

Schoolplan



Denk groot, begin klein

Stamperiuschool



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
Inleiding	3
Samenhang in het schoolplan	3
Totstandkoming	3
Samenhang met andere documenten	4
Vaststelling	4
1. Strategische koers Albero	5
1.1 Inleiding	5
1.2 Missie, visie en kernwaarden	5
1.3 Strategische koers	6
1.4 Tot slot	6
2. Onderwijskundig beleid	7
2.1 Missie en visie en kernwaarden	7
2.2 Schoolprofiel	7
2.3 Ononderbroken ontwikkeling	7
2.4 Brede ontwikkeling	8
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	10
2.11 Sponsorbeleid	10
2.12 Identiteit	10
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	11
4. Personeelsbeleid	13
4.1 Visie op personeel	13
4.2. Bekwaamheden en professionele ontwikkeling	13
5. Kwaliteitszorg	15
5.1 Documenten en werkwijzen	15
5.1.1 Bovenschoolsniveau	15
5.1.2 Schoolniveau	16

5.1.3 Instrumenten	16
5.1.5 Merkbare opbrengsten	16
5.2 Maatschappelijke omgeving	16

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 Albero 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.

.....
Directeur

De MR heeft instemming verleend met het schoolplan d.d.

.....
Voorzitter MR.

Het schoolplan is vastgesteld door het bestuur van de school d.d. ...

.....
Voorzitter College van Bestuur van Albero

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 toegegroeid 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:

Op de Stamperiuschool wordt ieder kind gezien in zijn ontwikkeling. Dat doen we door kwalitatief goed onderwijs aan te bieden waarin ieder kind zijn eigen leerproces doorloopt. We kijken naar de mogelijkheden binnen onze school en zijn flexibel in het aanpassen van de omstandigheden voor leerlingen. We proberen hierbij de verbinding tussen de vakken te zoeken. Dit allemaal onder leiding van een gepassioneerd, samenwerkend team.

Wij hechten veel waarde aan de samenwerking met ouders en kind. Ontwikkelingsgesprekken worden ook met ouder en kind samen gevoerd. Daarnaast zien wij de samenwerking met externe partners als essentieel onderdeel van onze school.

Denk groot, begin klein. Welkom op de Stamperiuschool!

Onze visie:

In de komende schoolplanperiode willen we de kwaliteit van ons onderwijsaanbod hoog houden. Daarom gaan we de verdieping zoeken binnen het thematisch werken. We willen werken aan de doorlopende leerlijn hiervan. Tijdens de jaarplanperiode 2022-2023 zijn we gestart met het thematisch werken en door continu reflecteren, bijstellen en samen voorbereiden, zorgen we ervoor dat we blijven doorontwikkelen. Het leren van en met elkaar en het hebben van vertrouwen in onszelf/jezelf zijn essentiële onderdelen hiervan.

Voor leerlingen zien wij dit niet anders: door jezelf te (leren) kennen, hulp te vragen of te aanvaarden en open te staan voor feedback en zelfreflectie kom je tot groei en ontwikkeling. Ook door het voeren van goede kindgesprekken, het aanleren van 21st century skills en effectieve lessen rondom (online en offline) sociale omgang, willen we persoonsvorming en leergroei mogelijk maken.

We verwachten van leerkrachten dat zij didactisch kwalitatief goede lessen bieden die gegeven worden vanuit leerlijnen en waarbij gekeken wordt naar de ontwikkelingsmogelijkheden van de leerling. We willen ons rekenonderwijs daarin verder uitdiepen.

Als stip op de horizon willen we dat de Stamperiuschool een groeiende dorpsschool zal zijn waarin ieder kind tot ontwikkeling en groei komt, waar zij 'leren leren' en vaardigheden ontwikkelen die noodzakelijk zijn om jezelf staande te houden in de maatschappij van nu en de toekomst! Daarvoor hebben teamleden en leerlingen een onderzoekende houding nodig en zoeken zij samen de verdieping op.

Onze kernwaarden:

Samen: We hechten veel waarde aan samenwerking. Samenwerking door leerlingen, samenwerking door teamleden en samenwerking met ouders (en kind). Ook zoeken we de samenwerking met externe partners als Kibeo, GGD, SMWO en CJG.

Persoonlijke ontwikkeling: Kinderen moeten zich op onze school veilig voelen om tot groei te komen. We leren de kinderen niet alleen kennisvaardigheden maar ook sociale vaardigheden die noodzakelijk zijn om zichzelf staande te houden in de maatschappij van nu en de toekomst!. Door hier wekelijks via de lesmethode Kwink aandacht aan te besteden en daarnaast het voeren van kindgesprekken, hopen we dat leerlingen de identiteit vinden die bij hen hoort. Leren leren en leren zichtbaar maken zijn hiervan belangrijke onderdelen.

Verbinding: Wij zien verbinding op allerlei gebieden. Verbinding met elkaar als partners (kinderen, ouders, externen) om tot leergroei en ontwikkeling te komen. Maar ook verbinding binnen ons onderwijs: leerlingen van allerlei leeftijden werken met elkaar samen, er worden coöperatieve werkvormen ingezet, we verbinden bewegen aan leren en leren aan buiten. Maar ook door het thematisch onderwijs kunnen we vakken aan elkaar verbinden waardoor verbanden in de hersenen beter worden aangelegd.

Verantwoordelijkheid: Met elkaar zijn we verantwoordelijk voor onze leerlingen en de school. We leren kinderen ook aan zich verantwoordelijk te gedragen: in het leerproces, met materialen en in de omgang met elkaar. Respect en een goede communicatie van teamleden en kinderen zijn hierin erg belangrijk.

Kwaliteit: We zijn een school met (kleine) combinatiegroepen en dat biedt kansen om kinderen zelfstandigheid en verantwoordelijkheid bij te brengen. We verwachten dan ook van ons team dat zij kwalitatief goede lessen bieden waarin kennis van de leerlingen, betrokkenheid tijdens de lessen en durven loslaten van groot belang zijn. Door observaties, scholing en samen met en van elkaar leren, houden we deze kwaliteit hoog.



2.2 Schoolprofiel

De school wordt dagelijks bezocht door ca 40 kinderen uit voornamelijk Wilhelminadorp, Goes en Wolphaartsdijk.

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. 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](#).

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 het groepsplan. 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:

Naast kennisvaardigheden zijn sociale, persoonlijke, lichamelijke vaardigheden van groot belang binnen ons onderwijs. Binnen onze school besteden we aandacht aan de brede ontwikkeling vanuit het thematisch werken. Bij ieder thema bekijken we welke culturele en creatieve activiteiten passend zijn. Dagelijks vindt er tijdens de lessen bewegend- en buiten leren plaats voor het eigen maken van de leerstof. Daarnaast bieden wij 2x per week gymlessen aan waarbij ieder leerjaar alle bewegingsdomeinen uitgevoerd/geoefend worden. Door de wekelijkse lessen van de lesmethode Kwink, de inzet van coöperatieve werkvormen en het structureel voeren van kindgesprekken, zorgen we voor een brede ontwikkeling bij kinderen op sociaal-emotioneel gebied.

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 [Protocol Sociale Veiligheid](#).

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 het [Kwaliteitshandboek](#).

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 Stamperiusschool is een openbare school wat inhoudt dat iedere leerling welkom is. We bieden GVO en HVO lessen aan voor leerlingen die dat wensen. Deze lessen worden gegeven door een gediplomeerde externe. Tijdens onze vieringen en thema's wordt ook met regelmaat aandacht besteed aan verschillende religies en feesten.

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 en of deze passen bij het micro-, meso-, en/of macroniveau¹ van het kind, waarmee we aansluiten bij onze opdracht als school om onderdelen van het grote systeem met elkaar te verbinden. Vanuit deze doelen komen we tot strategische keuzes en een meerjarenplanning.

3.1 Ons onderwijs in 2027

In 2027 bieden wij vanuit thematisch werken kwalitatief goed onderwijs [micro, meso]. Dat doen we in een clustering van jaargroepen bij elkaar waarin we vakoverstijgend werken. Vanaf de middenbouw worden de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuur, creatieve vakken, cultuuraanbod en burgerschap in samenhang aangeboden [micro, meso, macro] (dit past bij strategisch doel 1 en 7).

In 2027 zit het thematisch werken in ons DNA en er is aandacht voor vaardigheden als samenwerkend leren, onderzoekend leren, mediawijsheid en persoonsvorming [micro, meso]. Onder persoonsvorming zien wij 'leren leren' en leren zichtbaar maken terug (dit past bij strategisch doel 3 en 7).

Teamleden en leerlingen hebben een onderzoekende houding en zoeken samen de verdieping op [micro, meso]. Hierbij maken we gebruik van alle ruimtes in en om de school. We zorgen voor gevarieerde werk-, leer- en speelplekken [micro, meso] (dit past bij strategisch doel 1).

In iedere bouw wordt gewerkt vanuit leerlijnen om goed aan te kunnen sluiten op de leerbehoeften van onze leerlingen. We hebben deze werkwijze opgebouwd, passend gemaakt en geborgd [micro, meso] (dit past bij strategisch doel 2, 4, en 6).

Vanuit een goed georganiseerde zorgstructuur, worden de leerbehoeften van het kind vastgesteld door leerkracht, kind en IB. De kennis van externe partners zoals een logopediste, GGD en SMWO zijn hierin soms ook ondersteunend [micro, meso, macro] (dit past bij strategisch doel 2, 3, 4, 5 en 8).

De Stamperiuschool is voor onze leerlingen een fijne leerplek met een goed pedagogisch klimaat. Leerlingen zitten lekker in hun vel en voelen zich betrokken bij ons onderwijs. Zij voelen zich intrinsiek gemotiveerd om aan de slag te gaan en hun eigen leerdoelen te behalen [meso] (dit past bij strategisch doel 3, 4, 5, 7 en 8). Tijdens coachgesprekken zijn dit terugkerende gespreksonderwerpen. Leerkrachten zorgen voor diepgang tijdens deze coachgesprekken (dit past bij strategisch doel 2).

We kijken naar de groei van ieder kind ten opzichte van zichzelf. Hiervoor is een portfolio opgesteld die passend is bij onze werkwijze [meso].

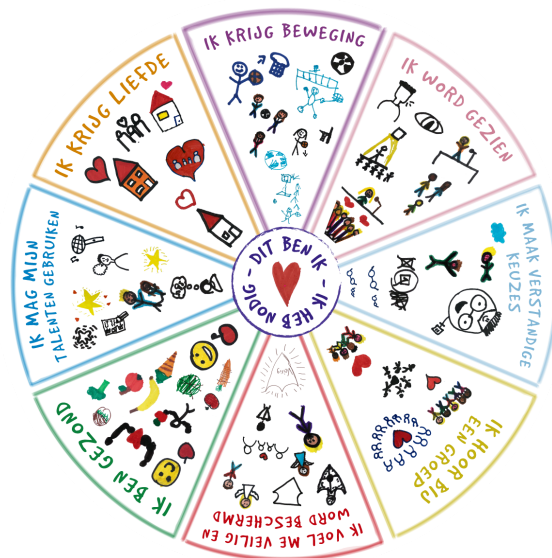
Het ontwikkelen van talenten en kwaliteiten vindt niet alleen tijdens schooltijd plaats. We bieden structureel een naschools aanbod aan, dat geboden wordt door externe professionals of enthousiaste mensen met een specifieke hobby of deskundigheid [macro]. Er is geen sprake van kansenongelijkheid, want ieder kind mag en kan, afgestemd op het aanbod, meedoen (dit past bij strategisch doel 1 en 7)!

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. Leerkrachten werken vanuit leerlijnen.

¹Bron: model Bronfenbrenner (zie strategisch beleidsplan).



2. Teamleden ontwikkelen zich in het thematisch werken.
3. Teamleden ontwikkelen zich tot kartrekkers.
4. We vergroten de betrokkenheid van leerlingen en teamleden door theoretische kennis vanuit onderzoeken in te zetten.
5. We versterken ons huidige rapport/portfolio.

3.3 Strategieën, succescriteria en meerjarenplanning

Doel	Strategie	Succescriteria 2023-2024	Succescriteria 2024-2025	Succescriteria 2025-2026	Succescriteria 2026-2027
1	Leerkrachten werken vanuit leerlijnen.	Het werken vanuit leerlijnen (van ons rekenonderwijs) wordt geborgd. Het MT houdt 2x per jaar een observatie m.b.t. de rekendidactiek in iedere groep. N.a.v. de observaties vindt er een reflectie-vergadering plaats. Leerkrachten observeren 2x per jaar een collega (intern/extern).	Het borgingsdocument rekenen wordt 2x tijdens een vergadering up to date gehouden. Het MT houdt 1x per jaar een observatie m.b.t. de rekendidactiek in iedere groep. Het MT gaat naast het rekenonderwijs ook focussen op de leerlijn spelling door de uitvoering van een gerichte observatie in alle groepen op spelling. Het MT besluit door evaluatie van de observaties of er actie nodig is op de werkwijze van de leerlijn spelling op onze school.	Het borgingsdocument rekenen wordt 1x tijdens een vergadering up to date gehouden. N.a.v. de observaties op de leerlijn spelling, worden acties door het team geïmplementeerd. Het team onderwijst de leerlijn spelling vanuit de afgesproken (en/of aangepaste) werkwijze .	Leerkrachten hebben de werkwijze voor het werken vanuit leerlijnen in hun systeem en dit is dagelijks zichtbaar. De leerlijn spelling wordt up to date gemaakt in het borgingsdocument.
2	Teamleden ontwikkelen zich in het thematisch werken.	Schoolthema's worden aan het begin van het schooljaar vastgesteld. Er wordt een format gemaakt voor het opstellen van een nieuw thema. Teamleden onderzoeken het	Er is een keuze gemaakt voor een format. Het thematisch werken wordt geborgd. Het team kan o.l.v. de kartrekker met elkaar (zelfstandig) een thema opzetten en voorbereiden.	Het borgingsdocument wordt up to date gehouden. Het team kan o.l.v. de kartrekker met elkaar (zelfstandig) een thema opzetten en voorbereiden.	Thematisch werken zit in het DNA van het team.

		werken middels dit format. Eén teamlid wordt kartrekker en zorgt ervoor dat alle teamleden betrokken zijn bij het opzetten van een nieuw thema. Leerlingen worden actief betrokken bij de start en het proces van een thema. Hiervoor gebruiken we een opstartweek om de beginsituatie scherp te krijgen.	Meedenken en coachen door het MT (op verzoek) is mogelijk.		
3	Teamleden ontwikkelen zich tot kartrekkers.	Ieder teamlid is kartrekker voor één onderwerp: -Begr. lezen/technisch lezen -Thematisch werken -Cultuur -Bewegend- en buiten leren Kartrekkers onderzoeken dit schooljaar of deze rol bij hen past. Zij evalueren dit proces tijdens de LEF/Ambitiesgesprekken. Kartrekkers nemen initiatief tijdens werksessies en teamvergaderingen gerelateerd aan hun onderwerp. Kartrekkers brengen kennis en ideeën in tijdens werksessies en teamvergaderingen gerelateerd aan hun onderwerp.	De kartrekkers zorgen voor het opstellen of bijwerken van een borgingsdocument m.b.t. hun onderwerp. Kartrekkers nemen initiatief, een onderzoekende houding aan, enthousiasmeren de andere teamleden met hun ideeën/kennis en zorgen dat deze uitgevoerd of toegepast worden. Kartrekkers oriënteren zich op een mogelijke scholing/kenniskring m.b.t. hun onderwerp.	De kartrekkers zorgen voor het jaarlijks bijstellen van de borgingsdocumenten. Kartrekkers volgen een scholing/kenniskring die passend is bij hun rol en die hun ontwikkeling ten goede komt. Kartrekkers zorgen dat ze de opgedane kennis vanuit de scholing/kenniskring delen met de andere collega's. Kartrekkers hebben inzicht m.b.t. hun onderwerp voor de jaarplanning van teambijeenkomsten.	Teamleden hebben zich tot volwaardige kartrekkers ontwikkeld en geven een vervolg aan de succescriteria.

4	We vergroten de betrokkenheid van leerlingen en teamleden door theoretische kennis vanuit onderzoeken in te zetten.	De leerkracht zet interventies in om de lessen betekenisvol te maken. De teamleden volgen een teamscholing m.b.t. leren leren. Leerlingen worden actief betrokken bij de start en het proces van een thema. Hiervoor gebruiken we een opstartweek om de beginsituatie scherp te krijgen. Leerkrachten voeren krachtige coachgesprekken (kind-leergesprek) tijdens schooltijd om inzicht te krijgen in het leerproces van de leerling. Teamleden volgen een scholing m.b.t. kindgesprekken.	Het borgingsdocument coachgesprekken wordt geactualiseerd. Het team onderhoudt de theoretische kennis m.b.t. betrokkenheid doordat dit opgenomen (en uitgevoerd wordt) wordt in (vanuit) het vergaderjaarplan. De leerkracht zet instrumenten in om te reflecteren op het lesaanbod/de lesdag. N.a.v. de verkregen feedback, passen de leerkrachten hun aanbod/werkwijze aan. Ieder teamlid voert één mini onderzoek uit gericht op het leren leren. Ieder teamlid presenteert de bevindingen en uitkomsten van hun mini onderzoeken aan de overige teamleden.	Leerkrachten zorgen dagelijks voor betekenisvolle lessen door de verkregen feedback van leerlingen. Ieder teamlid voert één mini onderzoek uit gericht op het leren leren. Ieder teamlid presenteert de bevindingen en uitkomsten van hun mini onderzoeken aan de overige teamleden. Leerkrachten geven een vervolg aan de succescriteria.	Ieder teamlid voert één mini onderzoek uit m.b.t. leren leren. Ieder teamlid presenteert de bevindingen en uitkomsten van hun mini onderzoeken aan de overige teamleden.
5	We versterken ons huidige rapport of stappen over op een (digitaal) portfolio.	Er vindt een teamgesprek plaats over de werkwijze van ons huidige rapport. Er vindt een teamgesprek plaats over het rapport (portfolio) van de toekomst. Er vindt in de bovenbouw een	Er is een inventarisatie gedaan voor een (digitaal) portfolio. Mogelijke portfolio's worden met leerlingen en klankbordgroep gedeeld. Er is een keuze gemaakt voor een (digitaal) portfolio.	Leerkrachten zijn geschoold in het werken met een (digitaal) portfolio. Er is in de groepen 5,6,7 een pilot gedraaid met het werken met een (digitaal) portfolio. We evalueren de pilot in de groepen 5,6,7 met leerlingen	In de kleutergroepen heeft een pilot gedraaid voor het werken met een (digitaal) portfolio. In de groepen 3, 4 en 5 werken de kinderen olv de leerkracht met een (digitaal) portfolio. De kinderen in de

		klassengesprek plaats over de inhoud van een goed rapport/portfolio. Er vindt in de klankbordgroep een gesprek plaats over de inhoud van een goed rapport/portfolio.		en ouders.	groepen 6,7,8 werken zelfstandig met het (digitaal) portfolio.
--	--	--	--	------------	---

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.
- Gerichte 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, Kinderopvangorganisaties en bibliotheek. Daarnaast is er samenwerking met sportverenigingen, culturele raden en andere lokale verenigingen.