



Schoolplan Duinoordschool

Van verwondering naar leren

2023-2027

Versie: 1.0

Datum: 15-06-2023

Geschreven door: directie en bestuur Duinoordschool

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
1.1 Voorwoord.....	3
1.2 Doelen en functie	3
1.3 Procedures.....	3
1.4 Bijlagen	4
2. Strategisch beleid	5
2.1 Missie en visie.....	5
2.2 Ontwikkeldoelen.....	5
3. Schoolbeschrijving	6
3.1 Schoolgegevens	6
3.2 Kenmerken van de leerlingen	8
3.3 Sterkte-zwakte analyse	8
3.4 Risico's	9
3.5 Landelijke ontwikkelingen	9
4. Onderwijskundig beleid	10
4.1 Kwaliteitsindicatoren onderwijskundig beleid.....	10
4.2 Het kind zien – pedagogisch didactisch handelen	10
4.3 Leerstof: vakken, methodes en toetsen	14
4.4 Digitale geletterdheid	16
4.5 Sociale- en maatschappelijke ontwikkeling	17
4.6 Zorg en begeleiding	18
4.7 NT2	19
4.8 Talentontwikkeling en verrijking.....	19
4.9 Identiteit	19
4.10 Lestijd.....	20
4.11 Klassenverkleining en groeps grootte.....	20
4.12 Actiepunten onderwijskundig beleid	20
5. Personeels- en organisatiebeleid	22
5.1 Kwaliteitsindicatoren personeels- en organisatiebeleid.....	22
5.2 Integraal personeelsbeleid	22
5.3 De school als leergemeenschap.....	27
5.4 Communicatie.....	28
5.5 Om de school heen	29
5.6 Actiepunten personeels- en organisatiebeleid	30
6. Kwaliteitsbeleid	31
6.1 Kwaliteitsindicatoren kwaliteitsbeleid.....	31
6.2 Kwaliteitszorg	31
6.3 Professioneel statuut.....	31
6.4 Wet- en regelgeving.....	31
6.5 Inspectie	31
6.6 Zelfevaluatie	32
6.7 Actiepunten kwaliteitsbeleid	33
7. Financieel beleid	34
7.1 Kwaliteitsindicatoren financieel beleid.....	34
7.2 Uitgangspunten	34
7.3 Overheidsbijdragen	34
7.4 Vrijwillige ouderbijdrage.....	34
7.5 Actiepunten financieel beleid	35
8. Beleid huisvesting	36
8.1 Kwaliteitsindicatoren beleid huisvesting	36
8.2 Uitgangspunten en doelen	36
8.3 Duurzaamheid	36
8.4 Meerjaren onderhoud	37
8.5 Actiepunten beleid huisvesting	37
9. Instemming schoolplan	38
10. Vaststelling schoolplan	39

1. Inleiding

1.1 Voorwoord

Dit schoolplan 2023-2027 van de Duinoordschool (hierna: de school) is een richtinggevend document voor de komende vier jaren en geeft de voorgenomen schoolontwikkeling weer. Het plan dient als stimulans om integraal kwaliteitsbeleid te voeren en vormt de basis voor de dialoog binnen de school over dat beleid. Tevens legt het bestuur met dit plan verantwoording af naar de inspectie over het voorgenomen schoolbeleid en is er samenhang met de schoolgids om duidelijkheid te bieden.

De schoolontwikkeling is beschreven met input vanuit het bestuur, team, ouders en leerlingen. Wanneer over team gesproken wordt, worden alle personeelsleden bedoeld, inclusief onderwijzend personeel en onderwijsondersteunend personeel (OOP). Wanneer over leerkrachten gesproken wordt, gaat het over groepsleerkrachten en vakleerkrachten. Het uitgangspunt bij de totstandkoming en implementatie van dit schoolplan is dat:

- Het plan door het team, het bestuur en de MR gedragen wordt.
- Het beleid in de dagelijkse schoolpraktijk gerealiseerd moet kunnen worden.
- Het schooljaarplan als onderdeel van dit schoolplan jaarlijks geëvalueerd kan worden.

We beschrijven in dit plan de thema's (wat beloven we), de periodieke beoordeling (doen we wat we beloven?) en de borging om tot verbetering te komen (helpt dat wat we beloven). Dit schoolplan is hiermee tevens het strategisch beleidsplan vanuit het bestuur. In verschillende hoofdstukken beschrijven we onze visie, onze doelen, de schoolsituatie, het onderwijskundig beleid, het personeels- en organisatiebeleid, het kwaliteitsbeleid, het financieel beleid en het beleid op onze huisvesting.

Iedere inhoudelijke paragraaf heeft een inleiding met kwaliteitsindicatoren, deze hebben wij voor onszelf geformuleerd of zijn landelijke kwaliteitsindicatoren die de inspectie hanteert. Aan het einde van ieder hoofdstuk staat benoemd welke acties wij de komende jaren gaan ondernemen om tot de doelstellingen te komen. Deze zullen jaarlijks in onze jaarplannen terugkomen om de ontwikkeling concreet te maken.

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities. Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet (Arbo QuickScan, vragenlijst WMKPO) om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze verbeterdoelen voor de komende vier jaar. Op basis van ons vierjarige schoolplan worden vier individuele jaarplannen opgesteld. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde doelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door de directie en bestuur van de school (tezamen hierna: wij) en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden en ouders (thema-avond) hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. De actiepunten komen voort uit de ambities van het bestuur en team en uit de ouderenquête. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen met het team bespreken en het aan ouders presenteren tijdens de ALV. De actiepunten op een jaarplan komen tijdens studiedagen, team- en bouwvergaderingen aan de orde. Ieder jaar kijken we samen met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.



1.4 Bijlagen

Regelmatig wordt in het plan verwezen naar beleidsdocumenten op schoolniveau. Deze plannen zijn opvraagbaar bij de directie.

- Schoolgids
- Hoogbegaafdheidsplan
- ICT-plan
- Zorgplan
- Beleidsstuk NT2
- Schoolveiligheidsplan
- Jaarrekening en jaarlijkse begroting
- Gecombineerd Bestuursreglement en Managementstatuut
- Klachtenregeling
- Sollicitatiecode
- Taakbeleid
- Formatieplan
- Meerjarenbeleid professionele ontwikkeling inclusief regeling nascholing
- Regeling introductie en begeleiding beginnende leerkrachten
- Meldcode huiselijk geweld
- Schoolondersteuningsprofiel
- Professioneel Statuut
- Code goed bestuur

2. Strategisch beleid

2.1 Missie en visie

De missie van de school

Onze missie is: van verwondering naar leren.

De visie van de school

Op onze protestant-christelijke basisschool zetten we ons elke dag met hart en ziel in voor onze leerlingen. Door veel aandacht voor het individuele kind op cognitief en sociaal emotioneel gebied te hebben, bereiden wij ze voor op het vervolgonderwijs, maar vooral op de maatschappij.

Visie op leren

Wij vinden het belangrijk onze leerlingen uit te dagen, zichzelf cognitief en sociaal te ontwikkelen vanuit een veilige omgeving, zodat zij opgroeien tot zelfstandige, zelfdenkende personen. Dit ondersteunen wij door hen kennis en vaardigheden aan te bieden die aansluiten bij de zone van de naaste ontwikkeling. Binnen het leerproces besteden wij veel aandacht aan een actieve houding van leerlingen, gericht op de ontwikkeling van hun zelfregulerend vermogen en eigenaarschap van het leren.

Visie op de organisatie

Wij hechten als éénpitter veel waarde aan de kleinschaligheid van de school en de goede relatie tussen ouders en leerkrachten. Wij werken vanuit een professionele cultuur die stimulerend is voor leerlingen en leerkrachten en vanuit die omgeving krijgen onze leerlingen een breed aanbod aangeboden. Dit doen wij enerzijds door in te zetten op basisvaardigheden en anderzijds door gebruik te maken van vakleerkrachten op het gebied van e gym, handvaardigheid, muziek, ICT en sociaal emotionele vorming.

2.2 Ontwikkeldoelen

Bij het opstellen van onze grote ontwikkeldoelen gaan we uit van de leerling en hoe we als organisatie hierbij voorwaardelijk zijn. We willen luisteren en kijken naar de leerlingen. Alle kinderen zijn intrinsiek gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen. Deze motivatie is alleen niet altijd precies te koppelen aan de strakke leerlijn in de methode. Daarom is het van belang dat wij een leeromgeving creëren waarin ieder kind uitgedaagd wordt om zelf te leren. Hierbij gaat het niet alleen om vakinhoudelijke kennis, maar juist ook om de functionele vaardigheden zoals samenwerken en kritisch denken.

Om deze leeromgeving voor onze kinderen te creëren, hebben we een aantal grote ontwikkeldoelen. Deze splitsen wij uit naar doelen gericht op het lerende kind en organisatiedoelen. De doelen worden verder uitgewerkt in de komende jaarplannen.

Ontwikkeldoelen gericht op het lerende kind:

- Eigenaarschap en zelfregulatie van leerlingen vergroten
Zie hoofdstuk 4.1
- Leerlingen uitdagen zichzelf te ontwikkelen tot zelfstandige en zelfdenkende personen
Zie hoofdstuk 4.1
- Leerlingen voorbereiden op de digitalisering van de maatschappij
Zie hoofdstuk 4.3

Ontwikkeldoelen gericht op de organisatie:

- Een professionele leergemeenschap zijn waarbinnen open communicatie en elkaar feedback geven gewaardeerd wordt
Zie hoofdstuk 5.2
- Eigenaarschap van leerkrachten vergroten en het aannemen van een coachende houding jegens leerlingen
Zie hoofdstuk 5.2
- Goede werving en selectie van personeel, met oog op het leerkrachten tekort
Zie hoofdstuk 5.2

- Inzicht krijgen in elkaars drijfveren
Zie hoofdstuk 5.3

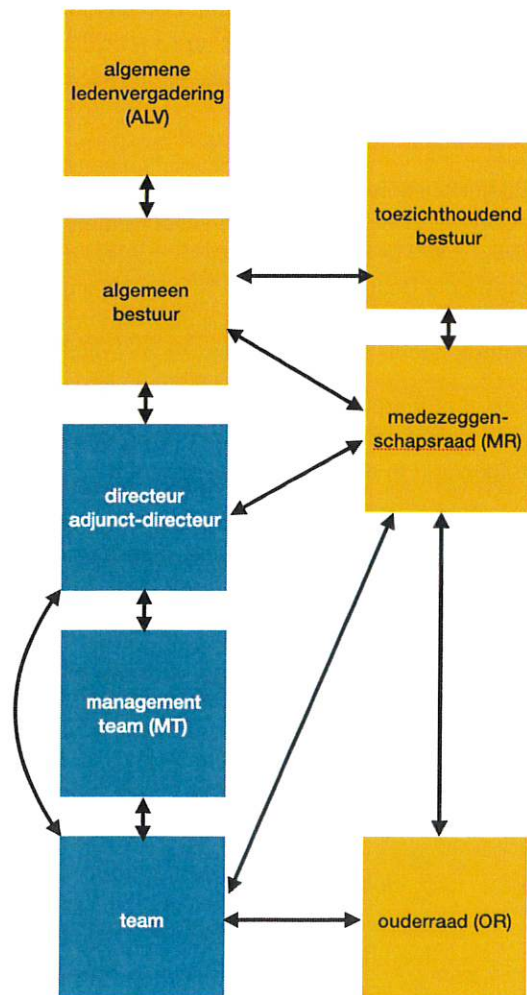
3. Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

Ver. V. Chr. Basisonderwijs Duinoord	BRIN: 04MG Bestuursnummer: 31227
Naam school	Duinoordschool
Directeur	Christiaan Batenburg
Adjunct-directeur	Else Dijkshoorn
Adres	Prins Mauritslaan 8
Postcode en plaats	2582 LR Den Haag
Telefoonnummer	070-3544323
E-mail	Info@duinoordschool.nl
Website	www.duinoordschool.nl

3.2 Organisatiestructuur

Het bestuur van de school, als bestuurder van het bevoegd gezag, draagt zorg voor de kwaliteit van het onderwijs op de school. Onder het stelsel van kwaliteitszorg valt het mede opstellen en toezicht houden op de uitvoering van het schoolplan. Het dagelijks bestuur legt verantwoording af aan het toezichthoudend bestuur; het bestuur als geheel legt verantwoording af aan de algemene ledenvergadering. De directie, bestaande uit de directeur en de adjunct-directeur, is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het uitvoeren van het beleid. De directie wordt bijgestaan door een onderbouwcoördinator en een lb'er. Zij vormen samen het managementteam. De school heeft de beschikking over verschillende geledingen zoals de ouderraad en de medezeggenschapsraad. Deze laatste raad bestaat uit een personeels- en een oudervertegenwoordiging. Hiernaast is in het organogram weergegeven hoe de schoolorganisatie in elkaar steekt.



3.2 Kenmerken van het personeel

Hieronder staat weergegeven welke functies er zijn op school en wat de leeftijdsopbouw. Per categorie wordt aangegeven hoeveel personeelsleden worden ingezet.

- MT: management (directeur, adjunct-directeur, bouwcoördinatoren en IB)
- OP: onderwijzend personeel
- OOP: onderwijsondersteunend personeel

Per 1-9-2023	MT/Dir	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	0	3	1
Tussen 55 jaar en 60 jaar	0	2	2
Tussen 45 en 55 jaar	0	4	1
Tussen 35 en 45 jaar	4	7	0
Tussen 25 en 35 jaar	0	2	0
Tussen 20 en 25 jaar	0	0	0
Totaal	4	18	4

Management (MT)

Directeur	1	Functie
Adjunct-directeur	1	Functie
Onderbouwcoördinator	1	Taak
Bovenbouwcoördinator	1	Taak
Intern begeleider	1	Taak

Onderwijs (OP)

Groepsleerkracht LB	15	Functie
Groepsleerkracht LC	7	Functie
Handvaardigheid leerkracht LC	1	Functie
Remedial teacher intern	1	Taak
Begeleiding HB intern L11	2	Taak

Onderwijsondersteunend personeel intern (OOP)

Leraar ondersteuner	2	Functie
Administratie	1	Functie
ICT-leerkracht/ondersteuner	2	Taak
Conciërge	1	Functie

Onderwijsondersteunend personeel extern (OOP)

Muziek leerkracht	1	Functie
Gymleerkracht	2	Functie
Schoolmaatschappelijk werk	1	Functie
Remedial teacher extern	1	Functie

3.2 Kenmerken van de leerlingen

Op onze school genieten ongeveer 250 leerlingen van ons onderwijs. Deze zijn merendeels afkomstig uit de directe omgeving. Het leerlingenaantal is constant en de school heeft jaarlijks een wachtlijst. De kleinschaligheid van onze school spreekt vele buurtbewoners aan. Wij hebben mede door de wijk waar de school staat geen leerlingen met een leerlinggewicht, maar vooral veel leerlingen die bovenmatig presteren. Wij monitoren jaarlijks de leerling populatie en passen ons onderwijsaanbod indien nodig hierop aan. Er is op dit moment een toenemend aantal leerlingen dat instroomt vanuit anderstalige of tweetalige gezinnen; dit is een aandachtspunt voor ons aanbod. We hebben dit aanbod beschreven in hoofdstuk 4.7.

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2021 / 2022	20,83	20-21	3,99	20,9 19/20 - 21/22	20-21
2020 / 2021	21,03	21-22	4,3		19/20 - 21/22
2019 / 2020	20,83	20-21	3,96		19/20 - 21/22

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

3.3 Sterkte-zwakte analyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school en het team. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

Sterke kanten team	Zwakke kanten team
Sfeer	Ontwikkeling van eigenaarschap
Motivatie	Men geeft elkaar weinig feedback
Collegialiteit	Weinig diversiteit in het team
Expertise	
Vakkundigheid	

Kansen team	Bedreigingen team
Meer inzicht krijgen in elkaars drijfveren	Druk van ouders op prestaties en hoge uitstroom
	Werkdruk

Sterke kanten school	Zwakke kanten school
Kleinschaligheid	Groepsgrootte

Klassenverkleining en vakleerkrachten	Grote afhankelijkheid van beperkt aantal cruciale personen /beperkte vervangbaarheid directie/continuïteit
Financiële positie	
Populatie leerlingen	
Groot team waarmee relatief eenvoudig uitval wordt opgevangen	
Uitmuntende leerling statistieken	
Hoge kwaliteit huisvesting	

Kansen school	Bedreigingen school
Ouderbetrokkenheid	Verliezen Protestants-Christelijke identiteit
Profilatie energiebewuste school (bijna CO2 neutraal)	Druk van ouders op hogere uitstroom
	Uitstroom personeel komende jaren
	Groeiende NT2 populatie

3.4 Risico's

Risicomanagement is een onderwerp dat steeds meer aandacht krijgt bij onderwijsinstellingen. Goed risicomanagement vereist een gedegen plan van aanpak. Wij voeren risicomanagement enerzijds om ons te conformeren aan wet- en regelgeving, anderzijds om waarde toe te voegen. Hiervoor is geen vastgesteld model gehanteerd, maar hebben de diverse portefeuillehouders binnen het bestuur de meest voorkomende risico's m.b.t. de school geïnventariseerd en gekwantificeerd. De volledige risicoanalyse is opvraagbaar bij de directie.

3.5 Landelijke ontwikkelingen

Naast het kijken naar onze eigen school, is het ook belangrijk om de landelijke ontwikkelingen te volgen. Deze landelijke ontwikkelingen sluiten aan bij onze eigen activiteiten en ontwikkeldoelen:

- Toenemende aandacht voor persoonsvorming van de leerling
- Aandacht voor digitale geletterdheid en ICT/AI
- Scholing en benutting van professionele ruimte door leerkrachten
- Inclusiviteit en kansengelijkheid

Ook de onderwerpen op de kennisagenda voor het onderwijs van NRO zijn aansluitend op de doelen die wij onszelf stellen:

- De school als lerende en professionele organisatie
- Kennis en vaardigheden van leerlingen
- Toegang tot een inclusieve(re) leeromgeving
- Gelijke kansen
- Technologie voor het onderwijs
- Kwalificaties van leerkrachten

4. Onderwijskundig beleid

4.1 Kwaliteitsindicatoren onderwijskundig beleid

Dit zijn onze kwaliteitsindicatoren, aangevuld met landelijke prestatie-indicatoren voor onderwijskundig beleid:

	Kwaliteitsindicatoren
O1	Er worden kindgesprekken gevoerd
O2	Leerlingen worden begeleid in het verzamelen van bewijs van leren (portfolio, assessment)
O3	De leerlingen laten eigenaarschap over het leren zien
O4	De leerlingen werken zelfstandig samen
O5	Er is sprake van een actieve leerhouding bij leerlingen
O6	De leerkrachten zorgen voor differentiatie (stof, tempo, verrijking) en we stellen eigen normen voor toetsing
O7	Er wordt gewerkt vanuit leerlijnen
O8	Er is goede zorg en begeleiding voor alle leerlingen, ondersteund door de lb'er en externe partners
O9	We bieden 21 ^e eeuwse vaardigheden gestructureerd aan en hebben passende leermiddelen
O10	Leerlingen kunnen leren in een veilig leerklimaat
O11	De school zorgt voor een goede afronding van een thema, periode, schooljaar of schoolloopbaan
O12	Onze school biedt een breed, kerndoelen-dekkend en op de onderwijsbehoeftes van de leerlingen afgestemd onderwijsaanbod aan
O13	De leerkrachten hebben zicht op de ontwikkeling van de leerlingen en bieden passende begeleiding aan
O14	De resultaten van leerlingen zijn voldoende (cognitief, sociaal-emotioneel, maatschappelijk)
O15	De leerlingen zitten aan het begin van VO-3 (klas 3 in het voorgezet onderwijs) conform het advies van de school
O16	We besteden ruim aandacht aan culturele ontwikkeling, teken- en handvaardigheid, beweging, drama, muziek, wetenschap en technologie
O17	Er is sprake van welbevinden onder de leerlingen en wij werken actief aan hun sociaal-emotionele ontwikkeling
O18	De school brengt de ontwikkeling van leerlingen gestructureerd in kaart en analyseert dit zorgvuldig
O19	Er is ruime aandacht voor de talentontwikkeling van leerlingen, afgestemd op de behoefte van de leerling
O20	We besteden aandacht aan culturele verschillen en inclusiviteit

4.2 Het kind zien – pedagogisch didactisch handelen

Wij vinden het belangrijk onze leerlingen uit te dagen, zichzelf cognitief en sociaal te ontwikkelen vanuit een veilige omgeving, zodat zij opgroeien tot zelfstandige, zelfdenkende personen. Dit ondersteunen wij door hen kennis en vaardigheden aan te bieden die aansluiten bij de zone van de naaste ontwikkeling. Binnen het leerproces besteden wij veel aandacht aan een actieve houding van leerlingen, gericht op de ontwikkeling van hun zelfregulerend vermogen en eigenaarschap van het leren.

Om deze visie vorm te geven, willen we meer werken naar formatief handelen. In dit hoofdstuk werken we uit hoe dit eruit komt te zien. We hebben dit hoofdstuk voor de leesbaarheid onderverdeeld in drie onderdelen:

4.2.1 Formatief werken: wat verstaan wij onder formatief werken

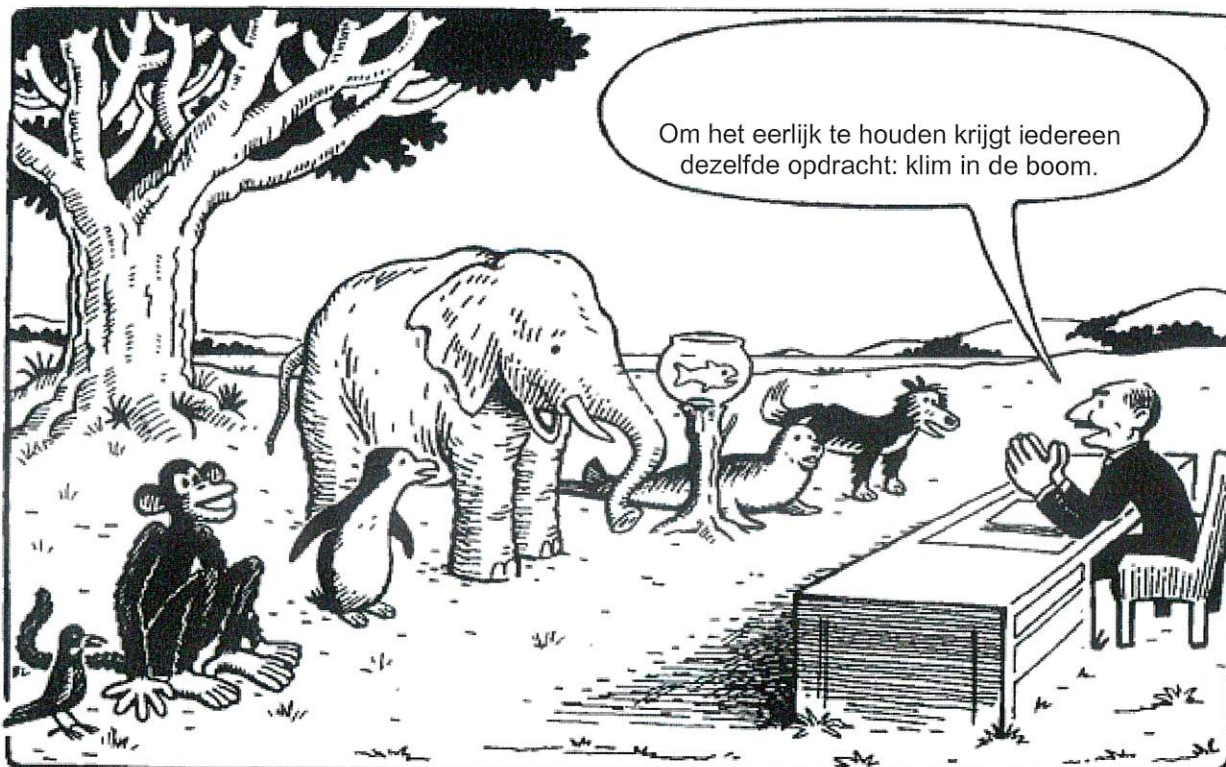
4.2.2 Pedagogisch: hoe kijken we naar de rol van de leerling en zorgen we voor eigenaarschap

4.2.3 Didactisch: hoe geef je dit in de klas vorm zodat er sprake is van een veilige leeromgeving

4.2.1 Formatief werken

Op dit moment gaan we in ons werken nog veel uit van methodisch werken. We proberen hier uiteraard zoveel mogelijk in te differentiëren, iets waar de nieuwere methodes steeds meer ruimte in bieden. Maar om tegemoet te komen aan het echt zien van de leerling, zullen we steeds meer formatief moeten gaan werken. Bij formatief werken staan drie grote vragen centraal tijdens de les en in het kindgesprek:

- Waar ga ik naar toe?
- Waar sta ik nu?
- Wat is mijn volgende stap?



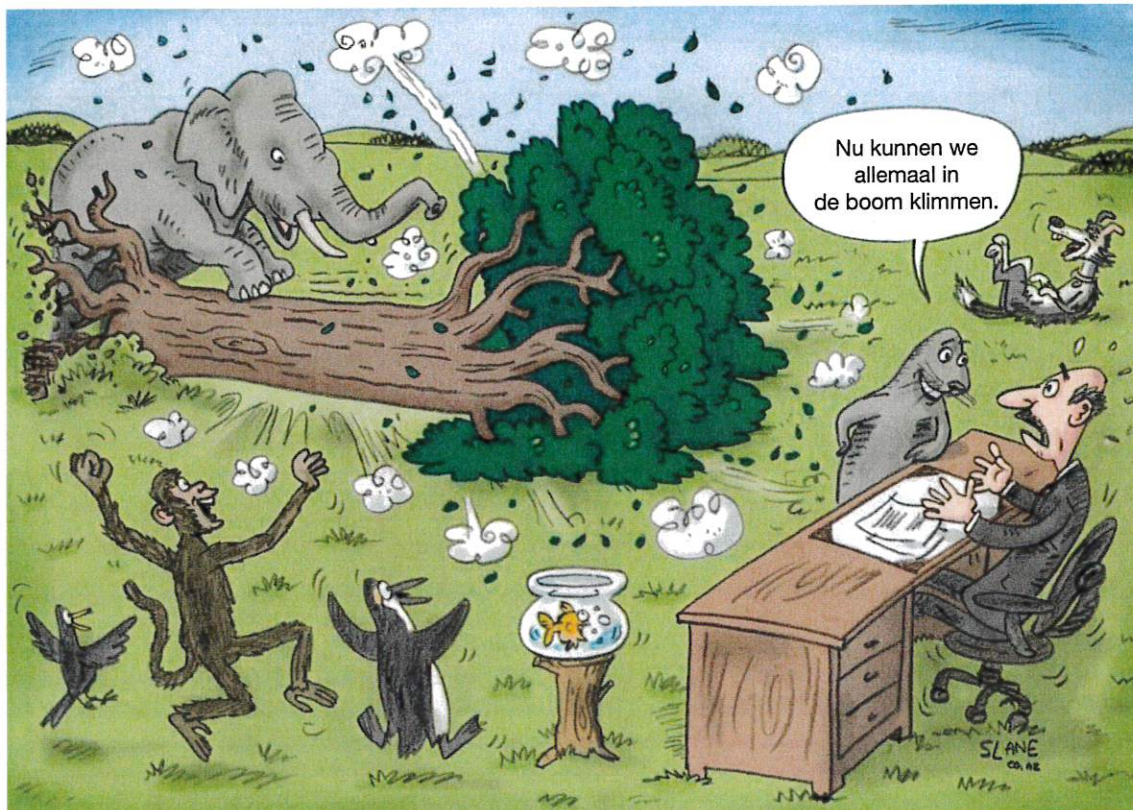
Om formatief te werken is de basis dat wij het kind goed zien en in beeld hebben. We gaan verschillende werkwijzen inzetten om dit voor elkaar te krijgen

- Portfolio en leerlijnen
Het is belangrijk om goed te doorzien waar een leerling staat op de leerlijn, hoe het proces van leren is verlopen en hoe het leert ten opzichte van eerder behaalde resultaten. Dit kunnen we doorzien door het inzetten van een leerling portfolio en leerkrachten te ondersteunen in het krijgen van goed inzicht in de leerlijnen. Hierdoor kunnen de leerkrachten bij individuele leerlingen afwijken van de methode. De methodes zijn op de Duinoordschool voor de meeste leerlingen nog steeds leidend.
- Formatieve en ipsatieve assessment
Met deze vorm van toetsing vergelijk je de prestatie van een leerling met zijn of haar voorgaande prestaties. Het gaat om het verbeteren van jezelf in vergelijking met in het verleden behaalde resultaten. Je vergelijkt jezelf niet met andere leerlingen, aangezien je jezelf wilt verbeteren. We willen toe naar een situatie waar meer sprake is van een formatief assessment. Bij formatief assessment kijk je naar het leergedrag van de leerling en vraag je naar feedback op het leren. Leerlingen stellen zelf doelen en criteria op, ze verzamelen bewijs van leren, geven elkaar en de leerkracht feedback en zijn een instructiebron voor elkaar.
- Eigenaarschap van leerlingen
Belangrijk in formatief werken is dat leerlingen zich eigenaar voelen over het eigen leerproces en executieve functies ontwikkelen (leren leren, leren plannen, zelfreflectie, etc.). In de klas zijn een aantal kenmerken aanwezig binnen het klassenmanagement die ervoor zorgen dat de leerling zich

eigenaar voelt van het eigen leren. Daarnaast wordt in de bovenbouw adaptieve software ingezet (bijvoorbeeld Snappet) die zich automatisch aanpast op het leerniveau van de leerling.

- Spelend leren

In de onderbouw willen we dat de leerlingen zoveel mogelijk spelend leren. Hierbij wordt spel ingezet als middel om de ontwikkeling en het leren te bevorderen en te ondersteunen. De leerkrachten volgen een opleiding om dit goed vorm te geven.



We zullen de basis van dat wat goed is blijven gebruiken, maar proberen om deze om te vormen naar een leeromgeving waarin iedereen zich intrinsiek gemotiveerd voelt om zelf te leren. Intrinsieke motivatie zit van nature in leerlingen, dat kun je niet aanleren. Wel helpt het sommige leerlingen om hen op gang te helpen om tot leren te komen. We stimuleren leerlingen hierbij niet om zo goed mogelijk te presteren, maar om zo goed mogelijk te leren. Daarbij is leren van je fouten in een veilige omgeving belangrijk. We geven dit vorm door ons pedagogisch en didactisch handelen hierop aan te passen.

4.2.2 Pedagogisch handelen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf ontdekkend leren en samenwerken. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Leerkrachten begeleiden de leerprocessen met de volgende aandachtspunten **voor de leerling**:

- De leerkrachten betrekken de leerlingen actief bij de lessen
- De leerlingen hebben invloed op wat zij doen
- De taken bevatten keuzeopdrachten
- De leerkrachten laten de leerlingen, waar mogelijk, samenwerken en elkaar ondersteunen
- De leerkrachten leren de leerlingen doelmatig te plannen

Leerkrachten creëren een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gezien, gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig kunnen doen en waarbij aandacht is voor samenwerken. Daarbij hanteren we duidelijke regels (hoe doe je dit?):

- De leerkrachten zorgen voor een ordelijke klas
- De leerkrachten zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
- De leerkrachten gaan positief en belangstellend met de leerlingen om
- De leerkrachten zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen
- De leerkrachten bieden de leerlingen structuur
- De leerkrachten zorgen voor veiligheid
- De leerkrachten hanteren de afgesproken regels en afspraken
- De leerkrachten laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken

4.2.3 Didactisch handelen

Op onze school brengen de leerkrachten de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart. Op basis daarvan zorgen de leerkrachten steeds meer voor gedifferentieerd en gestructureerd formatief onderwijs. Formatief onderwijs zorgt voor meer organische differentiatie. Na het stellen van doelen en criteria wordt er bewijs van leren verzameld, waaruit blijkt waar de kinderen staan en welke volgende stap nodig is. Op basis van deze gegevens zal de leerkracht verschillende differentiatievormen inzetten.

Kenmerken van ons didactisch handelen zijn gebaseerd op de vijf strategieën van assessment for learning van Dylan Wiliam:

- Leerkracht stelt samen met de leerlingen het doel van de les vast en verzamelt de succescriteria die nodig zijn om het doel te bereiken.
- Leerkracht verzamelt aan de hand van korte assessments bewijs van leren, waardoor kinderen en de leerkracht zicht krijgen op waar ze staan en welke volgende stap(pen) er nodig zijn.
- Als uit het verzamelen van bewijs van leren blijkt dat instructie nodig is, wordt die gedifferentieerd aangeboden
- De leerkracht organiseert effectief leren in de leerkuil
- De leerlingen werken zelfstandig samen
- De leerkrachten geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
- De leerkrachten zorgen voor meerdere oplossingsstrategieën
- De leerkrachten laten leerlingen zelf corrigeren en het werk bespreken om de foutenanalyse te kunnen maken.
- De leerkrachten zorgen voor stof- en tempodifferentiatie
- De leerkracht en leerling hebben feedbackgesprekken en evaluatiegesprekken
- De leerkrachten zorgen voor een actieve houding bij leerlingen
- De leerkrachten voeren kind gesprekken

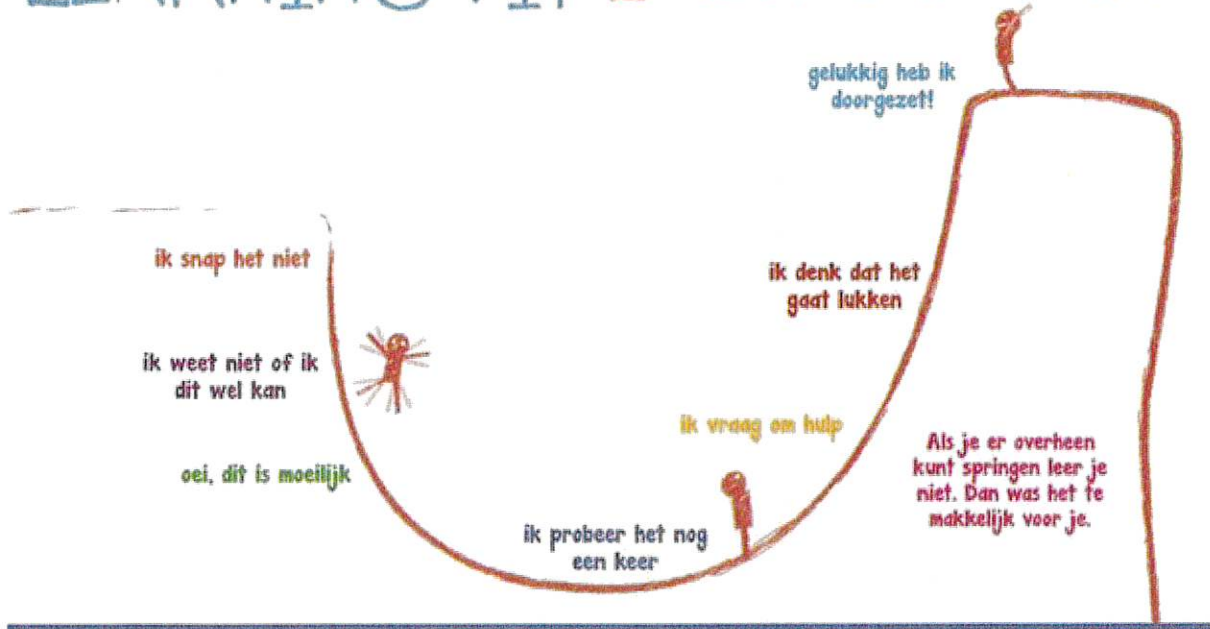
Aandachtspunten hierbij zijn:

- De leerkrachten zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
- De leerkrachten hanteren heldere regels en routines
- De leerkrachten voorkomen probleemgedrag

- De leerkrachten zorgen ervoor dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn

De bovenstaande didactische handelingen en toekomstige aanpassingen in onderwijs moeten ertoe leiden dat alle leerlingen in de leerkuil terecht komen

LEARNING PIT Zo ziet leren er uit



4.3 Leerstof: vakken, methodes en toetsen

Op onze school maken wij gebruik van methodes die voldoen aan de landelijke kerndoelen die zijn vastgesteld door de onderwijsinspectie. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leerkrachten en daar waar nodig aangevuld met extra stof. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke - (Cito) en methodegebonden toetsen.

Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende ambities vastgesteld:

- Wij gebruiken voor Taal en Rekenen methodegebonden toetsen
- Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn
- Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen
- Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling
- Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik van ICT
- Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs
- Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs
- Het leerstofaanbod biedt voldoende uitdaging aan meer en hoogbegaafde leerlingen
- Wij besteden structureel aandacht aan leren leren en leren plannen.

In elke groep zitten kinderen met verschillende capaciteiten, wij proberen daar zo goed mogelijk bij aan te sluiten door het leerstofaanbod aan te passen. Op dit moment wordt in veel groepen nog voornamelijk uitgegaan van de methode. Zoals in onze ontwikkeldoelen beschreven is (zie hoofdstuk 2.2), willen we meer kindgericht werken. Op dit moment doen we dat door middel van verbreden en verdiepen. Kinderen zullen ook de leerstof steeds meer compact krijgen aangeboden waar dat kan. In iedere groep zijn extra materialen aanwezig voor verbreding van de leerstof.

Overzicht van gebruikte methodes per vak:

Vak	Methode	Toetsing	Groep
Taal	Bas Educatief	Taal voor kleuters Fonologisch bewustzijn Receptieve letterkennis	1 en 2
	Wat zeg je?		
	Veilig leren lezen	Methodegebonden toetsen	3
	Taal actief	Cito toetsen DMT	3 t/m 8
		Cito eindtoets	8
	Snappet	Adaptieve software	7 en 8
Kleuterobservaties	KIJK		1 en 2
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Cito-toetsen Begrijpend lezen	3 t/m 8
		Cito-eindtoets	8
Spelling	Taal Actief Spelling	Methode gebonden toetsen, Cito-toetsen Spelling	3 t/m 8
Schrijven	Pennenstreken	Methode gebonden toetsen	3 t/m 8
Engels	Groove me	Methode gebonden toetsen, Cito toetsen	7 en 8
Rekenen	Wereld in getallen 4/ Per 1-08-2023 Getal en Ruimte	Methode gebonden toetsen Cito- toetsen Rekenen en Wiskunde	3 t/m 8
	Rekenrijk		1 en 2
	Snappet	Adaptieve software	7 en 8
Thematisch onderwijs (wereldoriëntatie)	Blink	Methodegebonden toetsen Onderdeel WO eindtoets	3 t/m 8
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjertraining Rots en water	Sociale veiligheid lijst, sociogram, leerlingen en leerkrachten lijst.	1 t/m 8
Godsdienst	Trefwoord		1 t/m 8

Toetsing vindt nu vaak plaats aan de hand van summatieve toetsen met een normatieve beoordeling. Alle leerlingen worden hierbij langs dezelfde lat beoordeeld waarbij gekeken wordt naar de gemiddelde leerling en het niveau ten opzichte van dit gemiddelde. Wij willen toe naar een werkwijze waarbij meer focus komt op de groei van een leerling ten opzichte van zichzelf. Om te beoordelen of wij als school de juiste kwaliteit handhaven, zullen we echter de summatieve gestandaardiseerde toetsen behouden. Daarnaast stappen we over naar het leerlingvolgsysteem Leerling in beeld van Cito. Dit instrument is meer gericht op de groei van de leerling.

Basisvaardigheden (rekenen, taal, digitale geletterdheid en burgerschap) zijn bij ons goed op orde. Dit proces wordt door een aantal sleutelfiguren in onze school ondersteund:

- **IB'er**
Op onze school werken we opbrengstgericht. Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets hebben we daarenboven een schoolnorm vastgesteld die op 1+ ligt. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem Cito LOVS. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de schoolnorm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de behaalde score is, worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken. Deze normering is ook van belang om onszelf en onze kwaliteiten te benchmarken.
- **HB-specialisten**
De school beschikt over een HB-specialist voor de onderbouw en een HB-specialist voor de bovenbouw. Deze personen zijn verantwoordelijk voor het opstellen van het beleid rondom meer- en hoogbegaafde leerlingen. Zij verzorgen ook een keer per week de lessen aan deze leerlingen en ondersteunen de leerkrachten bij de begeleiding van deze kinderen in de klas.

- Vakleerkracht kunstzinnige vorming
Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan, omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). Dit doen we door middel van een vakleerkracht, zij adviseert ook over het te voeren beleid.
- Vakleerkracht bewegingsonderwijs
Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen. Wij beschikken over een speellokaal voor de kleuters en een gymzaal voor de groepen 3 t/m 8. Wij geven de gymlessen met behulp van vakleerkrachten, in kleine groepen, zodat alle kinderen voldoende aandacht en individuele begeleiding krijgen voor hun motorische ontwikkeling. Daarnaast bieden we gedurende het schooljaar naschools sporten aan en doen wij mee aan schoolsporttoernooien.
- Coördinator digitale geletterdheid, wetenschap en technologie
Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het gebied van wetenschap en techniek, digitaal geletterd zijn is essentieel. Daarom hebben we om dit vorm te geven een coördinator aangesteld op dit onderwerp.. In het hoofdstuk digitale geletterdheid (hoofdstuk 4.2) zal verder ingegaan worden op dit onderwerp. De coördinator digitale geletterdheid, wetenschap en technologie adviseert over het te voeren beleid op dit onderdeel.

Voor een overzicht van de kerngetallen verwijzen we naar het jaarverslag. Het bevat ons beleid m.b.t. de bovenstaande thema's, de kengetallen, een diagnose en een analyse van de uitslagen en de voorgenomen verbeterpunten. Dit figuur (Bron NRO) geeft de loopbaan weer van leerlingen.

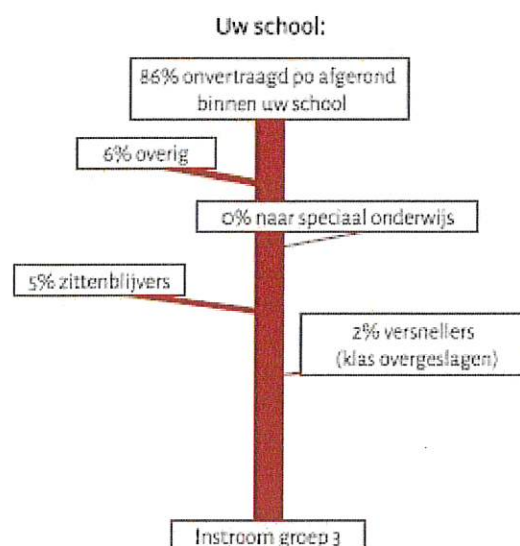
4.4 Digitale geletterdheid

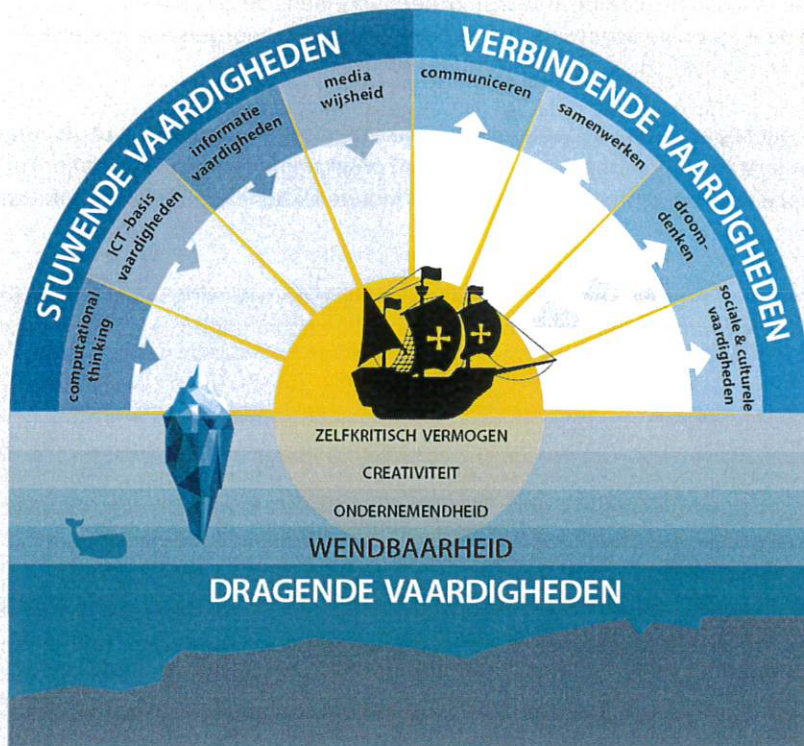
Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal kunnen functioneren in de 21st eeuw. Digitale geletterdheid heeft als doel om leerlingen op eigen kracht te leren functioneren in een samenleving waar in digitale technologie en media een belangrijke plaats hebben. Onder digitale geletterdheid vallen mediawijsheid, ICT-basisvaardigheden, informatievaardigheden en computational thinking (programmeren). In de nieuwekerndoelen digitale geletterdheid worden drie domeinen benoemd:

- Het leggen van een basis (basisvaardigheden en informatievaardigheden)
- Ontwerpen en maken (creativiteit en programmeren)
- Digitale technologie, de wereld en ik (mediawijsheid en nieuwe technologieën zoals AI).

De vernieuwde kerndoelen zullen in concept gereed zijn aan het begin van schooljaar 2023-2024.

Uit onderzoek blijkt dat de implementatie van digitale geletterdheid beter slaagt wanneer het ook als vast vak wordt aangeboden, naast de toepassing in de lessen. Wanneer digitale geletterdheid alleen bij andere vakken wordt ondergebracht (wordt geïntegreerd in de vakken) dan krijgt het meestal niet de gewenste prioriteit. We hebben een coördinator digitale geletterdheid die verantwoordelijk is voor het implementeren van het vak digitale geletterdheid in het curriculum. Om dit goed vorm te geven gaan we kijken naar de toepasbaarheid van [het Columbusmodel](#).





Om dit vorm te geven hebben wij een leerkracht twee dagen vrijgesteld om les te geven volgens deze principes en op deze vaardigheden in alle klassen van school. Zij werkt de leerlijn uit op basis van het landelijk curriculum digitale geletterdheid (nieuwe versie komt eind 2023 uit) en vertaalt dit vervolgens naar een werkwijze voor in de klas. We volgen met deze leerkracht nu twee routes: enerzijds gaat zij digitale geletterdheid als apart vak verzorgen met een methode. Zo krijgen we goed in beeld waar we staan en hoever we nog moeten gaan om tot de aangepaste kerndoelen te komen. Anderzijds gaan we verkennen hoe we digitale geletterdheid geïntegreerd in onze lessen kunnen aanbieden en ook in kaart brengen hoe we dat doen en evalueren.

Speciaal aandachtspunt vanuit de ouderenquête is digitaal pesten en de sociale veiligheid. We beschrijven in ons ICT-plan hoe we hier aandacht aan besteden.

4.5 Sociale- en maatschappelijke ontwikkeling

Onze leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg).

Dit vinden wij belangrijk:

1. Wij voeden onze leerlingen op tot evenwichtige mensen die respectvol omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden.
3. Wij voeden onze leerlingen op tot mensen die actief betrokken willen zijn in de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en hebben respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
5. Wij richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven culturele bagage mee voor het leven.

De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt 2x per jaar tijdens de groeps- en leerlingbespreking besproken met de IB'er en gedragsspecialist. In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken.

Binnen de school besteden we aandacht aan sociaal-emotionele ontwikkeling door Kanjertraining te verzorgen met behulp van gediplomeerde kanjertrainers. Daarnaast bieden we het programma Rots en Water aan. Tot slot meten wij de kennis van leerlingen op het gebied van burgerschap met de Nationale Onderwijs Monitors (NOM) vanaf 2023 in groep 7 en 8.

Aandachtspunt binnen onze programma's rondom sociale en maatschappelijke ontwikkeling is digitaal pesten. Dit komt steeds vaker voor en we willen leerlingen helpen om weerbaar te zijn tegen (digitale) invloeden van buiten.

4.6 Zorg en begeleiding

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. In de eerste plaats moeten de leerkrachten de leerlingen daarvoor goed kennen. Daarnaast moeten de leerlingen goed gevolgd worden. Hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt zorg en begeleiding in de klas of door externe hulp. De zorg is gericht op alle leerlingen, vooral degene die ondersteuning behoeven en ook de leerlingen die extra uitdaging nodig hebben. Voor het onderwijs aan de leerlingen die uitdaging nodig hebben, verwijzen we naar hoofdstuk 4.7. In dit hoofdstuk beschrijven we de zorg en begeleiding aan leerlingen met specifieke zorgbehoeften. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO leerling in beeld en KIIK registratie. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende taak bij de realisatie van de juiste zorg.

Elk kind heeft recht 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. 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. Wij participeren in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen.

Wanneer het niveau van de leerling significant en zorgwekkend afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Ook 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 zijn de ouders en het kind betrokken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- De school stelt een OPP op voor zorgleerlingen die een eigen leerlijn hebben gekregen
- Het OPP wordt geschreven volgens een vast format
- Het OPP wordt 2x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld
- Het SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt
- Het SOP beschrijft wat we verstaan onder eigen ondersteuning
- Het SOP beschrijft welke extra voorzieningen we hebben voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte

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. 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 ib'er 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 voor school naar school
- De overgang van PO naar VO

- De overgang van groep naar groep
- De afstemming tussen duo-collega's
- De afstemming tussen school en ouders

Voor de manier waarop wij zorg inrichten verwijzen wij naar het zorgplan.

4.7 NT2

In onze school stromen steeds meer niet-Nederlands sprekende leerlingen in. Deze leerlingen hebben extra zorg nodig. Het team is hierin de laatste jaren steeds meer geschoold. We richten ons in de onderbouw meer op taalontwikkeling en brengen voor deze doelgroep goed in kaart wat de behoeften zijn. Zo kunnen we een passend onderwijsaanbod aanbieden. De vormgegeven aanpak staat beschreven in het beleidsstuk NT2. Binnen de school zijn er twee leerkrachten verantwoordelijk voor de uitvoering van dit beleidsstuk.

4.8 Talentontwikkeling en verrijking

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We hebben op onze school veel kinderen waarbij het leren makkelijk afgaat en waar veel talent aanwezig is. Verrijken is dus nodig om tegemoet te komen aan deze talenten. Het formatief handelen zorgt voor gemotiveerdere leerlingen die meer zelf regie nemen over hun leerproces, betere prestaties maar met minder prestatiedruk. De leerkrachten stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel. Maar naast het werken in de klas, hebben we een aantal specifieke activiteiten om de leerlingen die meer aankunnen ook voldoende uit te dagen.

We willen in ons onderwijs oog hebben voor de individuele talenten van leerlingen. 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.

Wanneer de kinderen (op sommige vlakken) uitzonderlijke talenten vertonen, is het mogelijk om hen op school in een verrijkingsgroep te plaatsen en een aantal uren per week begeleiding te laten krijgen van een specialist. De gedachte daarachter is dat ieder kind onderwijs verdient dat bij hem of haar past. Dit betekent in de praktijk dat meer- of hoogbegaafde leerlingen een eigen leerweg volgen. Bij deze leerlingen is het belangrijk om de hersenen actief te blijven stimuleren en ze hun grote creatieve denkvermogen te laten gebruiken. Deze kinderen hebben vaak een groot rechtvaardigheidsgevoel en een kritische instelling naar zichzelf en de omgeving. Daarbij hebben zij behoefte aan eigenaarschap, en een onderwijsprogramma dat aansluit bij hun zone van naaste ontwikkeling. Een gedifferentieerd curriculum met verrijking en verbreding, dat aandacht geeft aan de hogere denkkorde en aansluit bij hun interesse en talenten. De nadruk ligt daarbij voornamelijk op het proces, de weg ernaar toe is belangrijker dan resultaat. Kinderen moeten leren zich ergens voor in te spannen, met tegenslagen om te gaan en uiteindelijk het resultaat te kunnen 'vieren'. Zij moeten dus op een andere manier uitgedaagd worden, zodat zij ook op problemen kunnen stuiten die door hen opgelost moeten worden. Aandacht voor het 'leren leren', aandacht voor mindset (growth theory van Carol Dweck) en vaardigheden die nodig zijn om tot ontwikkeling te komen.

Daarnaast hebben wij een samenwerking met Class for the gifted waar leerlingen uit groep 7 en 8 voor een dagdeel per week naar toe kunnen. Deze leerlingen worden geselecteerd door de groepsleerkracht, in samenspraak met de HB-specialist

Voor meer informatie over het signaleren en aanpak bij meer- en hoogbegaafde leerlingen verwijzen wij naar het hoogbegaafdheidsprotocol Duinoordschool.

4.9 Identiteit

Onze school is een Protestant Christelijke basisschool. De Christelijke normen en waarden zijn medebepalend voor onze manier van kijken naar de wereld om ons heen en voor ons handelen in het dagelijks leven. Wij

besteden aandacht aan de Christelijke feestdagen, steunen goede doelen en geven kinderen verhalen uit de Bijbel mee. Daarnaast besteden wij aandacht aan de andere wereldgodsdiensten omdat we het belangrijk vinden dat onze leerlingen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen.

In de SWOT staat benoemd dat het verliezen van de Protestant Christelijke identiteit een risico is.. We moeten erop toezien dat we een school zijn en blijven die deze christelijke normen en waarden hoog in het vaandel heeft en ook uitdragen waarom we vanuit deze identiteit bepaalde keuzes maken. Daarnaast vinden wij het wel belangrijk dat er aandacht wordt besteedt aan andere culturen en geloven om leerlingen een brede kennis over de maatschappij mee te geven. Dit doen wij onder andere door de inzet van de methode trefwoord, culturele uitstapjes, de methode Blink en projecten.

4.10 Lestijd

De groepen 1 en 2 krijgen 880 uur en de groepen 4 t/m 8 krijgen 1.000 uur les per jaar.

De leerlingen mogen tussen 8.15 uur en 8.30 uur zelfstandig naar de klas. De schoolbel gaat om 8.30 uur en dan starten de lessen.

De schooltijden zijn verder als volgt:

- Maandag: 8.30-12.00 uur en 13.00-15.00 uur
 - Dinsdag: 8.30-12.00 uur en 13.00-15.00 uur
 - Woensdag: 8.30-12.15 uur
 - Donderdag: 8.30-12.00 uur en 13.00-15.00 uur
 - Vrijdag: 8.30-12.00 uur en 13.00-15.00 uur*
- * uitzondering: groep 1 en 2 zijn vrijdagmiddag vrij.

Lunchpauze en overblijf:

Alle groepen hebben lunchpauze van 12.00-13.00 uur. De groepen 1 t/m 4 eten eerst binnen met hun eigen leerkracht en spelen daarna buiten van 12.30 uur-13.00 uur. De groepen 5 t/m 8 gaan eerst naar buiten en eten daarna met de leerkracht. Op het plein wordt er toezicht gehouden door leerkrachten en medewerkers van Double Sports.

4.11 Klassenverkleining en groepsgrootte

Op de Duinoordschool starten ieder schooljaar 32 leerlingen in groep 1. Mochten er leerlingen tussentijds de school verlaten dan vullen wij in principe de klassen niet meer aan tenzij er minder dan 30 leerlingen in de klas zitten. De directie is vrij om indien noodzakelijk hiervan af te wijken. De directie en bestuur zullen ook jaarlijks evalueren of de groepsgrootte van 30 leerlingen financieel haalbaar blijft of dat we terug moeten naar 32. Uiteraard is bij de evaluatie van de groepsgrootte ook de werkdruk een aandachtspunt. Om zoveel mogelijk persoonlijke aandacht te hebben voor de leerlingen splitsen wij de groepen een aantal keer per week. Vanaf groep 3 gebeurt dit door halve groepen naar de vakleerkrachten te gaan. Bij groep 2 gebeurt dit door splitsing.

De helft van de kleutergroep gaat naar een extra kleuterlokaal. Groep 1 a en groep 1 b zijn standaard alle kleiner groepen vanwege instroom van leerlingen gedurende het schooljaar. De groepen 1 t/m 8 krijgen verder allemaal ondersteuning van twee leraarondersteuner.

4.12 Actiepunten onderwijskundig beleid

Om tegemoet te komen aan de ontwikkeldoelen die wij ons gesteld hebben en te handelen naar onze kwaliteitsindicatoren, hebben wij de volgende actiepunten binnen het onderwijskundig beleid:

Actiepunten onderwijskundig beleid	
A1	We voeren structureel het voeren van kindgesprekken in en leggen dit vast, hierin wordt het eigenaarschap van leerlingen expliciet benoemd

A2	We voeren een verkenning uit naar een (digitaal) portfolio in waarbinnen we kunnen werken met leerlijnen
A3	We differentiëren waar mogelijk en passen het aanbod aan op de leerling
A4	We bieden 21 ^e -eeuwse vaardigheden gestructureerd aan en hebben passende leermiddelen, de leerkrachten worden ondersteund en zijn geschoold, hierbinnen is speciale aandacht voor digitaal pestgedrag
A5	We breiden ons aanbod voor anderstalige leerlingen uit
A6	We hebben in ons aanbod en dagelijks werken aandacht voor burgerschap en inclusiviteit

5. Personeels- en organisatiebeleid

5.1 Kwaliteitsindicatoren personeels- en organisatiebeleid

Dit zijn onze kwaliteitsindicatoren, aangevuld met landelijke prestatie-indicatoren voor personeels- en organisatiebeleid:

	Kwaliteitsindicatoren
P1	De teamleden zich veilig op school en er is sprake van welbevinden
P2	De teamleden zijn tevreden over de kwaliteit van de school. Ze zijn m.n. tevreden over de leiding, de werkplek, de arbeidsomstandigheden, de ontwikkelmogelijkheden en de begeleiding.
P3	De teamleden zijn bekwaam, ontwikkelen zich in hun vak
P4	Het team werkt goed samen en geeft elkaar feedback
P5	De teamleden en ouders zijn ambassadeurs van de school
P6	We hebben goed zicht op ons personeelsbestand, verloop en zorgen op tijd voor personeelwerving
P7	We begeleiden startende leerkrachten structureel
P8	De directie legt klassenbezoeken af
P9	Er wordt met teamleden een open dialoog gevoerd over de eigen ontwikkeling
P10	Het team volgt samen teamscholing en er is ruimte voor persoonlijke ontwikkeling
P11	We hebben een ruim aanbod aan specialisten en vakleerkrachten
P12	Onze school is een leergemeenschap, er zijn intervisiegroepen en er wordt collegiale consultatie uitgevoerd (wens)
P13	De communicatie met alle partijen in en om de school is transparant en integer en volgens AVG-standaarden ingericht
P14	De leiding van de school zorgt voor een stimulerend schoolklimaat en een professionele kwaliteitscultuur
P15	Het bestuur draagt zorg voor een organisatie met voldoende materialen, middelen en faciliteiten, en voor een aantrekkelijk en functioneel gebouw
P16	Er is sprake van sterk onderwijskundig leiderschap bij zowel bestuur als directie
P17	De directie en bestuur van de school zorgt ervoor dat de financiën volledig, doelmatig en rechtmatig worden besteed
P18	Er is sprake van actieve betrokkenheid van ouders/verzorgers als leden van de vereniging
P19	De teamleden, leerlingen en ouders/verzorgers zijn tevreden over de school. Ze zijn m.n. tevreden over de veiligheid, het lesgeven, de resultaten en de begeleiding
P20	Klachten worden serieus genomen
P21	Alle partijen worden actief geïnformeerd over ontwikkelingen en voelen zich onderdeel van de vereniging

5.2 Integraal personeelsbeleid

Team

Op school is het van groot belang dat de juiste persoon op de juiste plaats kan werken. Hoe beter het werk aansluit bij de kwaliteiten en de ambities van een persoon, hoe meer plezier hij in zijn werk heeft en hoe groter de opbrengst voor de organisatie is. Aangezien onze school een éénpitter is, is er sprake van interne mobiliteit. De directie stimuleert de interne mobiliteit. Het doel van het mobiliteitsbeleid op de school is:

- De juiste persoon op de juiste plek. Specifieke kwaliteiten van mensen op plaatsen waar die kwaliteiten op dat moment nodig zijn.

- Werknemers stimuleren om regelmatig stil te staan bij hun ambities en actief bezig te zijn met hun eigen loopbaanontwikkeling.
- Werknemers kansen bieden voor nieuwe uitdagingen die aansluiten bij hun ambities en die hun werkplezier verhogen.
- Het regelmatig wisselen van groep om een beter zicht te krijgen op de doorgaande leerlijn.
- Kwaliteiten van werknemers niet onbenut laten maar gebruiken voor andere functies binnen de organisatie.
- Werknemers de kans bieden te blijven leren.
- Trachten om een evenwichtig samengesteld personeelsbestand te realiseren.
- Gedwongen ontslag, burn-out, vastlopen, ziekteverzuim voorkomen.

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uit ziet, wat wenselijk is op een termijn van 4 jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visies en afspraken en is vastgelegd in ons strategisch personeelsplan. Dit plan is opgesteld in samenspraak met het vervangingsfonds.

Op verschillende manieren proberen wij nieuw personeel te werven. De meeste collega's zijn de afgelopen jaren bij ons binnengekomen als stagiaire en bij ons blijven werken. Daarnaast maken wij gebruik van het netwerk van collega's, sociale media en verschillende online platformen waar wij vacatures delen. Wij werken met een sollicitatiecommissie die bestaat uit leerkrachten, de onder- of bovenbouwcoördinator, de directeur, MR-lid en een bestuurslid. We hanteren bij sollicitaties de Raamovereenkomst Primair Onderwijs. Het geven van een proefles, waaruit moet blijken of de sollicitant voldoet aan de gestelde doelen voor de vacature, is onderdeel van de sollicitatieprocedure. Tot nu toe gaat het werven van personeel altijd goed en hebben wij nooit met tekorten te maken gehad. Maar gezien de leeftijdsopbouw van het team en het heersende lerarentekort, moeten wij ons bewust zijn van het risico als onze manieren om personeel te werven niet effectief genoeg zijn.

Teambuilding

Op onze school worden verschillende activiteiten georganiseerd in het kader van teambuilding. De eenheid in het team wordt verstrekt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Daarnaast zijn er verschillende informele activiteiten die een positieve bijdragen leveren aan de sfeer in het team. Zo wordt er gezamenlijk koffiegedronken voor schooltijd, is er maandelijks een borrel en worden er regelmatig activiteiten georganiseerd.

Schoolleiding

Naast de andere taken uit dit hoofdstuk zijn er de volgende kenmerken van de schoolleiding:

- De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van de strategische keuzes
- De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
- De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
- De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
- De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden
- De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen
- De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
- De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat
- De schoolleiding communiceert en stemt af met bestuur

Startende leerkrachten

Op school begeleiden wij startende leerkrachten. Onder startende leerkrachten verstaan wij leerkrachten die korter dan drie jaar werkzaam zijn in het onderwijs. Het doel van de begeleiding van startende leerkrachten is om de competentie van de startende leerkracht te vergroten en uitval van leerkrachten te voorkomen.

Daarnaast is het belangrijk om leerkrachten te ondersteunen bij de dagelijkse gang van zaken. De uitgangspunten bij deze begeleiding zijn:

- Iedere startende leerkracht heeft een maatje en een coach
- De startende leerkracht doet ertoe
- Begeleiding is niet vrijblijvend

- Uitgangspunt in de begeleiding is de behoefte van de nieuwe collega, niet van de coach
- Begeleiding en beoordeling zijn gescheiden. De startende leerkracht wordt persoonlijk begeleid en gecoacht door de coach. De coach is niet bij de beoordeling betrokken en levert ook geen input voor een beoordelingsgesprek.

Voor de begeleiding van de startende leerkracht is een plan begeleiding startende leerkracht geschreven.

Stagiaires

Wij vinden het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten. Daarom zijn wij een opleidingsschool in samenwerking met de Chr. Pabo InHolland, Den Haag. Stagiaires lopen stage in verschillende groepen. Stagiaires worden begeleid dooreen ervaren groepsleerkracht en beoordeeld door een gecertificeerd schoolopleider. De schoolopleider is op onze school de directeur. Hij heeft hiervoor een opleiding gevolgd. De directeur van de Duinoordschool is lid van de beroepenveldcommissie. Deze commissie buigt zich over actuele thema's die spelen op de laatste ontwikkelingen in het basisonderwijs.

Werving en selectie

Naast het huidige personeel en stagiaires kijken wij goed naar de toekomst. De arbeidsmarkt wordt steeds krappere. Op de Duinoordschool stroomt er 1,4 fte uit aan leerkrachten de komende vier jaar. Om in te spelen op de uitstroom van personeel willen wij tijdig werven maar bieden we personeel dat nu parttime werkt ook meer uren aan om ervoor te zorgen dat we ook in de toekomst voldoende kwalitatief personeel in dienst hebben. De extra formatie die we nu hebben wordt ingezet voor: extra uren digitale geletterdheid, robotica, extra Rots en Water.

Taakverdeling

Op onze school stellen wij in samenspraak een werkverdelingsplan op waarin taken worden toebedeeld aan individuele leerkrachten. We hebben daarbij gekozen voor het overlegmodel. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer afspraken gemaakt over het aantal uren of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. Elk jaar wordt er bekeken of de taken goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. Daarnaast wordt er met het team een werkverdelingsplan opgesteld waarin de opslagfactor, de pauzetijden en de besteding werkdrumiddelen worden vastgelegd.

Ontwikkeling

De directie legt jaarlijks bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt een kijkwijzer gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte (prestatie)afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt een reflectief gesprek waarin nieuwe (prestatie)afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd in het programma "Mijn Schoolteam".

Wij vinden het belangrijk om voortdurend met elkaar een doorlopende dialoog te voeren over ieders bijdrage, ontwikkeling en doelen. Per vier jaar vindt er tenminste één beoordelingsgesprek plaats met iedere werknemer. Daarbij wordt het competentieprofiel gebruikt. Houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling worden beoordeeld. De directie geeft ook een oordeel over de bekwaamheid van de leerkracht. De gezamenlijke resultaten leveren een teamfoto/vlootstouw op. Op basis hiervan worden gezamenlijke actiepunten opgesteld. De ontwikkeling van personeel is immers de sleutel voor het succes van onze school. In aanvulling op het beoordelingsgesprek, staat tijdens het jaarlijkse ontwikkelgesprek de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers centraal. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, mobiliteit en de mate van bekwaamheid (start-, basis- of vakbekwaam) van de leerkracht. Met nadruk vinden we dat de gesprekken een waarderend karakter moeten hebben. Uitgangspunt is daarom wat er goed gaat en wat de talenten zijn van de medewerkers. Het gesprek begint met de input en motivatie van de werknemer. Welke input krijg je van anderen en wat is je motivatie om te ontwikkelen? Daar komt vervolgens een leervraag uit die wordt omgezet in een leerdoel. Daarna wordt er stilgestaan bij het middel om het doel te bereiken. Jaarlijks worden de doelen geëvalueerd. Na de evaluatie begint de cyclus opnieuw. De persoonlijke doelen worden vastgelegd in Mijn Schoolteam. De andere jaren vindt er een ontwikkelgesprek plaats met iedere werknemer.

Afspraken worden vastgelegd in een bekwaamheidsdossier. Deze dossiers zijn op school aanwezig.

Scholing

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school. Daarnaast beschikken de leerkrachten over de benodigde competenties op basis waarvan zij bekwaam zijn bevonden om les te geven. Alle leerkrachten beschikken daarom over een PABO-diploma. De schoolleider beschikt over het diploma schoolleider vakbekwaam en de adjunct-directeur over het diploma middenmanagement. Wanneer blijkt dat er naast de gezamenlijke doelstellingen (passend bij de ontwikkeling van de school) ook persoonlijke doelstellingen zijn om te ontwikkelen, worden deze met personeelsleden doorgesproken en wordt hun de ruimte geboden individueel te ontwikkelen.

Scholing is een onderwerp dat aan de orde komt tijdens de ontwikkelgesprekken en de beoordelingsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie(s) en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team drie keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

Gevolgte teamscholing 2019-2023

Jaar	Thema	Organisatie
2019-2020	Kanjertraining	School
	BHV	6 collega's
2020-2021	Thematisch werken	School
2021-2022	NT2	School
	Formatief werken	Groep 3 t/m 8
	Spelend leren	Groep 1 en 2
2022-2023	BHV	6 collega's
	Spelend leren	Groep 1 en 2
	Formatief werken	Groep 3 t/m 8
	Managementdrives	School
2023-2024	BHV	6 collega's
	Zien is snappen (NT2)	Groep 1 t/m 8
	Spelend leren	Groep 1 en 2
	Formatief werken	Groep 3 t/m 8
	Implementatie rekenmethode	Groep 3 t/m 8
	Meerbegaafde leerlingen	Groep 1 t/m 8
	BHV	6 collega's

Gevolgte persoonlijke scholing 2019 -2023

Thema	Aantal medewerkers
Opleiding HB-specialist	1
Rots en Water	3
Kanjertraining	5
Opleiding schoolleider vakbekwaam	1
Opleiding adjunct-directeur	1
Specialist Dyscalculie	1
Tekentherapie	1
Bewegend leren	17

Expertises

De ruime mogelijkheden tot scholing leiden tot diverse expertises binnen het team. Specifiek zijn de volgende expertises te onderscheiden in het team:

- Specialist dyslexie en dyscalculie
- Specialist cultuur
- Specialist taalleesonderwijs (NT2)
- Specialist hoogbegaafdheid
- Gedragsspecialist

Ziekteverzuim

Ziekteverzuim is een risico met het huidige lerarentekort, dit staat ook in onze SWOT benoemd. Naast de wettelijke stappen die wij volgen hebben wij op de Duinoordschool een aantal extra maatregelen genomen op ziekteverzuim te voorkomen:

- Aandacht voor balans werk en privé (uren duurzame inzetbaarheid als verlof)
- Startende leerkrachten worden het eerste jaar begeleidt door een externe coach
- Het bestuur besteedt meer geld aan werkdrukmiddelen dan ze binnen krijgen

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Meer informatie over het vervangingsbeleid of ziekteverzuimbeleid kunt u vinden in de gelijknamige plannen.

Omschrijving	Norm	Landelijk gem. 3 jaar bo	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021	2021 / 2022
Verzuimpercentage (VP) <i>deel van de werktijd dat verloren is gegaan wegens verzuim</i>	< 10%	6%	1%	0,3%	2%	2,6%
Meldingsfrequentie (MF) <i>gemiddeld aantal verzuimmeldingen</i>		1	0,5	0,4	0,3	0,2
De gemiddelde verzuimduur (GZD) <i>gemiddelde lengte van het verzuim in kalenderdagen</i>		21,3	18	12	3	68

Gegevens afkomstig van open onderwijsdata DUO.

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

Om uitval te voorkomen heeft onze school met Mkbasics een Arbo-contract afgesloten. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige, eventueel in overleg met de bedrijfsarts, een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg.

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een ontruimingsplan aanwezig.

5.3 De school als leergemeenschap

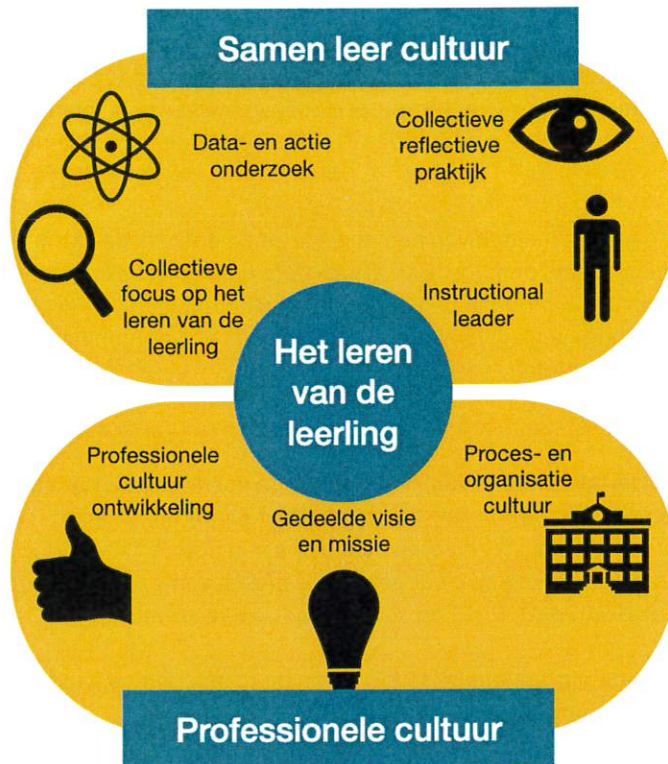
Wij hechten als éénpitter veel waarde aan de kleinschaligheid van de school en de goede relatie tussen ouders en leerkrachten. Wij werken vanuit een professionele cultuur die stimulerend is voor leerlingen en leerkrachten en vanuit die omgeving krijgen onze leerlingen een breed aanbod aangeboden. Dit doen wij enerzijds door in te zetten op basisvaardigheden en anderzijds door gebruik te maken van vakleerkrachten op het gebied van onder andere gym, handvaardigheid, muziek, ICT en sociaal emotionele vorming.

Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de teamleden en aan een juiste beroepshouding. Daarbij gaat het om de volgende punten:

1. De teamleden handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2. De teamleden voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
3. De teamleden kunnen en willen met anderen samenwerken
4. De teamleden bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten
5. De teamleden voeren genomen besluiten loyaal uit
6. De teamleden zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
7. De teamleden zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen

De directie streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie met een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen gepland en voor het team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de pedagogische en didactische kwaliteiten van de leerkrachten. Daartoe leggen de directeur en de adjunct-directeur onderling klassenbezoeken af en worden er feedbackgesprekken gevoerd. Typerend voor onze school is dat we leren met en van elkaar in leerteams. Om meer inzicht te krijgen in elkaars drijfveren zetten we managementdrives in.

Dit model laat zien hoe we de school als leergemeenschap zien:



Collegiale consultatie

In een professionele leergemeenschap gaan teamleden met elkaar in gesprek over het onderwijs. Binnen het traject om te komen tot een lerende organisatie en het geven van feedback aan elkaar is collegiale consultatie een speerpunt voor de komende vier jaar. Wij willen faciliteren dat leerkrachten 3/4 keer per jaar in een andere klas kunnen kijken. Dit gebeurt momenteel niet structureel. Deels heeft dit te maken gehad met de corona periode waarin beperkende maatregelen van kracht waren. Naast collegiale consultatie is intervisie een speerpunt voor de periode 2023-2027. Er worden **intervisiegroepen** samengesteld. Binnen deze groepen wordt met elkaar besproken waar men van elkaar kan leren. Met ingang van schooljaar 2023-2024 worden er jaarlijks 4 intervisiemomenten ingepland.

Drijfveren

Binnen een professionele leergemeenschap is het belangrijk om zicht te hebben op elkaars drijfveren. Tijdens het schooljaar 2022-2023 hebben we met het team hier een start meegemaakt door de inzet van managementdrives. Komende jaren wordt dit voortgezet. Feedback geven en ontvangen is een belangrijk punt binnen dit traject en heeft een directe link met de collegiale consultatie.

5.4 Communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. Het gaat erom betrokkenheid te creëren van de medewerkers op het werk en op het schoolgebeuren, om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren.

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. Voor de leerkrachten 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. Het volgende verwachten wij van alle leerkrachten:

1. Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
2. Leerkrachten stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders

3. Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken
4. Ouders worden betrokken bij (extra) zorg
5. Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs
6. Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind
7. Leerkrachten stimuleren ouders tot onderwijsondersteunend gedrag in de thuissituatie

Voor de digitale oudercommunicatie beschikt de school over het communicatieplatform van SocialSchools.

Vergaderingen

- Vergaderingen team
De schoolleiding zorgt voor een heldere vergaderstructuur, waarbij teamvergaderingen afgewisseld worden door bouwvergaderingen.
- Het managementteam (directie, onder-, bovenbouw coördinator en de intern begeleider) vergadert 1 x per maand. Op verzoek schuiven de LC-functies aan om beleid over de verschillende portefeuilles te bespreken en te evalueren.
- De medezeggenschapsraad vergadert ook 4 x per jaar. Daarbij is de personeelsgeleding (4 leerkrachten) aanwezig. De vergaderingen bestaan uit voorbereidende vergaderingen n.a.v.de stukken die het bestuur tenminste twee weken van tevoren aanlevert, en uit twee gezamenlijke vergaderingen met het toezichthoudend bestuur en directie van de school.
- De ouderraad vergadert minimaal 4 x per jaar. Daarbij is een teamlid (taak) en een teamlid uit de MR aanwezig en zij delen, samen met de voorzitter van de ouderraad, de besproken zaken met het team en de directie.
- Het bestuur vergadert maandelijks samen met de directie over de gang van zaken, het betreft hier het dagelijks bestuur en het toezichthoudend bestuur.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

- Zaken worden op de juiste plaats besproken
- Vergaderingen worden goed voorbereid
- Op vergaderingen is sprake van actieve deelname
- In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
- Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

5.5 Om de school heen

Onze school staat midden in de gemeenschap. Wij streven naar samenwerking met instanties in de wijk. Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor, als school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden, zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met:

- 2Samen: naschoolse opvang en peuterspeelzaal
- PABO Inholland

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- Centrum voor Jeugd en Gezin
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts
- SPPOH (samenwerkingsverband)

In het kader van onderwijs onderhouden wij contacten met:

- Bibliotheek
- Museon
- Gemeentemuseum

- Omniversum
- Haags Historisch Museum
- Schevenings museum
- Koorenhuis
- Residentieorkest
- VO-scholen
- PO-platform
- de kinderboerderij
- het Kinderboekemuseum

5.6 Actiepunten personeels- en organisatiebeleid

Om tegemoet te komen aan de ontwikkeldoelen die wij ons gesteld hebben en te handelen naar onze kwaliteitsindicatoren, hebben wij de volgende actiepunten binnen het personeels- en organisatiebeleid:

Actiepunten personeels- en organisatiebeleid	
A7	Er wordt jaarlijks een scholingsplan opgesteld dat aansluit bij de ontwikkeldoelen
A8	We organiseren onze school als leergemeenschap met een open communicatiestructuur
A9	We informeren alle partijen structureel over de ontwikkelingen van de school
A10	Vergroten van de coachende houding van leerkrachten en het nemen van eigenaarschap
A11	We hebben aandacht voor goede werving van personeel, dit is belangrijk vanwege het schrijnende lerarentekort
A12	We hebben beter inzicht in elkaars drijfveren

6. Kwaliteitsbeleid

6.1 Kwaliteitsindicatoren kwaliteitsbeleid

Dit zijn onze kwaliteitsindicatoren voor kwaliteitsbeleid:

	Kwaliteitsindicatoren
K1	We bevragen alle geledingen binnen school regelmatig (tevredenheid, veiligheid, kwaliteit lesgeven, resultaten, begeleiding, beleidsontwikkeling)
K2	We hebben een actieve leerlingenraad, MR en OR
K3	We betrekken alle geledingen bij de ontwikkeling van visie en beleid (inclusief schoolplan)
K4	We houden ons aan alle eisen die door wet- en regelgeving aan ons worden gesteld en leggen verantwoording af aan de Inspectie van Onderwijs
K5	We houden jaarlijks zicht op alle kwaliteitsindicatoren en bepalen aan de hand van de huidige stand van zaken of er actiepunten in het jaarplan opgenomen moeten worden

6.2 Kwaliteitszorg

We streven kwaliteit na (zie de ambities/aandachtspunten bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft. We beoordelen ambities systematisch en cyclisch en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling (hoofdstuk 4) en de ontwikkeling van ons team (hoofdstuk 5) parallel verloopt.

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2017 de basiskwaliteit op 17 standaarden. Met behulp van het instrument WMKPO meten wij ook zelf onze basiskwaliteit. Wij overwegen of er misschien andere instrumenten zijn die de kwaliteit beter meetbaar en resultaten inzichtelijker kunnen maken. Indien andere instrumenten deze kwaliteit beter meetbaar maken, zullen wij overgaan naar dit instrument.

6.3 Professioneel statuut

Er is een professioneel statuut opgesteld, dit is opvraagbaar bij de directie.

6.4 Wet- en regelgeving

Onze school heeft kennisgenomen van de eisen van de Inspectie van het Onderwijs voor wat betreft wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

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

6.5 Inspectie

Onze school heeft in november 2019 een schoolbezoek gehad in het kader van het vierjaarlijkse onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs. De inspectie heeft de volgende onderdelen beoordeeld:

- Aanbod
- Zicht op ontwikkeling
- Didactisch handelen
- Kwaliteitszorg

- Kwaliteitscultuur
- Verantwoording en dialoog
- Continuïteit
- Doelmatigheid (financieel)
- Rechtmatigheid

De Inspectie heeft geen algemeen oordeel gegeven maar heeft alle onderdelen afzonderlijk als voldoende beoordeeld. Wij hebben naar aanleiding van het bezoek een aantal actiepunten die hieronder staan beschreven.

De verwachting is dat in 2023 het volgende inspectiebezoek plaatsvindt.

Het onderzoekskader 2021 (Inspectie van het Onderwijs) bevat o.a. de standaard SKA1: Visie, ambities en doelen. In deze standaard wordt aangegeven dat scholen moeten beschikken over een (gedragen) visie, (gedragen) ambities en (gedragen) doelen voor goed onderwijs. En ook: de schoolleiding zou moeten sturen op de realisatie van de visie, de ambities en de doelen. Sturen op kwaliteit begint inderdaad met het vaststellen van (kwaliteits)doelen: wat willen we, waar willen we naartoe? Naast de specifieke doelen die zijn opgenomen in de PCA-paragrafen (onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, organisatie- beleid en kwaliteitsbeleid) hebben we op onze school dertig kwaliteitsindicatoren vastgesteld. Aan de hand van deze kwaliteitsindicatoren kunnen en willen we monitoren of ons onze school voldoende kwaliteit levert.

6.6 Zelfevaluatie

Leerlingen

Op onze school functioneert ook een leerlingenraad. De raad komt maandelijks bijeen onder leiding van een personeelslid. Twee keer per jaar schuift ook de directeur aan en bespreekt allerlei schoolaangelegenheden die samenhangen met de kwaliteit van de school. Op deze wijze wordt informatie opgehaald bij de leerlingen en wordt de informatie gebruikt om de kwaliteit te verbeteren.

Ouders

Jaarlijks bevragen wij ouders over de kwaliteit van ons onderwijs. De laatste vragenlijst onder ouders (WMK) is afgenomen in april 2023. De volgende onderwerpen kwamen aan bod:

1. Kwaliteitszorg
2. Aanbod
3. Tijd
4. Pedagogisch handelen
5. Didactisch handelen
6. Afstemming
7. Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen
8. Schoolklimaat
9. Zorg en begeleiding
10. Opbrengsten
11. Algemeen

De vragenlijst is gescoord door ouders van de school (n=181). Het responspercentage was 38%. De ouders zijn gemiddeld genomen tevreden over de school, ze geven de school een 8,1. De verbeterpunten uit de enquête worden meegenomen in de jaarplannen en staan in de volgende paragraaf beschreven. Het volledige rapport is opvraagbaar bij de directie.

6.7 Actiepunten kwaliteitsbeleid

Om tegemoet te komen aan de ontwikkeldoelen die wij ons gesteld hebben en te handelen naar onze kwaliteitsindicatoren, hebben wij de volgende actiepunten binnen het kwaliteitsbeleid:

Actiepunten personeels- en organisatiebeleid	
A13	We zetten het bevragen van alle geledingen (inclusief leerlingen) actief in en maken plannen op basis van de uitkomsten
A14	We evalueren jaarlijks alle kwaliteitsindicatoren en bepalen aan de hand hiervan ons jaarplan met activiteiten
A15	De school informeert alle betrokkenen regelmatig over wat ze wil verbeteren
A16	Op school wordt voldoende aandacht besteed aan andere culturen
A17	Op school wordt ervoor gezorgd dat kinderen geen last hebben van digitaal pesten (Internet, Facebook, WhatsApp etc.)

7. Financieel beleid

7.1 Kwaliteitsindicatoren financieel beleid

Dit zijn onze kwaliteitsindicatoren voor het financieel beleid:

	Kwaliteitsindicatoren
F1	De school is financieel gezond
F2	We laten de financiën extern controleren en worden in ons beleid ondersteund
F3	We zetten onze financiële middelen doelmatig in en gebruiken onze eventuele overschotten zorgvuldig

7.2 Uitgangspunten

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in de meerjarenbegroting. Het bestuur van de school is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het schoolplan van de school te realiseren. De school heeft momenteel een boventalig eigen vermogen. Het bestuur stelt in samenspraak met directie, team en MR een plan op hoe deze budgetten zo goed mogelijk ingezet kunnen worden. Hierover wordt verantwoording afgelegd tijdens de ALV.

De financiële ondersteuning wordt verzorgd door Pro Management in Delft. Eens in het kwartaal bespreken de penningmeester van het bestuur, de directeur van de school en een medewerker van Pro management de financiële positie van de school. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel. Maandelijks wordt tevens het formatieoverzicht ter controle aan de directie toegestuurd. De directeur controleert dit overzicht.

7.3 Overheidsbijdragen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, impuls gelden en gelden van het SPPOH. Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor onder andere schoolmaatschappelijk werk, cultuureducatie en de conciërgeregeling. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via het onderwijsloket. Bij het vervangingsfonds worden de kosten door ziekte of rechtspositioneel verlof gedeclareerd

7.4 Vrijwillige ouderbijdrage

De school vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is inkomensafhankelijk en varieert tussen de 0 en 500 euro per jaar. Van de inkomsten worden diverse activiteiten georganiseerd. Jaarlijks (op de algemene ledenvergadering) legt het bestuur financiële verantwoording af aan de leden via de jaarrekening en de begroting. Onze school kent ook een overblijfgeregeling. Leerlingen die willen overblijven moeten hiervoor een vastgesteld bedrag betalen. Van de inkomsten worden de overblijfmedewerkers betaald. De inkomsten van de overblijf zijn kostendekkend en kosten en baten worden verantwoord op de jaarrekening. De MR heeft instemming bij de besteding van de ouderbijdrage.

Overige gelden

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

Onze school ontvangt geen achterstandsgelden. Wel is er subsidie aangevraagd voor de tijdelijke begeleiding van Oekraïense leerlingen. Deze gelden zijn veelal ingezet voor extra impulsen voor de taalontwikkeling

Peildatum	Leerlingen bekostigd	Score zonder drempel	Onderbouw zonder drempel	Bovenbouw zonder drempel	Score met drempel	Percentage leerlingen
01-10-2021	254	0	0	0	0	0%
01-02-2022	263	0	0	0	0	0%

* De achterstandsscore van een basisschool is onvoldoende betrouwbaar omdat de score is gebaseerd op te weinig (≤ 40) leerlingen.

7.5 Actiepunten financieel beleid

Om tegemoet te komen aan de ontwikkeldoelen die wij ons gesteld hebben en te handelen naar onze kwaliteitsindicatoren, hebben wij de volgende actiepunten binnen het financieel beleid:

Actiepunten financieel beleid	
A18	We zetten onze overschotten zorgvuldig in en zorgen niet voor een te grote reserve

8. Beleid huisvesting

8.1 Kwaliteitsindicatoren beleid huisvesting

Wij vinden het belangrijk dat het schoolgebouw en het schoolplein goed worden onderhouden. De school moet een fijne plek zijn voor leerlingen en personeel. Daarnaast vinden wij het belangrijk dat de school steeds meer verduurzaamt. In dit hoofdstuk beschrijven we de kwaliteitsindicatoren en doelen op het gebied van huisvesting.

Kwaliteit indicatoren	
H1	Het gebouw van onze school zorgt voor een prettige leer- en werksituatie
H2	Het gebouw van de school is ons visitekaartje en straalt kwaliteit uit
H3	We zijn duurzaam en laten dit ook terugkomen in de lessen
H4	We hebben een up-to-date MJOP en het onderhoud is op orde

8.2 Uitgangspunten en doelen

De fysieke ruimte is belangrijk. De afgelopen periode is de school verbouwd. Naast extra ruimtes is geïnvesteerd in nieuw meubilair, luchtventilatie en duurzaamheid.

De visie op het gebouw is als volgt geformuleerd:

- Ondersteunend aan onderwijs
 - Geeft werk- en leerplezier aan team en leerlingen
 - Optimaal klimaat (temperatuur, ventilatie)
- Visitekaart school
 - Helpt in tijde van leerling schaarste aan instandhouding
 - Houdt en haalt beste leerkrachten binnen
 - Straalt kwaliteitsschool uit
- Stimulerend voor kinderen
 - Energie bewustheid
 - Bevordert spel
- Maatschappelijk verantwoord
 - Energie verantwoord
 - Financieel bewust

8.3 Duurzaamheid

Met het toepassen van de warmtepomp en zonnepanelen in 2023 zijn de maatregelen ingezet om het energie verbruik te halveren.

Komende (4jr) periode is het doel om het gebouw verder te verduurzamen én aangenaam te maken door onder andere:

- Al het enkel glas te vervangen door HR++ glas
- Isoleren van de begane grond vloer
- Boiler te vervangen voor een energiezuinige
- Zomer/nacht ventilatie te verbeteren

Op de lange termijn (>2030) is het doel om het gebouw compleet energie en CO2 neutraal te worden. Om dit te bereiken zal op lange termijn:

- HR+++ glas worden toegepast op het moment dat huidige kozijnen aan vervanging toe is
- Het dak van de nieuwbouw verder worden geïsoleerd op het moment dat het dakbedekking aan vervanging toe is



- De school wordt aangesloten op het warmtenet. Dit kan gebeuren wanneer dit warmtenet is gerealiseerd, medio 2036-2040
- Het klimaatsysteem en Gebouwbouwbeheer systeem (GBS) verder worden verbeterd

8.4 Meerjaren onderhoud

Er is voor het onderhoud een Meerjarenonderhoudsplan (MJOP) opgesteld. Dit MJOP is opvraagbaar bij de directie en verankerd in het financieel beleid.

Het doel bij het onderhoud het voorkomen van verloedering en het behouden van een frisse gebouwwitstraling welke bijdraagt aan de (kwaliteits-)uitstraling van de school.

8.5 Actiepunten beleid huisvesting

Om tegemoet te komen aan de ontwikkeldoelen die wij ons gesteld hebben en te handelen naar onze kwaliteitsindicatoren, hebben wij de volgende actiepunten binnen het beleid huisvesting:

Actiepunten financieel beleid	
A19	We zorgen voor een duurzaam gebouw en streven naar klimaat neutraal zijn, dit laten we ook terugkomen in het leren

9. Instemming schoolplan

BRIN 04MG
Naam: Duinoordschool
Adres: Prins Mauritslaan 8
Postcode: 2582 LR
Plaats: Den Haag

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: Lonie v. Dreumel

Plaats: Den Haag

Datum: 28-6-'23

Handtekening: 

Functie: voorzitter MR

Naam: Sonja van Dijk

Plaats: Den Haag

Datum: 28-6-2023

Handtekening: 

Functie: groepsleerkracht

Naam:

Frederiek Dierck

Plaats:

Den Haag

Datum:

28-6-23

Handtekening:



Functie:

Lid MR

Naam:

Paulina van Dijk

Plaats:

Den Haag

Datum:

20-6-2023

Handtekening:



Functie:

groepsleerkracht

10. Vaststelling schoolplan

BRIN 04MG
Naam: Duinoordschool
Adres: Prins Mauritslaan 8
Postcode: 2582 LR
Plaats: Den Haag

Verklaring

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

Namens het bevoegd gezag,

Naam: P. J. H. VERKLEY

Plaats: DEN HAAG

Datum: 27/6/2023

Handtekening: 

Functie: VOorzitter

Naam: S. H. Veltman

Plaats: Den Haag

Datum: 31/7/2023

Handtekening: 

Functie: Secretaris

