	Het team heeft kennis over formatief evalueren. Een aantal collega's heeft deelgenomen aan de proeftuin 'formatief handelen' en heeft het team hier regelmatig over geïnformeerd. Er zijn proeftuinen ontstaan binnen de school om aan de slag te gaan met formatief handelen. Ouders zijn meegenomen in de ontwikkelingen. Minimaal 2x per jaar wordt de impactcyclus van LZM ingezet in de groep. Er is 1 schoolbrede impactcyclus ingezet. (EDI)	Het team heeft onderzocht welke kant zij op willen gaan met het formatief evalueren en hiervoor is een plan van aanpak opgesteld. Eventueel met externe ondersteuning. Er zijn proeftuinen binnen de school. Ouders zijn meegenomen in de ontwikkelingen. Minimaal 2x per jaar wordt de impactcyclus van LZM ingezet in de groep. Er is 1 schoolbrede impactcyclus ingezet.	Het plan van aanpak 'formatief evalueren' is uitgevoerd. Ouders zijn meegenomen in de ontwikkelingen. Minimaal 2x per jaar wordt de impactcyclus van LZM ingezet in de groep. Er is 1 schoolbrede impactcyclus ingezet.	Het plan van aanpak is verder uitgevoerd. Ouders zijn meegenomen in de ontwikkelingen. Afspraken zijn geborgd. Minimaal 2x per jaar wordt de impactcyclus van LZM ingezet in de groep. Er is 1 schoolbrede impactcyclus ingezet.

4. Personeelsbeleid

4.1 Visie op personeel

Albero draagt als werkgever verantwoordelijkheid voor het personeelsbeleid. Zij draagt bij aan het werkplezier van het personeel en ondersteunt personeelsleden in hun ontwikkeling. Albero biedt professionele ruimte aan personeelsleden. Albero is een lerende organisatie waarvan de medewerkers zich gedurende hun gehele loopbaan ontwikkelen door zelfkennis en -reflectie, door individueel en collectief leren.

De deskundigheid van het personeel is van directe invloed op de kwaliteit van het onderwijs. De medewerkers van Albero zijn professionals die vanuit een collectieve verantwoordelijkheid gericht zijn op de ontwikkeling van leerlingen en de school. De belangen van leerlingen, ouders en medewerkers staan centraal. Hoge verwachtingen en moreel besef zijn hierbij uitgangspunt. Personeelsleden zijn verantwoordelijk voor hun eigen professionalisering, reflectie, ontwikkeling en het voldoen aan de competenties die bij hun functie horen. Zij wisselen expertise uit via collegiale consultatie, netwerken, kenniskringen en relevante social media teneinde de kwaliteit van de educatie voortdurend te ontwikkelen.

Personeelsbeleid is voortdurend in ontwikkeling. Hierbij krijgen thema's als werkomgeving, mobiliteit, werving en selectie, talentontwikkeling, competentiebeleid, gesprekkencyclus en het functiehuis uitgebreid aandacht. In het personeelsbeleid zijn de afspraken op bestuursniveau vastgelegd. Daarbij wordt ruimte geboden om op schoolniveau aanvullende afspraken te maken. In de uitwerking van het personeelsbeleid wordt gestreefd naar het realiseren van professioneel kapitaal op alle niveaus (Hargreaves).

Albero voert een actief beleid om conform de WPO een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding te waarborgen.

4.2. Bekwaamheden en professionele ontwikkeling

Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor hun professionele ontwikkeling en zij werken hier gericht aan. Er wordt een scholingsplan opgesteld, waarin afspraken worden gemaakt over de individuele- en team scholingen en de wijze waarop deze vorm krijgen. In het scholingsplan wordt tevens vastgelegd welke relatie er ligt met dit schoolplan. Het College van Bestuur heeft zicht op de scholingsplannen van de individuele scholen.

De directie heeft zicht op de individuele professionele ontwikkeling en scholing van het personeel door:

- Flits- en groepsbezoeken en vervolgesprekken hierop.
- [Gesprekkencyclus](#).
- Personeelsdossiers.
- Gesprekken met leerlingen (bijv. middels de leerlingenraad).
- Gesprekken met ouders (bijv. MR en klankbordgroep).
- Tevredenheidsmetingen (deze worden 1x in de 2 jaar afgenomen).

De directie zorgt voor:

- Een scholingsplan (jaarlijks), met daarin een overzicht van de individuele en teamscholingen.
- Gerichtte feedback, feed up en feed forward op basis van observaties.
- Teamleren, zowel formeel als informeel.

Werken aan de bekwaamheden en professionele ontwikkeling binnen Albero krijgt vorm middels:

- [Aanbod bladwijzer Albero](#) gericht op het realiseren van een cultuur waarin het leren van kinderen en het leren van leraren hand in hand gaan.
- Bovenschoolse projecten, bijvoorbeeld de Albero werkplaats en ateliermiddagen.
- Collegiale consultatie en samenwerking.
- Coaching en begeleiding door de opleidingsmentoren.

- Intervisie.
- Co-teaching.

De directeur is vanuit zijn verantwoordelijkheid als onderwijskundig leider de hefboom om te komen tot de ontwikkeling van een professionele cultuur. Directeuren van Albero volgen gezamenlijke scholingen en individuele scholingen op maat. Dat betekent dat er gericht gewerkt wordt aan de professionele en vakinhoudelijke ontwikkeling van de directeur, waarbij hij zorgt draagt voor de noodzakelijke herregistratie in het schoolleidersregister.

Werving en selectie:

Albero zet zich actief en gericht in om medewerkers te werven om de ontstane vacatures in te vullen. De wijze waarop dit geschiedt is beschreven in het [document "werving en selectie"](#).

Startende leerkrachten:

Startende leraren worden de eerste jaren binnen Albero intensief begeleid. De werkwijze is beschreven in het [protocol "begeleiding leerkrachten"](#).

5. Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg beschouwen we als ‘het totaal van activiteiten, procedures en instrumenten, die bedoeld zijn om op een permanente, systematische en cyclische wijze de kwaliteit van de educatie te bepalen, te bewaken, te borgen en te verbeteren’. Zelfevaluatie, onderzoeken en audits staan steeds in dienst van deze systematiek en de verdere ontwikkeling van de school. De standaarden van [het inspectiekader](#) zijn hierbij het uitgangspunt. Niet de instrumenten maar de aanpak staat centraal.

Kwaliteitszorg is een aangelegenheid van iedereen binnen het educatieve centrum. Directie en de intern begeleider zijn verantwoordelijk voor de aansturing van het onderwijs, de extra ondersteuning en de kwaliteitsverbetering. Er is aandacht voor het personeel door hen te betrekken bij de kwaliteitszorg en de zelfevaluatie. Ook de ideeën van ouders en leerlingen worden hierin meegenomen.

Het beleid van de school om haar visie op de onderwijskwaliteit en ambities te realiseren is breed gedragen. Er is een grote bereidheid om gezamenlijk de educatie te verbeteren. Het bestuur en de schoolleiding vertonen onderwijskundig leiderschap en kwaliteitsbewustzijn. Medewerkers werken resultaatgericht, zijn aanspreekbaar op gemaakte afspraken en zijn zich bewust van de effecten van hun handelen op de onderwijskwaliteit en op de ontwikkeling van de leerlingen. De leerkrachten zijn verantwoordelijk voor de resultaten van hun groep. De school werkt vanuit een transparante en integere cultuur waarin sprake is van zichtbaar zorgvuldig handelen.

Het Albero-kwaliteitsbeleid biedt een basisstandaard, die op alle educatieve centra toepasbaar is. Per centrum is er ruimte voor eigen invulling. Afwijking van/aanvulling op het kwaliteitsbeleid is mogelijk mits helder beredeneerd/beargumenteerd. Hiermee komen we tegemoet aan de eigenheid van de scholen en hebben zij de ruimte om keuzes te maken m.b.t. ontwikkelingen in het onderwijs die gerelateerd zijn aan hun organisatie. Kwaliteitsbeleid is een zaak van alle geledingen binnen de organisatie. In de uitwerking van de aspecten is daarom helder beschreven welke betrokkenheid van welke geleding wordt verwacht.

De onderwijskwaliteit benaderen we vanuit een systeembenadering, waarbij we zowel op het niveau van de school als op bovenschools niveau werkwijzen en hulpmiddelen inzetten die de kwaliteit van ons onderwijs in beeld brengen en borgen.

Als basis voor onze kwaliteitszorg gebruiken we het model ‘Regie op Onderwijskwaliteit’ van de PO-Raad, hiervoor hebben we [een eigen visual](#) ontwikkeld. In de visual is zichtbaar op welke wijze wij ons onderwijs definiëren, eraan werken, er zicht op hebben en verantwoorden. Deze visual wordt jaarlijks geactualiseerd.

5.1 Documenten en werkwijzen

Diverse documenten zijn hulpmiddel om zicht te krijgen en houden op de onderwijskwaliteit. Deze vormen als geheel een goede werkwijze om zowel op school- als op bovenschools niveau de kwaliteit in beeld te krijgen en daar waar nodig interventies te doen.

5.1.1 Bovenschoolsniveau

- Twee keer per jaar wordt er een bovenschoolse analyse van de leeropbrengsten opgesteld. Deze wordt met alle directies en intern begeleiders twee keer per jaar bekeken, en op basis hiervan worden conclusies getrokken.
- Elk jaar wordt er een jaarplan op basis van de strategische koers opgesteld vanuit een gemaakte meerjarenplanning.
- Eén keer in de vier jaar wordt op iedere school [een audit](#) afgenomen.
- School- en klasbezoeken door CVB.
- Managementrapportages en -gesprekken.

- Bij risico's t.a.v. kwaliteit op een school wordt er een stuurgroep ingesteld en een plan van aanpak gemaakt.

5.1.2 Schoolniveau

- De intern begeleider stelt jaarlijks een overzicht op van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften, hierbij wordt ook het aantal leerlingen met arrangementen vermeld.
- Twee keer per jaar worden de leeropbrengsten op schoolniveau geanalyseerd en verwerkt in een school analysedocument. Deze acties worden vertaald in een beredeneerd aanbod op groepsniveau.
- Twee keer per jaar stelt de directeur een managementrapportage (Marap) op. Naar aanleiding hiervan wordt een managementgesprek gevoerd.

5.1.3 Instrumenten

- Eén keer per twee jaar wordt onder ouders, team en leerlingen een tevredenheidsmeting gehouden. Rapportages hiervan worden geanalyseerd, en verbeterpunten worden meegenomen in de plannen, zowel op schoolniveau als op bovenschools niveau. MR en team worden meegenomen in de bespreking van de analyses en acties.
- Iedere school stelt een jaarplan op met concreet meetbare doelen die voortkomen uit het opgestelde schoolplan. Twee keer per jaar wordt het jaarplan geëvalueerd.
- De leerresultaten worden in beeld gebracht met een valide leerlingvolgsysteem (IEP-Lvs). In groep 1 en 2 volgen we de ontwikkelingen met een observatie-instrument.
- De sociaal-emotionele ontwikkeling wordt met een instrument gevolgd.
- De Eindtoets van groep 8 geeft zicht op de eindresultaten. Deze wordt door IB-er en leerkracht geanalyseerd, en indien nodig worden aanpassingen gedaan in het aanbod.
- Jaarlijks wordt de zgn. Veiligheidsmonitor afgenomen en geanalyseerd.

5.1.4 Merkbare opbrengsten

Merkbare opbrengsten brengen we in kaart door gesprekken met leerkrachten, ouders en leerlingen. Informele gesprekken met alle betrokkenen geven een indicatie van de sfeer in de school. Formeel kan de input van MR en klankbordgroepen van waarde zijn om na te gaan hoe de school en de onderwijskwaliteit door ouders en team wordt ervaren. Door te werken met een leerlingenraad worden kinderen betrokken bij het verbeteren van de onderwijskwaliteit en kun je peilen wat er onder leerlingen leeft.

Op veel scholen vinden kindgesprekken plaats, deze zijn ook een belangrijke informatiebron.

5.2 Maatschappelijke omgeving

Iedere school heeft zijn eigen plek in de samenleving. De rol die de school in de samenleving inneemt is afhankelijk van de locatie. De ouders/verzorgers zijn onze belangrijkste partners. Om tot optimale leeropbrengsten te komen voor onze leerlingen, is ouderbetrokkenheid noodzakelijk. We verwachten van onze ouders een actieve rol door het tonen van belangstelling voor de ontwikkeling van hun kind en de school.

Naast kindgerichte contacten, worden ouders ook betrokken in de organisatie van de school. Formeel middels de medezeggenschapsraad (MR), de klankbordgroep en de activiteitencommissie. Informeel door inzet als hulpouder in en om de school.

We werken samen met diverse partners, o.a. GGD, Kind-op-1, SMWO, CJG, Kinderopvangorganisaties en bibliotheek. Daarnaast is er samenwerking met sportverenigingen, culturele raden en andere lokale verenigingen, zoals bijvoorbeeld Het Gasthuis.