

Calvin

uniek in onderwijs

Linus 
voltijd hoogbegaafdheidsonderwijs

Schoolplan Calvin en Linus-onderwijs
2024-2026

Scala

Inhoud

Deel 1 Bestuurlijke kaders en meerjarenperspectief.....	5
A. Bestuurlijke kaders Stichting Scala en meerjarenperspectief.....	6
B. Financiën.....	9
C. Personeelsbeleid.....	13
Deel 2 Beleid Calvin en Linus-onderwijs	18
2.1. Missie en visie op onderwijs en leren	19
2.2. Organisatiestructuur van de school	22
2.3. Het onderwijsaanbod	22
2.4. Pedagogisch en didactisch handelen	22
2.5. Zorgstructuur en Schoolondersteuningsprofiel	31
2.6. Resultaten en overgang naar het voortgezet onderwijs.....	31
2.7. Veiligheidsbeleid	34
Deel 3 Kwaliteitszorg Linus en Calvinonderwijs.....	35
Deel 4 Verbeterplannen Calvin en Linus-onderwijs.....	40
4.1. SWOT-analyse Calvin en Linus-onderwijs	41
4.2. Confrontatiematrix Calvin en Linus-onderwijs.....	44
4.3. Confrontatiematrix.....	47
4.4. Op schoolniveau werken aan de doelen vanuit de confrontatiematrix	47
4.5. Op schoolniveau werken aan de doelen van Stichting Scala	49

Deel 1 Bestuurlijke kaders en meerjarenperspectief

A. Bestuurlijke kaders Stichting Scala en meerjarenperspectief

Calvin en Linus-onderwijs is een voltijds hoogbegaafdheid onderwijsvoorziening onder Stichting Scala.

Stichting Scala heeft gezamenlijk met de medewerkers een uitgesproken missie en visie vormgegeven. De missie van Scala is leerlingen te leren zelfstandig te functioneren in de samenleving... ..als individu, als gezinslid, als lid van de samenleving, als vormgever van de toekomst, als burger, en als vriend en/of vriendin. Stichting Scala heeft ervoor gekozen om onze visie te formuleren als een belofte aan de medewerkers en leerlingen van Scala:

“Wij geloven in jou en jouw talent. Bij ons mag je zijn wie je bent. We bieden je ruimte om te ontwikkelen, te durven groeien naar jouw toekomst. We beloven dat je kunt kiezen. Samen zoeken we de voor jou beste eigen plek. Wij beloven jou dat je de beste versie van jezelf wordt.”

Stichting Scala heeft haar missie en visie vormgegeven in een verhaal. Hieronder volgt het verhaal van Stichting Scala.

Het verhaal van Scala

Een bedeesde kleuter loopt naar binnen, een eigenwijze tiener loopt naar buiten. Een kind zien groeien is iets heel bijzonders. Zien hoe een kind sprongen maakt, struikelt, en weer opkrabbelt. Zien hoe kwartjes vallen, soms vroeg, soms laat. Zien hoe ruzies ontstaan en weer bijgelegd worden, hoe vriendschappen groeien. Zien hoe een kind de wereld begint te begrijpen, en zichzelf.

Scala is een collectief van basisscholen in de gemeente Heusden. Elke dag werken we toegewijd en vol trots aan de ontwikkeling van ruim 3.600 kinderen, ieder met een eigen verhaal. Het is een eer om zo'n grote rol te mogen vervullen in het leven van onze leerlingen. Maar behalve een voorrecht, is het ook een vak.



Met veel stuurlui aan wal moet je in het onderwijs stevig in je schoenen staan. Moet je kunnen vertrouwen op je eigen specialisme, eigenaar zijn van je eigen professie. Bij Scala zijn we overtuigd van het vakmanschap van onze mensen. Daarom geven we ruimte. Ruimte om te doen wat er echt toe doet binnen het onderwijs. Ruimte om overbodige dingen los te laten en om nieuwe dingen aan te pakken. Ruimte om, zo nu en dan, tegen de stroom in te gaan.

We geven ook ruimte voor samenwerking. De ontwikkeling van een kind houdt ten slotte niet op bij de muren van de school. Door onderling samen te werken en door samen te werken met andere partijen die een rol spelen bij de ontwikkeling van een kind, brengen we elkaar en onze kinderen weer verder. Ook als het even lastig is.

Zo kunnen we er zijn voor alle kinderen in onze regio, met onderwijs dat past bij deze tijd. Onderwijs dat niet alleen het beste in onze leerlingen naar boven brengt, maar ook in onszelf. Onderwijs dat energie geeft. Puur onderwijs.

De kernwaarden van Stichting Scala

Onze kernwaarden zijn van toegevoegde waarde voor het voortbestaan van de organisatie en de verbetering van de resultaten op alle gebieden. We hanteren deze waarden al sinds 2015. Onze kernwaarden:

- Partnerschap;
- Ondernemerschap;
- Ontwikkelingsgericht.

We zien graag bepaalde eigenschappen bij onze medewerkers die corresponderen met onze kernwaarden. Tijdens de paneldiscussie met stakeholders is er expliciet naar deze eigenschappen gevraagd. Dat heeft geleid tot de volgende lijst met Scala-karakteristieken: Hartstocht, betrokkenheid, lef, trots, professioneel, resultaatgericht, openheid, innovatief en optimistisch.

Bewijzen 2024-2028

Onze strategie is uitgewerkt in een zestal speerpunten. We hebben ervoor gekozen om bij elk van deze speerpunten bewijzen te formuleren.

Bewijs 1. Vertrouwen op vakmanschap

We richten ons op waar het werkelijk om gaat: het leveren van kwalitatief goed onderwijs. Iedereen probeert om met zo weinig mogelijk administratieve lasten toch te komen tot goede resultaten, waarbij wel goede afstemming plaatsvindt, op het niveau van de leerling-, groeps-, school- en bovenschools niveau. Leerkrachten zijn eigenaar van het ontwikkelproces van de leerling, zijn trots op hun vak en staan voor hun kwaliteit. Ze hebben vertrouwen in het eigen vakmanschap. We streven naar het verhogen van zelfregie binnen de context van de eigen werkzaamheden en de verantwoordelijkheden van medewerkers. Cyclisch werken staat centraal waardoor de plannen een evidence informed karakter hebben. Hierdoor werken we steeds meer monitorend en minder sturend.

Bewijs 2. Samenwerken binnen Scala

Binnen de school en binnen de stichting werken we actief samen. We nemen initiatief om elkaars talenten optimaal te benutten: binnen Scala, binnen onze scholen en binnen onze teams, waarbij we medewerkers in hun kracht en ontwikkeling zetten vanuit de ACT-meting (Analytical Competence Tool). We zoeken elkaar op, leren van en werken met elkaar.

Bewijs 3. Samen met partners werken aan kansengelijkheid

We werken actief samen met partners in de keten om de kansen van alle leerlingen te vergroten. We streven naar ontschotting en maken gebruik van elkaars expertise en kennis. Samen bieden we optimale én integrale begeleiding van het kind.

Bewijs 4. Variatie in onderwijs en duurzame ontwikkeling

We willen duurzame ontwikkeling op de scholen op gang brengen, afgestemd op de leefwereld van de kinderen nu en in de toekomst. Het accent hierbij ligt op de onderwijskwaliteit op alle scholen. We werken op een cyclische manier, waarbij plannen eerst goed evidence informed overdacht worden, worden toegepast, geëvalueerd en bijgestuurd. We willen variatie tussen de scholen bieden.

Bewijs 5. Duurzaam, vitaal en wendbaar personeel

Medewerkers zijn goed in hun professie, zijn gericht op de leerling en hebben een goede balans tussen rust en prestatie. Ze nemen frequent deel aan programma's die erop zijn gericht om fris en vitaal te blijven en hun talent te laten ontwikkelen. Medewerkers spelen flexibel in op ontwikkelingen en zijn wendbaar. Talenten worden gezien en benut. Iedere medewerker van Scala identificeert zich met de stichting en de daarbij horende filosofie van HBM.

Bewijs 6. Onderwijs afgestemd op doelgroepen.

Binnen ons onderwijs stemmen we af op de doelgroepen die er in onze school aanwezig zijn. We willen daarbij 'normaliseren', onze normen en verwachtingen bijstellen naar het nieuwe normaal. Daarvoor gebruiken we de onderwijsbehoeften van de doelgroepen in de school, zoals ze in kaart worden gebracht door de leerkracht, waarbij rekening wordt gehouden met het creëren van kansengelijkheid.

Strategie

Stichting Scala hecht er belang aan dat scholen hun eigen professionele keuzes kunnen maken. De wijze waarop de doelen van de strategische notitie op schoolniveau bereikt worden, is dan ook grotendeels door de scholen zelf te bepalen. Het bestuur zet de koers uit en monitort. De wijze waarop scholen aantonen dat ze voldoen aan de wettelijke eisen en werken aan de doelen van de strategische notitie, wordt bepaald door de school. Het bestuur vraagt om verantwoording door de zelfevaluatie, de audits op onderwijsproces en sociale veiligheid, de verplichte vragenlijsten sociale veiligheid, de onderwijsresultaten en het kwaliteitsoverleg op bestuursniveau.

Er zijn bovenschoolse werkgroepen met directeuren en managers samengesteld die samen richting geven aan de strategische doelen, deze uitzetten en volgen. In het directieberaad komen deze strategische doelen in een tweejaarlijkse cyclus aan bod. De bewijzen van de strategische notitie komen op eigen wijze terug in de schoolplannen, gekoppeld aan de schoolambities. De directeuren van Stichting Scala spreken elkaar aan op de rol die de kernbelofte en de bewijzen vervullen bij de koers van de scholen.

Medewerkers hebben een grote mate van verantwoordelijkheid in de uitvoering van hun werk. In de ambities van de scholen zijn de bewijzen van de strategische notitie verwerkt, waardoor er automatisch gewerkt wordt aan de kernbelofte van Stichting Scala. Het gaat er hierbij vooral om dat onze bewijzen cultuur worden binnen de organisatie.

Op bestuursniveau wordt het beleid eveneens afgestemd op de kernbelofte en de bewijzen. De directeur bestuurder legt hiervoor verantwoording af aan de raad van toezicht. Het beleid per beleidsterrein wordt vastgesteld door de directeuren en de GMR. De directeur bestuurder geeft leiding aan de verantwoordelijken per beleidsterrein en stuurt waar nodig bij tijdens de vorming van beleid. De werkwijze van het directieberaad, inclusief de werkgroepen die actief zijn en de planning, staat beschreven in het jaarplan Directeurenberaad Scala. Daarnaast staan processen bedrijfsvoering beschreven in het Handboek Kwaliteit en het Handboek administratieve organisatie en interne controle.

B. Financiën

Rijkssubsidie

De baten bestaan voor circa 95% uit subsidiebijdragen van het ministerie van OCW. Deze zijn gebaseerd op bekostigingsstelsel primair onderwijs en leerlingenaantallen.

Belangrijkste punten die beheerst moeten worden zijn:

- komen alle subsidies waar recht op bestaat ook binnen?
- worden de subsidies besteed conform de voorwaarden, zodat het risico op terugbetaling wordt geminimaliseerd?

Deze 2 onderdelen worden beheerst door de stafmedewerker personeel en financiën en verantwoord in de kwartaalrapportages.

Kennisname mogelijkheid tot subsidie.

Het ministerie van OCW maakt bekend wanneer er sprake is van nieuwe subsidies. Dergelijke informatie komt vaak van meerdere kanten binnen, zoals in de vorm van nieuwsbrieven, via werkgeversorganisaties of collega-organisaties. De van belang zijnde informatie wordt verspreid onder de belanghebbenden. Tevens wordt deze informatie besproken op het 2-wekelijkse directeurenoverleg.

Aanvraag subsidie

De betrokken functionaris bereidt de subsidieaanvraag voor, waarna de directeur bestuurder deze, indien nodig, ondertekent. De stafmedewerker financiën ontvangt een kopie van de subsidieaanvraag. De subsidieaanvraag wordt door de verantwoordelijke functionaris bewaard.

Beschikking subsidie

Indien subsidies worden toegekend, ontvangt de betrokken functionaris een beschikking met de hoogte van de toekenning. De stafmedewerker financiën ontvangt een kopie van de subsidietoekenning. Ook voor de structurele subsidies wordt jaarlijks een beschikking ontvangen door de stafmedewerker financiën. De ontvangen beschikkingen worden bij de financiële administratie bewaard.

Verwerking in de financiële administratie

Het ministerie van OCW betaalt maandelijks de subsidies uit. Vanuit de website www.cfi.nl wordt de verdeling van het totaalbedrag aan te ontvangen subsidies ingelezen in Exact. Bij ontvangst van de subsidies wordt bij het boeken van de bankafschriften de post nog te ontvangen subsidies gecrediteerd.

Controle volledigheid

De volledigheid en de ontvangst van de structurele subsidies wordt maandelijks gecontroleerd door de stafmedewerker financiën. Ten behoeve van de jaarrekeningcontrole vindt een afstemming plaats tussen het jaaroverzicht van het Ministerie van OCW en de financiële administratie.

Verantwoording structurele subsidies

Bij de controle van de jaarrekening door de accountant wordt gecontroleerd of is voldaan aan de voorwaarden met betrekking tot de verantwoording van de structurele subsidies van het Ministerie van OCW. Als de accountant een goedkeurende verklaring afgeeft, is voldaan aan de subsidievoorwaarden.

Verantwoording incidentele subsidies

De aanvrager is verantwoordelijk voor het opmaken van de verantwoording. Afhankelijk van het doel van de incidentele subsidie kan de beleidsadviseur personeel en organisatie of de stafmedewerker financiën daarbij ondersteunen. Verantwoording over de besteding van de subsidies binnen de voorwaarden loopt via het reguliere jaarverslag. Controle vindt plaats door de accountant.

Prestatiebox

Bijzondere bekostiging voor het realiseren van afspraken uit het bestuursakkoord en in het kader van het programma Cultuureducatie met Kwaliteit.

De vier actielijnen uit het bestuursakkoord zijn:

1. Talentontwikkeling door uitdagend onderwijs
2. Een brede aanpak voor duurzame onderwijsverbetering
3. Professionele scholen
4. Doorgaande ontwikkelingen

Bekostiging groei

Als het totale aantal leerlingen binnen Scala in het lopende schooljaar met 3% + 13 stijgt, wordt de groeiregeling toegepast.

Eerste opvang vreemdelingen

Allereerst hebben besturen voor deze leerlingen recht op de bekostiging die voor alle leerlingen geldt.

Bij toename van het aantal asielzoekers, korter dan twee jaar in Nederland woonachtig en overige vreemdelingen, korter dan een jaar in Nederland woonachtig, kunnen we een beroep doen op bijzondere bekostiging.

Subsidie zij-instroom

Bijdrage van € 20.000, - per zij-instromer, die via het zij-instroomtraject binnen 2 jaar zijn bevoegdheid haalt.

Studieverlofsubsidie

Met de lerarenbeurs kunnen leraren een bachelor- of masteropleiding volgen. Op die manier kunnen zij hun deskundigheid vergroten of zich specialiseren. Scala als werkgever krijgt subsidie om studieverlof te kunnen verlenen. Met de subsidie kan een vervanger worden aangesteld.

SWV PO Langstraat Heusden Altena

Het samenwerkingsverband draagt de volgende middelen aan ons over:

- lichte ondersteuningsmiddelen: deze middelen hebben als doel de basisondersteuning van onze scholen te versterken;
- zware ondersteuningsmiddelen: dit budget is bedoeld voor ambulante begeleiding (AB), kleine arrangementen en om de ambulante dienst van het SO te bekostigen. Deze middelen worden ook aangewend om de uren van de IB-ers en de deskundigen bevoegd gezag (DBG-ers) deels te bekostigen. Op die manier ontstaat er meer ruimte om middelen naar het primair proces te laten vloeien. De DGB-ers monitoren de uitgaven van de arrangementen en inzet AB;
- leergemeenschappen, dit budget wordt gedeeltelijk gebruikt om de algemene scholingsmiddelen te verhogen.

Het restant van de gelden vanuit het SWV worden toegevoegd aan het primair proces om in 2024-2026 de klassen te verkleinen.

Baten gemeente/provincie

Voor de inzet van 2 fte in het sport- en beweegteam stelt de gemeente Heusden € 20.000 per fte per jaar beschikbaar. Het sport- en beweegteam stimuleert beweging en

sportbeoefening voor de jeugd van 4 t/m 12 jaar, zowel voor, tijdens als en na schooltijd. Over de inzet van deze 2 fte legt stichting Scala verantwoording af aan de gemeente. De gemeente heeft vanaf schooljaar 2017-2018 subsidie toegekend voor VoorporTAAL: een aanpak waarbij kinderen met een beperkte woordenschat of achterstand in de woordenschatontwikkeling, samen met de ouder/verzorger, intensief en tijdelijk via een taalprogramma de woordenschat kunnen vergroten.

Opleidingsschool

Stichting Scala biedt aan studenten en stagiaires zinvolle leerwerkplekken. Er zijn drie opleidingsscholen: Lambertusschool, Olof Palme en de Duinsprong, die de praktijkopleiding verzorgen van de pabostudenten in samenwerking met Fontys Hogeschool Kind & Educatie in Den Bosch.

Hiervoor ontvangen we een subsidiebedrag per student.

Begroting(en)

Het begrotingsproces heeft als doel om tot een inzichtelijke, volledige en voldoende betrouwbare begroting te komen. Dit proces moet duidelijk maken wie, wat, hoe en wanneer doet en helderheid verschaffen over de manier waarop we de volledigheid en betrouwbaarheid van de begroting borgen.

1. Opstellen meerjaren-investeringsplan en -onderhoudsplan

In september/oktober starten de stafmedewerkers financiën en huisvesting de gesprekken met de schooldirecteuren over de benodigde/gewenste investeringen voor het Onderwijs Leerpakket (OLP), meubilair, ICT en het benodigde/gewenste onderhoud op basis van het meerjarenonderhoudsplan voor de komende jaren. Op basis van deze gesprekken stellen de stafmedewerkers per school een investeringsplan en een onderhoudsplan op. Op basis van de onderhoudsplannen wordt de dotatie aan de voorziening onderhoud berekend.

2. Baten

De baten worden door de stafmedewerker financiën begroot op basis van:

- Bekostigingsstelsel primair onderwijs;
- Leerlingaantallen per 1 oktober; de prognose is gebaseerd op online registratie leerlingen, de uitstroom van gr. 8 en de bevolkingsprognose van de gemeente Heusden;
- Ervaringscijfers lopend jaar en voorgaande jaren voor wat betreft overige (gemeente)subsidies.

3. Lasten

De lasten in de begroting bestaan voor ruim 80% uit personeelslasten. De lasten worden begroot op basis van het meerjaren-bestuur formatieplan. De huidige personele bezetting in HR2day vormt de basis om de salariskosten voor de komende jaren door te rekenen. Er wordt hierbij rekening gehouden met toekomstige periodieke verhogingen, verwachte cao-verhogingen en wijzigingen in werkgeverslasten.

De overige 20% bestaan uit uitgaven t.b.v. de materiële instandhouding, zoals afschrijvingen, onderhoud en overige leerling- en school gebonden kosten. De lasten worden begroot op basis van:

- meerjaren-onderhoudsplan;
- meerjaren-investeringsplan voor OLP, meubilair en ICT;
- ervaringscijfers lopend jaar en voorgaande jaren;
- aanvullende wensen, projecten, beleidsuitgangspunten;
- programma's van eisen uit de bekostiging.

4. Opstellen liquiditeitsplanning

In de liquiditeitsplanning wordt verwerkt:

- meerjaren-onderhoudsplan;
- meerjaren-investeringsplan voor OLP, meubilair en ICT;
- dotaties aan en onttrekkingen uit voorzieningen;
- berekening van de baten en lasten.

5. Beoordeling/goedkeuring/vaststelling

De directeur bestuurder beoordeelt en toetst gedurende het begrotingsproces de begroting, het meerjaren-onderhoudsplan en –investeringsplan en de liquiditeitsplanning aan de beleidsuitgangspunten.

In november wordt de conceptbegroting met het meerjaren-onderhoudsplan en – investeringsplan en de liquiditeitsplanning besproken door de directeur bestuurder, beleidsadviseur personeel en organisatie en de stafmedewerker financiën met de auditcommissie. Aanpassingen in de stukken en de tekstuele toelichting n.a.v. deze bespreking worden door de stafmedewerker financiën verwerkt. In december wordt de conceptbegroting met bijlagen behandeld in de vergadering van de Raad van Toezicht (RvT). Na goedkeuring door de RvT stelt de directeur bestuurder de begroting vast d.m.v. het ondertekenen van de begroting als verantwoordelijke voor de uitvoering.

6. Advies GMR

De begroting wordt door de directeur bestuurder besproken met de GMR. De GMR heeft een adviesbevoegdheid ten aanzien van de hoofdlijnen van het meerjarig financieel beleid.

7. Budgetverantwoordelijke functionarissen

Vanuit de vastgestelde begroting wordt, op basis van kengetallen en historische gegevens voor leerling- en school gebonden kosten, aan de schooldirecteuren budgetten toegekend. De schooldirecteur accordeert formeel de aan hem toegekende budgetten.

Andere budgetverantwoordelijke functionarissen zijn:

- Manager onderwijs en kwaliteit: budget externe inhuur ondersteuning, projecten;
- Beleidsadviseur personeel & organisatie: scholings-, arbo budget, budget externe inhuur leerkrachten;
- Stafmedewerker huisvesting: meerjarenonderhoudsplan;
- Hoofd servicedienst: budget voor dagelijks onderhoud.

8. Rapportage en beheersing

Per kwartaal ontvangen de budgetverantwoordelijke functionarissen de volgende overzichten:

- werkelijke investeringen in relatie tot de vastgestelde budgetten voor investeringen;
- werkelijk groot onderhoud binnen en buiten in relatie tot de vastgestelde budgetten voor onderhoud;
- de onder- en overschrijding van de budgetten.

De kwartaaloverzichten zijn onderwerp van gesprek in de voortgangsgesprekken tussen de budgethouder en de directeur-bestuurder.

NPO-gelden

In het schooljaar 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.

C. Personeelsbeleid

Stichting Scala omarmt het gedachtegoed van Human Being Management: uitgaan van de talenten en de competenties van de medewerkers en het optimaal benutten van deze competenties zodat de medewerkers duurzaam inzetbaar blijven voor Scala. Dit heeft Scala ook vastgelegd in haar strategische notitie die bestaat uit 6 bewijzen:

1. Vertrouwen op vakmanschap
2. Samenwerken binnen Scala
3. Samenwerken in de keten
4. Variatie in onderwijs en duurzame ontwikkeling
5. Duurzaam, vitaal en wendbaar personeel
6. Onderwijs afgestemd op doelgroepen.

Vanuit deze strategische visie en bewijsvoering wil Scala dat haar medewerkers goed zijn in hun professie, zijn gericht op de leerling en een goede balans hebben tussen rust en prestatie. Ze nemen frequent deel aan programma's die erop zijn gericht om fris en vitaal te blijven en hun talent te laten ontwikkelen. Medewerkers spelen flexibel in op ontwikkelingen en zijn wendbaar. Talenten worden gezien en benut.

Naast het inzetten van HBM op het duurzaam inzetbaarheid houden van de medewerker en het optimaal in ontwikkeling brengen van de medewerker, willen wij ons hierdoor ook onderscheiden van andere werkgevers. Door te investeren in onze medewerkers en zijn/haar talenten te benutten en het tonen van goed werkgeverschap, hopen wij zo een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven voor onze medewerkers en toekomstige medewerkers.

Om verder vorm te geven aan het Human Being Management beleid heeft Scala een vitaliteitscoach en werken we met een providerboog zoals vastgelegd in de notitie Duurzame inzetbaarheid en Vitaliteit. Voor het wendbaar houden van ons personeel hanteren wij de uitgangspunten zoals vermeld in het mobilitateitsbeleid van Scala.

Daarnaast hebben we het HBM-beleid van Scala verder uitgewerkt in deelnotities zoals:

- Beloningsbeleid.
- Functieboek.
- Inductieprogramma startende directeuren.

Deze notities zijn hier te vinden.

Het ontwikkelgesprek

Stichting Scala heeft de traditionele gesprekkencyclus omgebogen naar het ontwikkelgesprek. Dit past in onze filosofie om een mensgerichte organisatie te zijn waarbij we willen investeren in duurzaam, vitaal en gelukkig personeel die een toegevoegde waarde hebben voor onze organisatie.

We zien graag bepaalde eigenschappen bij onze medewerkers die corresponderen met onze kernwaarden, ontwikkelingsgericht, ondernemerschap en partnerschap. Scala wil een ontwikkelingsgerichte stichting zijn die via de filosofie van Human Being Management zijn/haar medewerkers maximaal in ontwikkeling wil zetten. Daarnaast willen wij de 6 bewijzen uit onze strategische notitie ook toepassen op de gesprekkencyclus:

1. Vertrouwen op vakmanschap.
2. Samenwerken binnen Scala.
3. Samenwerken met partners aan kansengelijkheid.
4. Variatie in onderwijs en duurzame ontwikkeling.
5. Duurzaam, vitaal en wendbaar personeel.
6. Onderwijs afgestemd op doelgroepen.

Vanuit deze strategische visie wil Scala in haar medewerkers investeren om bovenstaande bewijzen te kunnen bewerkstelligen, dan wel te waarborgen.

Sturen op kwaliteit met het ontwikkelgesprek.

Scala wil dat haar medewerkers hun verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling. Door autonomie aan de medewerker te geven, de professionele groei te stimuleren en de verbinding met de medewerker aan te gaan, hoopt Scala een goed klimaat neer te zetten waarin ontwikkelgesprekken plaats kunnen vinden. Het geven van feedback en zelfreflectie wordt een automatisme in ons handelen met als doel om zo steeds verder in ontwikkeling te komen en hiermee de kwaliteit van het primaire proces, het verzorgen van onderwijs, te borgen of te verhogen. Er dient een constante dialoog opgestart te worden tussen de leidinggevende en collega's om zo de feedbackcultuur te versterken en de verwachtingen naar elkaar uit te spreken wat we nodig hebben voor onze eigen ontwikkeling en in elke laag van de organisatie.

Door eerlijk te zijn in verwachtingen van elkaar, afspraken, consequenties en doelstellingen wordt er een klimaat gecreëerd van wederzijds vertrouwen en weet een medewerker welke ontwikkelingen ondernomen kunnen worden om zo de doelstellingen van zichzelf, de school en de stichting te realiseren.

Dit betekent dat Scala haar medewerkers stimuleert om te investeren in hun eigen vakmanschap en ontwikkeling, om zo inhoud te kunnen geven aan andere onderwijsconcepten. Vanuit de strategische koers wil Scala haar medewerkers ook duurzaam, vitaal en wendbaar maken en houden. Om de vele ontwikkelingen die plaats vinden in het onderwijs bij te kunnen houden, is naast de professionele ontwikkeling ook vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van belang. Aan Scala mede de taak om de werkdruk acceptabel te houden, zodat de medewerkers voldoende blijven toegerust om de vele ontwikkelingen zich eigen te maken en bij te kunnen houden conform het gedachtegoed van HBM. Het werken in het onderwijs betekent zinvolle antwoorden kunnen geven op complexer wordende hulpvragen van leerlingen, ouders en collega's. Deze ontwikkeling vraagt een voortdurende professionalisering. Door inzet van gerichte scholing wil stichting Scala een kwaliteitshandhaving en verbetering bewerkstelligen en daarmee het ontwikkelen van nieuwe diensten te weten:

- Onderwijsconcepten (Linus, Leren Met Ouders, VoorporTAAL).
- Specialistisch advies (pedagogisch & handelingsgericht).
- Advies, coaching en collegiale consultatie.
- Voorlichting.

Scholing vloeit voort uit de visie van Scala en haar scholen op het onderwijs en de leerlingen, het strategisch beleid en het onderwijskundig-, personeels-, financieel- en kwaliteitsbeleid, beschreven in onder andere het schoolplan. Goed opgeleide medewerkers die zich welbevinden in de werksituatie zijn daarbij in deze visie de kritische succesfactor.

De cyclus van het ontwikkelgesprek

Centraal in de cyclus van het ontwikkelgesprek staat de constante dialoog tussen de medewerker en de leidinggevende in relatie tot het ontwikkelen en verbeteren van prestaties, het welbevinden en het versterken van de kwaliteit van het onderwijs. Hierbij wordt het bewijs van "anders vasthouden" ingezet en wordt er minder via formele werkwijze en formulieren vastgelegd, maar meer in notitievorm. Waarin deze notities gemaakt worden is niet zo van belang (in OneNote, Word of AFAS), zolang de informatie maar bij de leidinggevende, de medewerker en P&O terecht komt en gekoppeld is aan het digitale dossier van de medewerker in AFAS.

Ontwikkeling van de medewerker

Elke medewerker houdt haar/zijn ontwikkeling bij waarmee hij/zij laat zien hoe hij/zij zich professioneel heeft ontwikkeld. Zijn/haar ontwikkeling wordt vastgelegd in AFAS/Mijn Insite/Mijn ontwikkeling en besproken tijdens het ontwikkelgesprek. Medewerkers kunnen hier hun

diploma's en certificaten uploaden, hun EHBO/BHV certificering registreren en assessments /bekwaamheid schoolleiders toevoegen.

De medewerker maakt daarbij gebruik van vier kritische handelingen en competenties opgesteld door het POS:

1. Pedagogisch handelen in klassensituaties
2. Omgaan met verschillen tussen leerlingen
3. Ondernemerschap in educatief partnerschap
4. Leren en werken in een professionele leergemeenschap

Begeleiding en ondersteuning startende medewerker, herintreders en zij-instromers:

Voor het duurzaam inzetbaar houden van startende medewerkers, zij-instromers en herintreders hebben we twee bovenschoolse coaches en twee assessoren. Zie hiervoor ook de [notitie begeleiding en ondersteuning, startende medewerkers, herintreder en zij-instromers](#).

Professionalisering

Scholing is een onderdeel van het totale professionaliseringsbeleid van Scala.

Professionalisering is een containerbegrip voor alle scholingsactiviteiten voor alle medewerkers van Scala.

Onder professionalisering vallen o.a. de volgende activiteiten:

- Het volgen van een cursus, studie of opleiding.
- Het deelnemen aan een training.
- Intervisie.
- Supervisie.
- Coaching.
- Collegiale consultatie.
- Functie- en taakrotatie.
- Stage lopen.
- Lezen en bestuderen van actuele literatuur/vakbladen.

Scholing is een breed begrip en dekt vele verschillende activiteiten. Onder scholing verstaan we het volgen van trainingen voor het oplossen van concrete problemen die op korte termijn om een oplossing vragen. Dit kan een cursus zijn, maar ook een training 'on the job', het participeren in een andere afdeling, job rotatie of het uitvoeren van een specifieke taak.

Door het ontwikkelen van opleidingen kan de schoolorganisatie voorbereidingen treffen voor toekomstige (probleem) situaties. Het gaat hierbij om toekomstige functies, te verwachten knelpunten in management, verandering in benodigde kwalificaties voor het onderwijspersoneel of administratie.

Met ontwikkeling wordt de persoonlijke ontwikkeling bedoeld, die gericht is op kennisverwerving, inzichtvergroting en algemene vormen van houding en gedrag.

Ontwikkeling heeft niet direct betrekking op het bereiken van een bepaalde functie, maar betreft meer het behalen van bepaalde competenties. Hoe meer een organisatie ontwikkelingsgericht is, des te meer zullen de opleidingen proactief van aard zijn.

Scholing kan dus ingezet worden op individueel niveau, teamniveau, schoolniveau en op stichtingsniveau. Het dient gericht te zijn op de dagelijkse praktijk zoals ontwikkelingen in de organisatie of op toekomstige ontwikkelingen in het kader van loopbaanperspectieven. Het gaat hierbij om persoonlijke professionalisering, nascholing en studiefaciliteiten. Voor alle medewerkers geldt een vast percentage van 5% van hun normjaartaak wat inzichtelijk is in Cupella. Voor professionalisering, c.q. persoonlijke scholing wordt op jaarbasis uitgegaan van maximaal 83 uur bij 1,00 fte. Dit is ongeveer 2 uur per week. De exacte invulling wordt het jaarlijks besproken in het ontwikkelgesprek.

Doelgericht scholen

Binnen de scholen van Scala wordt scholing ingezet om bepaalde schoolspecifieke- en individuele doelen te realiseren. De doelen van de school zijn beschreven in het lange termijn schoolontwikkelingsplan (SOP). Dit scholingsplan wordt opgesteld voor een termijn van 4 jaren.

Scholing is één van de instrumenten die kan worden ingezet om deze doelen te bereiken. De doelen van Scala als geheel zijn benoemd in het strategisch beleidsplan van Scala. De scholen van Scala hebben daarvan hun eigen doelen afgeleid. In het scholingsjaarplan van de school is een planning opgenomen aan welke zaken zij in welk schooljaar gaan werken. Welke scholing wordt ingezet en wie gaan deelnemen is binnen de school onderwerp van overleg tussen directeur/leidinggevende en medewerkers. Leidinggevend en stellen in de ontwikkelgesprekken scholing aan de orde. Zij geven en verzamelen informatie over benodigde scholing van de medewerker, het team en de school.

Daarnaast worden er schooloverstijgende scholingsactiviteiten meegenomen in het scholingsplan op stichtingsniveau. Deze scholingsactiviteiten worden aangeboden via de Scala Academie. Deze scholingsactiviteiten zijn vrijblijvend, echter soms kunnen bepaalde scholingsactiviteiten wat minder vrijblijvend zijn omdat de regelgeving of wetgeving dit van ons vraagt of gekoppeld is aan de doelen die wij ons stellen.

Voorbeelden hiervan zijn het verkrijgen van kennis ten aanzien van:

- De primaire doelgroep: intern begeleiding, techniek, cultuureducatie, taal en rekenen etc.
- Specifieke doelgroepen: Hoogbegaafdheid, ADHD, autisme, dyslexie en overig;
- De onderwijsorganisatie: werking leerlingvolgsysteem (Esis), gehanteerde methodes, pedagogisch klimaat e.d.

De doelen kunnen worden ondergebracht in een aantal scholingscategorieën. Onder deze categorieën vallen:

- Scholingsactiviteiten per school (schooljaarplan);
- School overstijgende scholingsactiviteiten, bijvoorbeeld via de Scala Academie;
- Scholing in verband met individuele wensen;
- Scholing voor managementontwikkeling dan wel ter verkrijging van een managementfunctie;
- Scholing vanuit re-integratie.

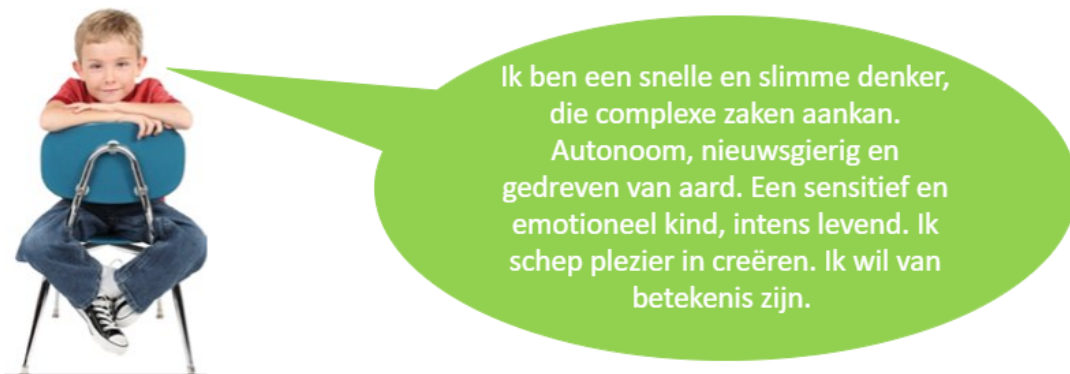
Het strategisch scholingsbeleid van Scala is vastgelegd in de notitie Strategische scholingsbeleid (zie bijlage)

Het strategisch scholingsbeleid van Scala is vastgelegd in de [notitie Strategische scholingsbeleid](#).

Deel 2 Beleid Calvin en Linus-onderwijs

2.1. Missie en visie op onderwijs en leren

Calvin en Linus-onderwijs zijn onderwijsvoorzieningen voor leerlingen die op jonge leeftijd een ontwikkelingsvoorsprong laten zien. Deze leerlingen hebben gezien hun leer- en persoonlijkheidseigenschappen een specifieke leeromgeving nodig binnen het onderwijs om tot ontplooiing te komen en in hun kracht te blijven.



Figuur 3: Mees, de Calvin en Linus-onderwijs leerling

Onze missie is de uniciteit van de leerling met een ontwikkelingsvoorsprong te versterken voor een duurzame positionering in de maatschappij. **Onze visie** is leerlingen in hun eigenheid te erkennen en leerlingen de mogelijkheid te geven zich binnen de onderwijscontext te herkennen in interactie met gelijkgestemden (peers). Door leerlingen te coachen in hun persoonlijke leervragen en eigenaarschap te geven over hun leerdoelen werken we aan de ontwikkeling van zelfverantwoordelijkheid, zelfontplooiing en cognitieve vaardigheden en strategieën.

Op deze manier willen we bijdragen aan het geluk van leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong door ze een optimale leeromgeving te bieden met ontwikkelingsgelijken, zodat ze de emotionele en creatieve ruimte ervaren om zichzelf te ontwikkelen en hun talenten optimaal kunnen benutten.

Wij vinden het belangrijk onderwijsstructuren en inhoud zo in te richten dat iedere leerling zich uitgedaagd voelt en tot leren komt. Leerlingen die zich uitgedaagd voelen, bevinden zich in de zone van de naaste ontwikkeling (Winstanley, 2010). Om leerlingen uit te dagen in de zone van de naaste ontwikkeling is het van belang de beginsituatie van leerlingen goed in beeld te krijgen en doelen helder voor ogen te hebben. Onderwijs zou eigenlijk moeten starten waar de leerling eindigt (Tomlinson, 1999). Formatieve assessment ondersteunt dit proces en zou standaard ingebed moeten worden in het onderwijs. (William, 2016).

Daarnaast vinden wij het belangrijk onderwijs minder te standaardiseren en creativiteit meer in te bedden. De natuurlijke drang om te leren en nieuwsgierig te zijn (Robinson, 2015) wordt naar onze mening tenietgedaan door het klakkeloos volgen van onderwijsmethoden en fragmentarisch aanbieden van leerstof. Nieuwsgierigheid van leerlingen gebruiken en aanwakken en leerlingen leren hun eigen vragen te formuleren leidt tot grotere betrokkenheid, eigenaarschap en diepgang bij het leren (Rothstein & Santana, 2015). Zelfregulerende vaardigheden zijn belangrijk om planmatig te kunnen handelen en gedrag te kunnen aanpassen aan de omgeving. Zelfregulerende vaardigheden, zoals het reguleren van

gedachten en gevoelens, afstemmen op de omgeving en omgaan met feedback, lijken zeer belangrijk te zijn in de ontwikkeling van vaardigheden en het behalen van academische resultaten. Deze core values hebben vervolgens weer een effect op motivatie op leren op de langere termijn. Zelfregulerende vaardigheden zijn niet alleen belangrijk voor schoolse resultaten maar ook voor latere succes in het dagelijks leven en uitvoeren van een beroep.

In het verlengde hiervan geeft Harari (2018) aan dat onderwijs zich zou moeten focussen op de ontwikkeling van zelfkennis. Volgens hem is het cruciaal dat leerlingen zichzelf leren kennen. Zelfkennis kan als filter optreden tegen invloeden van onder andere Big Data en artificiële intelligentie. Zelfinzicht is de basis voor persoonlijke ontwikkeling en omvat onder andere inzicht in eigen identiteit, waarden, overtuigingen, sterke en zwakke kanten, interesses, gedrag en emoties en verwerking hiervan. Zelfregulering is het vermogen om doelgericht een taak of proces te kunnen voltooien en verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen handelen. Het is nodig in elke bekende maar ook onbekende situatie.

Zelfregulerende vaardigheden stellen een leerling in staat om:

- Eerder opgedane kennis met informatie uit de context te combineren om een probleem op te lossen.
- Een probleem te analyseren, op basis hiervan een planning te maken, een strategie te selecteren, te monitoren, uit te voeren en te evalueren (ook wel metacognitieve controle vaardigheden genoemd).
- Creatief te handelen.

Tevens geeft Harari (2018) aan dat het van groot belang is dat leerlingen open staan voor nieuwe dingen en leren met veranderingen om te gaan. Ook Alhers en Boeder (2016) geven aan dat toekomstbestendig onderwijs voor ogen houdt dat de enige continuïteit verandering is. Het vastleggen van vaardigheden die hiervoor van belang zijn, is dus eigenlijk een soort contradictio in terminis. Mentale flexibiliteit, reflectie op jezelf en emotioneel in balans zijn, zijn voorwaarden voor het kunnen omgaan met veranderingen (Harari, 2018). Onderwijs zou daarom in grote mate de taak moeten hebben leerlingen hierbij te ondersteunen en begeleiden.

In het hele onderwijsproces vinden we het van essentieel belang dat leerlingen worden gezien voor wie ze zijn. Kevin Hewitson (2021) omschrijft dit mooi in zijn boek met als titel "If you can't reach them you can't teach them".

De kernwaarden van Calvin en Linus-onderwijs kunnen we als volgt omschrijven:

Samen met alle teamleden zijn we aan de slag met de kernwaarden van Calvin en Linus-onderwijs. We hebben onder andere diverse activiteiten gedaan rondom onze missie en visie om gezamenlijk onze koers te kunnen vervolgen. We hebben hierbij onder andere gebruik gemaakt van het nieuwe Waardenspel 'Blik op Waarden' gemaakt door Praktijk voor Talent (Froukje van Ballegooien). Het mooie is dat we dit spel ook kunnen gaan inzetten met onze leerlingen. Met het team kwamen we met elkaar tot de volgende waarden:

- Nieuwe dingen bedenken en maken
- Eerlijk zijn
- Nieuwsgierig zijn
- Doen waar je blij van wordt
- Van binnen tevreden zijn
- Voor jezelf opkomen
- Je aan regels houden
- Doen zonder denken

Onder elke waarde liggen weer onderliggende waarden. Bij de laatstgenoemde waarde bedoelen we bijvoorbeeld dat er ook ruimte moet zijn om uit je hoofd te komen, dat dingen

niet altijd perfect hoeven te zijn en dat brainstormen en buiten de lijntjes denken zeer effectief kan zijn.

De leerlingen worden voortdurend uitgedaagd om hun talenten in te zetten. Hieraan liggen drie doelen ten grondslag:

1. Leren (om te) leren.
2. Leren (om te) denken.
3. Leren (voor het) leven.

Leren (om te) leren

Hierbij gaat het om het ontwikkelen van inzichten en vaardigheden, die belangrijk zijn voor het verwerven en toepassen van kennis. In dat proces zijn taakgerichtheid, doorzettingsvermogen, het nemen van initiatieven en motivatie van groot belang. In feite draait het om een drang tot blijvend verder willen leren en ook plezier beleven aan het leren van nieuwe dingen. Daarbij is het uiteraard belangrijk dat leerlingen zelf leerdoelen leren formuleren en in staat zijn een goede werkverdeling te maken in de tijd. Het accent ligt hierbij op het ontwikkelen van metacognitieve vaardigheden. De leerlingen moeten leren plannen, structureren, evalueren en kritisch naar hun eigen leerproces kijken. In grote regelmaat evalueren de leerlingen hun werkhouding en leerstofaanbod en formuleren zij hun aandachtspunt voor de daaropvolgende week. Deze evaluaties vinden plaats in een één-op-één situatie met de leerkracht. Voorts leren leerlingen dat zij verschillende leerstrategieën in kunnen zetten om informatie te verwerven en op te slaan, zodat later getoond kan worden wat geleerd is. Reflectie op het eigen leergedrag, het product en leerproces is hiervan een wezenlijk onderdeel.

Leren (om te) denken

Hier gaat het om het ontwikkelen van en reflecteren op hogere denkvaardigheden door leerlingen. Er zijn verschillende denkvaardigheden te onderscheiden, zoals:

- *Het analytisch denken*, waarbij het draait om het bepalen van de verhoudingen van verschillende delen ten opzichte van elkaar of ten opzichte van het grotere geheel
- *Het creatief denken*, waarbij een beroep wordt gedaan op het flexibel kunnen inspelen op omstandigheden, op vindingrijkheid bij het ontdekken van nieuwe problemen en het oplossen ervan
- *Het kritisch denken*, waarbij het gaat om het controleren van veronderstellingen en informatie en het gefundeerd kunnen vormen van een mening.

Leren (voor het) leven

Bij dit doel gaat het om het ontwikkelen van kennis, houding en vaardigheden op het persoonlijke gebied. Inzicht in jezelf vormt de basis voor het leren leven. Een positief zelfbeeld, weten wat je sterke en minder sterke kanten zijn en daar op een goede manier mee om kunnen gaan. Dit kan door bijvoorbeeld gepaste doelen te stellen, opbouwende kritiek en de consequenties van je keuzes te accepteren. Het zijn voorwaarden om jezelf in de tijd te kunnen blijven ontwikkelen. Een goed inzicht in jezelf zorgt voor een betere afstemming van communicatie en relaties met anderen.

2.2 Organisatiestructuur van de school

In de organisatiestructuur van Calvin en Linus-onderwijs staat de directie aan het hoofd. De directie draagt de verantwoordelijkheid voor het algehele beleid en de strategische visie van de school. De directeur neemt beslissingen op schoolniveau, beheert de financiën en vertegenwoordigt de school in externe aangelegenheden. De directie wordt ondersteund door een managementteam (MT). Samen vormen zij de spil van leiderschap en besluitvorming, waarbij ze streven naar de optimale ontwikkeling van zowel leerlingen als personeel.

2.3 Het onderwijsaanbod

Het onderwijsaanbod van Calvin en Linus richt zich naast de kerndoelen die landelijk vastgesteld zijn voor het basisonderwijs op verrijking (verbreden en verdiepen van de kerndoelen). Deze verrijking richt zich met name op exploratief, creatief en kritisch denken en handelen. Daarnaast is prominent aandacht voor het zijnsluit van de leerlingen (Kieboom, 2015). Deze leerlingen beleven de wereld om hen heen met een hoge mate van bewustzijn. Hun leer- en persoonlijkheidseigenschappen vragen om pedagogisch-sensitieve leerkrachten die hun ruimte bieden en eigenaarschap over hun leerproces. Dit is waar te nemen in het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkracht van alle dag. De verhouding waarin leerlingen werken aan de kerndoelen zal per leerling verschillend zijn omdat de didactische ontwikkeling van leerlingen onderling verschillend verloopt. Het indelen van de leerstof van het onderwijs in leerstofjaarklassensysteem is hiermee zeer tegenstrijdig. In ons onderwijs proberen we hier steeds meer los van te komen.

Bovenstaande betekent dat we binnen ons onderwijs steeds minder gebruik maken van standaard onderwijsmethodes. We vinden het belangrijk dat leerlingen zelf weten welke doelen zij moeten gaan ontwikkelen en ook de ruimte krijgen hier zelf invloed op uit te oefenen. Dat betekent dat zij begrijpen wat leren inhoudt en dat zij zelf invloed hebben op datgene wat geoefend moet gaan worden.

Het onderwijs gaat ervan uit dat leerlingen opgroeien in een pluriforme samenleving. Daarom is het onderwijs gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie. Het aanbod draagt bij aan de basiswaarden van de democratische rechtsstaat. Het aanbod sluit aan op het niveau van de leerlingen bij binnenkomst van de school. En is gericht op een ononderbroken ontwikkeling. De school legt de doelen voor het onderwijs en de opbouw van het aanbod vast in de volgende hoofdstukken.

2.4 Pedagogisch en didactisch handelen

Basishouding leerkracht Linus.

Een leerkracht op Linus heeft verschillende vaardigheden nodig om hoogbegaafde leerlingen zo goed mogelijk te begeleiden. Deze vaardigheden zijn van belang om leerlingen optimaal te kunnen ondersteunen. De vaardigheden samen vormen de basishouding van een leerkracht op Linus. Hieronder wordt beschreven hoe de basishouding van een leerkracht op Linus eruitziet.

Vertrouwen en begrijpen van leerlingen. Allereerst is het van groot belang dat een leerkracht zich in kan leven in de leerlingen en een vertrouwensband probeert op te bouwen. Het komt vaak voor dat leerlingen hun vertrouwen in leerkracht en scholen zijn verloren. Zij hebben de ervaring dat ze niet zichzelf mochten zijn. Een (nieuwe) school heeft dus een belangrijke taak,

namelijk het bieden van veiligheid. Tevens willen hoogbegaafde leerlingen het liefst begrepen worden door de omgeving. Doordat de leerlingen bij ontwikkelingsgelijken in de klas zitten, wordt hier al goed aan tegemoet gekomen. Daarnaast is het voor belangrijk dat de leerlingen zich begrepen voelen door de leerkracht. Het voeren van gesprekken is hierbij van belang.

Het stellen van eisen aan de leerlingen. Uit de praktijk blijkt dat de leerlingen op Calvin en Linus-onderwijs snel genoeg nemen met hun werk. Zij willen door naar een volgend project of opdracht, waardoor zij hun werk slordig maken, hun werk niet inleveren of met slordigheidsfoutjes maken. Het is van belang dat de leerkracht de leerlingen hierop aanspreekt en eisen stelt aan hun werk en gedrag. De leerlingen willen graag veel ruimte innemen en het is de taak van de leerkracht om de leerlingen hierin te begrenzen. De leerkrachten moeten om deze reden het werk van de leerlingen minimaal 3 keer in de week nakijken. Als het werk niet of onvoldoende is gemaakt, moet de leerkracht de leerlingen hierop aanspreken en duidelijke grenzen stellen. Leerlingen altijd zelf hun werk laten nakijken is niet wenselijk.

Nieuwe dingen willen leren. De leerlingen op Linus leren, misschien zelfs wel voor het eerst, leren. Zij komen nieuwe dingen te weten en gaan op zoek naar wat de wereld allemaal te bieden heeft. Dit gaat nog beter als de leerkracht ervoor open staat om nieuwe dingen te leren. Sommige leerlingen focussen voornamelijk op één onderwerp en kunnen daar veel over vertellen. Het is van belang dat de leerkracht hiervoor open staat en door de leerlingen nieuwe dingen kan leren. De leerkracht kan ook het goede voorbeeld geven door zelf op zoek te gaan naar antwoorden (modellen).

Kwetsbaar durven opstellen en authenticiteit. Leerlingen op Calvin en Linus-onderwijs zullen van bepaalde onderwerpen meer weten dan de leerkracht. Om toe te geven dat de leerkracht dit inderdaad nog niet wist, moet de leerkracht zich kwetsbaar openstellen. Als de leerkracht dit kan, draagt dit weer positief bij aan het opbouwen van een vertrouwensband en zien de leerlingen dat het niet erg is om bepaalde zaken nog niet te weten of fouten te maken. In discussie gaan met de leerlingen over dit onderwerp heeft geen zin. De leerlingen hebben behoefte aan een leerkracht die authentiek is en hebben het door als de leerkracht niet zichzelf is.

Coachende rol. Veel leerlingen op Calvin en Linus-onderwijs moeten leren leren. Op hun vorige school wisten zij veel zaken al en dit was voor hen vanzelfsprekend. Op het moment dat zij echt gaan leren, kiezen veel leerlingen ervoor om achterover te leunen. Dit hebben zij immers al een aantal jaren gedaan. Middels een coachende houding kan een leerkracht toch de leerling aan het werk zetten. De leerkracht stelt vragen, voornamelijk open vragen, om de leerlingen zelf te laten nadenken. De verantwoordelijkheid wordt bij de leerlingen gelegd en dit zorgt ervoor dat veel leerlingen in actie komen. De coachende rol is ontzettend belangrijk op Calvin en Linus-onderwijs en behoort zeker tot de basishouding.

Zelf reflecterend vermogen. Op Calvin en Linus-onderwijs is het van belang dat een leerkracht beschikt over het zelf reflecterend vermogen en kritisch kan kijken naar het eigen handelen. Dit wordt ook van de leerlingen op Calvin en Linus-onderwijs verwacht. Het reflecteren op jezelf kan ook in samenwerking met collega's gebeuren. Collega's kunnen elkaar feedback geven en het is van belang dat iedereen daar open voor staat, om zijn eigen handelen te verbeteren.

Pedagogisch sensitief en omgaan met sterke gevoeligheden. Veel hoogbegaafde leerlingen op Calvin en Linus-onderwijs zijn hooggevoelig. Zij ervaren heftige emoties en kunnen soms

dingen sterker waarnemen (horen, zien, ruiken etc.). Het is van belang dat de leerkracht op de hoogte is van deze gevoeligheden en hier op de juiste manier op inspeelt. De leerlingen willen gehoord worden en het gevoel hebben dat ze begrepen worden.

Omgang met ouders. Bij Calvin en Linus-onderwijs streven wij naar educatief partnerschap met geloof in het vakmanschap van de leerkracht. Educatief partnerschap is een samenwerkingsrelatie tussen leerkrachten en ouders waarin beide partijen vanuit hun specifieke rollen en verantwoordelijkheden samenwerken aan de leer- en ontwikkelprocessen van het kind. De leerkracht is verantwoordelijk voor het bieden van professioneel onderwijs, het creëren van een veilige en stimulerende leeromgeving en het signaleren van de onderwijsbehoeften van het kind. Daarnaast deelt de leerkracht relevante informatie over de voortgang en ontwikkeling van het kind en betreft ouders bij het leerproces. De ouders brengen hun kennis over de thuissituatie, achtergrond, persoonlijkheid en specifieke behoeften van hun kind in. Zij ondersteunen het leerproces thuis, geven de leerkracht waardevolle inzichten en werken actief mee aan gezamenlijke doelen. Door middel van wederzijdse communicatie, respect en samenwerking ontstaat een gedeeld eigenaarschap dat bijdraagt aan het welzijn en de optimale ontwikkeling van het kind.

De basishouding van een leerkracht op Linus is samengevat in een afbeelding. De afbeelding is hieronder weergegeven:



Vertrouwen bieden en de leerlingen leren begrijpen.



De leerkracht stelt eisen aan het werk en gedrag van de leerlingen.



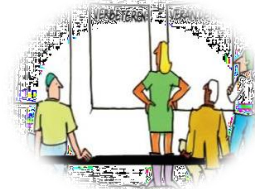
Naast de leerlingen, moeten de leerkrachten ook openstaan om nieuwe dingen te leren.



De leerkracht durft zich in bepaalde situatie kwetsbaar op te stellen en is authentiek.



De leerkracht neemt een coachende rol op zich en helpt de kinderen op deze manier een stap verder in hun ontwikkeling.



De leerkracht durft te reflecteren en is kritisch op het eigen handelen.



De leerkracht heeft oog voor en kan omgaan met leerlingen die hooggevoelig zijn.

De leerkrachten bij Calvin en Linus-onderwijs ontwerpen thematisch les vanuit leerdoelen los van vaststaande methodes. De doelen en werkwijze zijn per vakgebied omschreven in Zo maak ik het waar kaarten. Dit vormt de leidraad van ons curriculum. Hieronder wordt per vakgebied een korte omschrijving gegeven. De basisvaardigheden (OPO) zijn hierin prominent verwerkt. We maken in ons curriculum bewuste keuzes in de manier waarop we didactisch omgaan met en werken aan deze basisvaardigheden. We sluiten hierbij aan bij de manier waarop hoogbegaafde leerlingen informatie het liefst verwerven.

Taalonderwijs

Ten aanzien van taalonderwijs onderscheiden we doelen over drie gebieden:

- a. Reflecteren op en onderzoeken van de vorm en functie van gesproken en geschreven taal.
- b. Gebruik maken van gesproken taal
- c. Gebruik maken van geschreven taal

Deze doelen ontwikkelen zich in verschillende fasen.

Fase 1

Het taalgebruik is vooral gericht op en komt voort uit het hier en nu (de directe omgeving van de leerling).

Fase 2

Het taalgebruik breidt zich uit en er is grotere afstand tot het hier en nu en ook mogelijk meer complexere vormen.

Fase 3

Het taalgebruik overstijgt het hier en nu en mede daardoor groeit de complexiteit, ook in de schriftelijke vorm.

Fase 4

Het taalgebruik is gevarieerd en complex geworden en ook afgestemd op zowel de context als de doelgroep.

Wanneer gekeken wordt naar de ontwikkeling van leerlingen binnen ons onderwijs dan zien we dat de meeste leerlingen de doelen uit fase 1 en delen van fase 2 behalen in de Calvingroep. De doelen van fase 2 zijn over het algemeen behaald eind groep 4, doelen van fase 3 in groep 6 en de doelen van fase 4 eind groep 8.

Gebruik maken van geschreven taal

Binnen de Calvingroep stimuleren we de ontwikkeling van geschreven taal onder andere door activiteiten uit de boeken "Op zoek naar klanken en letters" en "Op zoek naar betekenissen via letters en klanken" van Dolf Janson. We verbinden zoveel mogelijk activiteiten aan betekenisvolle thema's zodat de betrokkenheid en motivatie van leerlingen om te oefenen hoog blijft. Binnen Linus starten we als gehele school met een kwartier stillezen in de groep. Leerlingen lezen in een zelfgekozen boek uit onze rijk gevulde bibliotheek. Daarnaast lezen leerlingen verschillende teksten die gerelateerd zijn aan de thema's. Ook maken we gebruik van teksten van Nieuwsbegrip.

Ontwikkelen van handschrift

Ten aanzien van het ontwikkelen van geschreven taal leren we de leerlingen binnen Calvin en Linus schrijven in blokschrift. Het doel van motorisch schrijven is dat de leerlingen een soepel en persoonlijk handschrift ontwikkelen dat goed leesbaar is.

Spelling

In het aanbieden van de spellingcategorieën zit een opbouw. De didactiek is opgebouwd uit klankzuivere woorden en gaat vervolgens over in 28 inheemse en uitheemse categorieën. We gaan ervan uit dat de meeste leerlingen binnen de Calvingroep de klankzuivere woorden leren spellen. Van leerlingen die binnen Linus-onderwijs instromen verwachten we dus dat de klankzuivere woorden goed gespeld kunnen worden. Daarna gaan de leerlingen aan de slag met de eerste 13 categorieën. Deze moeten in volgorde worden aangeboden en geoefend door de leerlingen. Daarna kunnen de categorieën in willekeurige volgorde aangeboden worden. We verwachten dat de leerlingen eind groep 5 alle eerste 13 categorieën beheersen. De leerkracht gebruikt de instructies zoals in de (verkorte) handleiding bij het boek Op zoek naar letters van Dolf Janson wordt beschreven.

Rekenonderwijs

Ten aanzien van rekenonderwijs onderscheiden we bij Calvin en Linus de onderstaande leerroutes die in samenhang worden aangeboden:

- A. Getallen
- B. Bewerkingen: optellen en aftrekken
- C. Bewerkingen: vermenigvuldigen en delen
- D. Bewerkingen met gebroken getallen en met verhoudingsgetallen
- E. Meten
- F1. Klok
- F2. Kalender
- G. Meetkunde
- H. Verbanden zichtbaar maken

Leerlingen doorlopen de verschillende leerroutes in hun eigen tempo. Binnen de verschillende thema's werken we met verschillende verwonderingsactiviteiten. Ook spelen we in op actualiteiten om ons rekenaanbod vorm te geven. We hebben voor de verschillende leerroutes materialen opgenomen in rekenlaatjes. Tijdens rekenactiviteiten kan hier door de leerlingen gebruik van worden gemaakt.

Wereldoriëntatie

Binnen Calvin en Linus proberen we zoveel mogelijk activiteiten thematisch aan te bieden. Calvin-onderwijs hanteert eigen betekenisvolle thema's. Linus hanteert hierbij thema's uit de methode Alles in 1. De boeken van Alles in 1 gebruiken we als bronnenboeken. In het totaal worden er 20 verschillende thema's aangeboden in vijf domeinen te weten aardrijkskunde, geschiedenis, techniek, cultuur en natuur.

Het domein aardrijkskunde omvat de volgende hoofdonderwerpen :

- Nederland ; Europa ; Afrika en Azië ; Amerika + Australië + Antarctica + Oceanen;

Het domein geschiedenis omvat de volgende hoofdonderwerpen :

- Prehistorie, Grieken en Romeinen ; Middeleeuwen ; Gouden Eeuw ; Moderne geschiedenis

Het domein techniek omvat de volgende hoofdonderwerpen :

- Bouwen ; Vervoer en Verkeer ; Energie ; Communicatie

Het domein cultuur omvat de volgende hoofdonderwerpen :

- Voeding ; Kunst ; Geloof ; Kleding en Sport

Het domein natuur omvat de volgende hoofdonderwerpen :

- Dieren ; Planten ; Mensen ; Milieu en Kringloop

Het domein en het hoofdonderwerp vormen het hart van het project. Het is de kapstok waar alle vakken en vaardigheden aan worden opgehangen. Een zorgvuldig ontwikkeld palet aan werkvormen zorgt voor een goede afwisseling van verschillende vaardigheden, zodat leerlingen zich breed kunnen ontwikkelen. Binnen de verschillende thema's kunnen tevens gastlessen gegeven worden. Hiervoor kan ook een beroep gedaan worden op ouders. Daarnaast kunnen excursies gepland worden wanneer de thema's hier aanleiding toe geven. Binnen de thema's verwerken leerlingen informatie op verschillende manieren. Te denken valt aan het op schrift stellen, het verwerken met een computer of gebruik maken van materialen voor beeldende vorming. Binnen het Calvin-onderwijs hebben ook Loose parts vanaf de start een prominente plaats ingenomen. Binnen het Linus-onderwijs zien we in toenemende mate de loose parts ook terug op het programma. Loose parts zijn losse, veelzijdige (rest)materialen die op zichzelf gemanipuleerd, verplaatst of gecombineerd met andere materialen gebruikt kunnen worden. De theorie met betrekking tot Loose parts is geïntroduceerd door landbouwarchitect Simon Nicholson in 1971. Loose parts worden niet op één vaste manier gebruikt, in tegenstelling tot de bijvoorbeeld traditionele speelmaterialen. Leerlingen kunnen zelf kiezen hoe ze spelen met de loose parts. Zij bepalen, ontdekken en creëren en kunnen zo dus héél véél variaties maken met één en hetzelfde materiaal. Het lokt

creatief spel en denken uit omdat leerlingen er vrij mee kunnen combineren. Materialen waaraan gedacht kan worden zijn: keien, takken, plankjes, elektriciteitskabels, gordijnringen, klossen, haspels, buizen, schuursponsjes, verfmenghoutjes, lege blikken etc.

Binnen ons curriculum willen we leerlingen de wereld om ons heen laten te ontdekken maar ook leren respecteren. We leggen daarom bij het verzamelen van loose parts de nadruk hergebruik van materialen. We kiezen voor producten die uit de afvalstroom komen oftewel restmaterialen. Zo houden we rekening met duurzaamheid van producten.

Loose parts kunnen voor allerlei activiteiten ingezet worden. Er zijn grote loose parts aanwezig in het lokaal en voor buiten. Daarnaast zijn er in ieder lokaal kleine loose parts aanwezig waarmee leerlingen op een plaat werken en zo hun eigen creaties maken en ontdekkingen doen. Ook zijn er loose parts, die ingezet kunnen worden om mee te knutselen. Dit zijn verbruiksmaterialen en dienen dan ook steeds aangevuld te worden (Van Gijn, 2015; Van Gijn & Van Amelsvoort, 2019).

Cultuureducatie

Onder cultuureducatie worden alle vormen van educatie verstaan waarbij cultuur als doel of als middel wordt ingezet. Cultuureducatie is leren over cultuur, door cultuur en met cultuur. Kinderen maken kennis met verschillende cultuuruitingen en verdiepen hun inzicht daarin. Cultuureducatie omvat kunsteducatie, erfgoededucatie en media-educatie. Samenhang in het onderwijsaanbod kan de kwaliteit vergroten. Als er meer samenhang is tussen verschillende vakgebieden wordt het onderwijs voor de leerlingen betekenisvoller en begrijpelijker. Cultuureducatie is daarom geen schoolvak, het is een verzamelbegrip. In ieder schoolvak kan dit een rol spelen. Het is wat Linus Onderwijs betreft dan ook geïntegreerd in het totale onderwijsprogramma.

Cultuuroverdracht is van groot belang voor ieders betrokkenheid bij de samenleving. Cultuureducatie draagt bij aan de brede ontwikkeling van kinderen. Wie kennisneemt van kunst, erfgoed en media, en daar bewust en actief mee bezig is, doet mee aan de samenleving en ontwikkelt begrip voor andere normen, waarden en culturen. Cultuureducatie stimuleert kinderen bovendien om andere onvermoede talenten naar boven te laten komen. Vanuit de rijksoverheid krijgt iedere school per jaar een budget per leerling om activiteiten uit te voeren in het kader van cultuureducatie. Daarnaast schrijven we ons als school ieder jaar in bij het Erfgoed Brabant Academie om via museumschatjes per groep gratis een museum te kunnen bezoeken.

De verschillende thema's uit de methode Alles in 1 zijn leidend voor het aanbieden van activiteiten in het kader van cultuureducatie. Daarnaast behandelen we ook nog enkele disciplines apart. Dans, beeldende kunst, muziek en theater zijn allemaal even belangrijk voor de ontwikkeling van het hele kind. De ene keer leren kinderen van kunst, de andere keer leren ze iets over kunst of juist door middel van kunst. De leerkrachten worden daarbij ondersteund door kunstdocenten en aanbieders/makers die hun kunstvorm goed kennen en hun expertise willen delen. Samen met deze specialisten proberen we effectieve programma's op te zetten en uit te voeren.

De volgende activiteiten op Calvin en Linus-onderwijs hebben ook grote raakvlakken met cultuureducatie:

- Leervragen: over het algemeen werkt de leerling per thema een leer- of onderzoeksvraag uit en presenteert deze aan de groep.
- Nieuwskring: ieder leerjaar presenteert de leerling twee keer een actualiteit aan de gehele groep.
- Spreekbeurt: per leerjaar wordt er minimaal één spreekbeurt gegeven.
- Boekpromotie: 3x per schooljaar in de bovenbouw en 2x per jaar in de onderbouw wordt er een boekpromotie in de planning opgenomen.

- Literatuur: per thema wordt er een boekenpakket verzorgd/aangeleverd via de bibliotheek.
- Voorleeswedstrijd voor groep 7/8
- Sinterklaasviering
- Kerstviering
- Carnaval
- Kunst Kabinet dat ingezet wordt tijdens Linus-tijd.

Levensbeschouwelijke activiteiten

De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. We leren kinderen respectvol om te gaan met verschillende culturen en geloofsovertuigingen. Hierbij speelt de morele ontwikkeling een belangrijke rol. De morele ontwikkeling is naast de sociaal-emotionele ontwikkeling, de cognitieve ontwikkeling en de motorische ontwikkeling een van de ontwikkelingsgebieden in de kindertijd. De kindertijd is een belangrijke periode om de basis te leggen voor moreel denken en morele oordeelsvorming. Sociale relaties en communicatie met anderen spelen een belangrijke rol in de morele ontwikkeling (Molchano, 2013). Bij de morele ontwikkeling gaat het om het ontwikkelen van morele gevoelens van liefde, geloof, vertrouwen, dankbaarheid, eerlijkheid, rechtvaardigheid en betrouwbaarheid en hiermee de ontwikkeling van het geweten, het gevoel van goed en slecht. Deze ontwikkeling bij kinderen is van significant belang in het onderwijs en de menselijke samenleving. Binnen de groepen zal daarom ook zeer specifiek aandacht besteed worden aan activiteiten die een beroep doen op de ontwikkeling van het moreel bewustzijn.

Filosoferen

Filosofie richt zich op het ontwikkelen van leerlingen tot meer bedachtzame individuen. Tijdens filosofie kunnen leerlingen, door gebruik te maken van coöperatieve dialogen, oefenen in het beter verwoorden en beargumenteren van hun ideeën, vragen en gedachten. Verschillende verhalen kunnen hierbij als startpunt worden gebruikt. Deze verhalen kunnen verschillende universele onderwerpen aansnijden zoals eerlijkheid, vrijheid, vriendschap, waarheid en kennis. Hierdoor kunnen verschillende discussies of meningsverschillen ontstaan over morele kwesties. Het moreel denken en oordelen wordt hiermee geoefend. Leerlingen kunnen zich op deze manier verschillende vaardigheden, houdingen en concepten eigen maken (Fisher, 2005). Voor leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong is het belangrijk dat er openlijk en met diepgang gesproken kan worden over thema's waar ze zelf anders in stilte over na zouden denken.

Engels

Binnen het Calvin-onderwijs heeft Engels een plaats binnen elk thema. Relevante woorden en uitdrukkingen worden met de leerlingen op een speelse manier aangeboden. Binnen Linus geven we vanaf groep 4 aanbod in de Engels taal. Dit gebeurt onder andere door binnen thema's Engelse activiteiten aan te bieden. Tevens krijgen de leerlingen extra aanbod van een Europese vrijwilliger.

Activiteiten ten aanzien van het ontwikkelen van zelfinzicht en zelfregulering

Bij alle activiteiten bij Calvin en Linus wordt aandacht besteed aan de ontwikkeling van zelfinzicht en zelfregulering. Ter ondersteuning hiervan wordt onder andere gebruik gemaakt van de Fides³ werkwijze en de Wijzer in Executieve Functies (WiEF) van Zien in de klas (2017). Fides betekent 'vertrouwen'. Het gaat om de ontwikkeling van vertrouwen in jezelf en opdoen van sociale vaardigheden om jezelf te kunnen sturen in allerlei situaties. Het aanleren van deze vaardigheden is niet iets dat een vaste plek kan krijgen in het lesrooster. De gehele dag zijn er namelijk (sociale)situaties waar de leerlingen van kunnen leren. Fides is dan ook niet een methode, maar een werkwijze die op elk moment van de dag ingezet kan worden. De werkwijze maakt onder andere gebruik van alledaagse symbolen.

Daarnaast besteden we vanaf de start tevens aandacht aan de ontwikkeling van een growth mindset. Leerlingen die zichzelf kunnen sturen en open staan voor nieuwe activiteiten en leren. In de zeer snel ontwikkelende maatschappij is dit een belangrijke vaardigheid om aandacht aan te besteden. We doen dit onder ander door gebruik te maken van de metafoor van de leerkuil (Nottingham, 2017). Een leerproces roept onzekerheid en ongemak op. Het biedt leerlingen de kans om na te denken en te praten over hun eigen leerproces en op onderzoek uit te gaan. Leerlingen in de leerkuil ervaren een cognitief conflict. Iemand die in de kuil zit, zit in een soort overgangsfase. Hierin ervaart iemand zich bewust onbekwaam. De leerling ervaart inconsistenties, uitzonderingen en tegenstrijdigheden. Wanneer de leerling vervolgens op onderzoek uitgaat, gaat exploreren en tot nieuwe inzichten komt zal de leerling tot nieuwe betekenisgeving kunnen komen. Het begrip van de leerling is vervolgens uitgediept en verrijkt. Door hierop, en op het leerproces, te reflecteren kan de leerlingen groeien qua veerkracht en doorzettingsvermogen. Of te wel het ontwikkelen van een op groei gerichte mindset.

Bewegingsonderwijs

Calvin en Linus-onderwijs gymmen in de gymzaal aan de Chopinstraat te Drunen. In de groepen 1 t/m 8 wordt er twee keer per week gymles gegeven door een vakleerkracht. De methode Basislessen bewegingsonderwijs en de methode van Van Gelder bewegingsonderwijs worden hierbij ingezet. Tijdens de gymnastiekles dragen de kinderen een sportbroekje en een sportshirt. De kinderen kleden zich om in de kleedruimte van de gymnastiekzaal. Er zijn twee kleedruimtes.

Zie het informatieboekje voor het gymrooster. De vakleerkracht gym zet zich in als sport- en beweegcoach om zowel tijdens als na schooltijd sport en bewegen onder de aandacht te brengen van leerkrachten, leerlingen en ouders.

Digitale geletterdheid

Het is van groot belang om de leerlingen zich te laten voorbereiden op een steeds veranderende samenleving waarin technologie een integraal onderdeel van hun leven is. Op Linus werken we geïntegreerd aan verschillende doelen ten aanzien van digitale geletterdheid. Door het te integreren in het aanbod kunnen we ervoor zorgen dat leerlingen opgroeien met de nodige vaardigheden en kennis om succesvol en verantwoordelijk om te gaan met de digitale wereld waarin we leven. We zijn bezig met het verder uitwerken en implementeren van een doelenset ten aanzien van digitale geletterdheid.

Digitale geletterdheid kent de volgende drie basis doelen:

- Praktische kennis en vaardigheden (5 doelen)
- Ontwerpen en maken (2 doelen)
- Wisselwerking tussen digitale technologie, digitale media, de mens en de samenleving (2 doelen)

Burgerschap

Op onze school beschouwen we burgerschap als een belangrijk onderdeel van ons onderwijsprogramma. Burgerschap komt aan bod gedurende verschillende activiteiten tijdens het onderwijsprogramma. Op Linus wordt op verschillende manieren invulling gegeven aan de vastgestelde doelen. De leerkrachten zetten verschillende methodes, middelen en materialen in om de leerdoelen te realiseren. Zij zorgen voor werkvormen die passen bij de (ontwikkelingsfase) van de leerlingen en zij zorgen voor oefensituaties gericht op de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en gericht op de ontwikkeling van de vastgestelde sociale en maatschappelijke competenties. Bij Linus gebruiken we onder andere

de methodiek van Fides en de methode Alles -in 1 om te werken aan kennis en vaardigheden ten aanzien van actief burgerschap en sociale cohesie. De komende jaren gaan we doelen die hiervoor zijn omschreven nader uitwerken.

Extra curriculaire activiteiten

Op Linus-onderwijs wordt naast het aanbod ten aanzien van de kerndoelen (rekenen, taal, spelling, begrijpend lezen, wereldoriëntatie) 'surplus' aangeboden. Binnen elk thema proberen we per groep een meerdere relevante gastlessen en/of workshops te organiseren. Ook krijgen de leerlingen gedurende de thema's de kans om hun eigen leervragen te formuleren of onderzoek te doen. Tevens zit in ons aanbod onder andere activiteiten ten aanzien van:

- Meerdere vreemde talen (gegeven door Europese vrijwilligers)
- Linus-onderwijs-Kit (complexe taal/reken opdrachten);
- Pittige Plus Torens en Kunstkabinet
- First Lego League;
- Typecursus.

2.5 Zorgstructuur en Schoolondersteuningsprofiel

De onderwijs(zorg)structuur is de manier waarop Linus in samenwerking met Stichting Scala en het samenwerkingsverband waaronder wij vallen, te weten PO Langstraat Heusden Altena de ondersteuning van leerlingen heeft georganiseerd en met andere organisaties en specialisten samenwerkt. De manier waarop dit is georganiseerd binnen Calvin- en Linusonderwijs is vastgelegd in de zorgstructuur en het Schoolondersteuningsprofiel (SOP). Deze documenten zijn te vinden op de website van onze school www.linus-onderwijs.nl.

Het gaat hierbij om twee niveaus:

- Kwalitatief goed onderwijs aan de groep. Leerlingen hebben voldoende aan het basisaanbod. Alle leerlingen worden besproken in een groepsbespreking. De manier waarop de zorg voor alle leerlingen is georganiseerd is beschreven in onze zorgstructuur (zie Zo maak ik het waar kaart- Zorgstructuur)
- Voor een klein aantal leerlingen worden preventieve en licht curatieve interventies ingezet. Het betreft leerlingen die aanvulling nodig hebben op de doelen voor de basisgroep en subgroepen. De leerling wordt extra besproken in de leerlingbespreking. (zie Schoolondersteuningsprofiel (SOP).

2.6 Resultaten en overgang naar het voortgezet onderwijs

Ten aanzien van de referentieniveaus lezen, rekenen en taal hebben wij hoge verwachtingen van leerlingen. We hebben als Linus-onderwijs op basis van de tot op heden behaalde resultaten en persoonlijke groei van leerlingen onze ambities gesteld.

	Lezen	Taalverzorging	Rekenen
Schooljaar 2024-2025	100% 1F	100% 1F	100% 1F
	100% 2F/1S	65% 2F/1S	63% 2F/1S
Schooljaar 2025-2026	100% 1F	97% 1F	100% 1F
	97 % 2F/1S	83% 2F/1S	74% 2F/1S

Tabel 4: ambities voor schooljaren 2024-2025 en 2025-2026 op basis van IEP resultaten

De school verzamelt vanaf de binnenkomst van de leerling systematisch informatie over de kennis en vaardigheden van de leerling met behulp van verschillende systemen (observaties, oudergesprekken, contacten met de vorige school, didactisch onderzoek, vragenlijsten). Op

basis van deze gegevens wordt het onderwijsaanbod op de individuele leerling aangepast. We werken, zoals aangegeven zonder vaste methodes maar met doelensets per vakgebied. Leerlingen doorlopen deze doelen in hun eigen tempo zodat ze een ononderbroken ontwikkeling kunnen doormaken. Twee keer per jaar worden ook de landelijk genormeerde IEP toetsen afgenomen om ook zo de didactische vaardigheden in kaart te brengen. Belangrijke informatie wordt vastgelegd in ons leerlingadministratiesysteem Esis. Alle leerlingen op Calvin en Linus-onderwijs volgen een strakke aanmeldprocedure alvorens zij toelaatbaar geacht worden. De leerling moet dus passen binnen de onderwijscontext van ; dit om een mismatch met de onderwijscontext te voorkomen. Regelmatig komt het voor dat de specifieke onderwijscontext van Calvin en Linus zorgt voor rust en daarna voor vooruitgang in ontwikkeling. Wanneer een leerling vervolgens in zijn/haar ontwikkeling toch nog wederom stagneert, wordt dit intern en met de ouders besproken. Indien noodzakelijk wordt er vervolgens met behulp van de inzet van de intern begeleider volgens de omschreven zorgniveaus extra begeleiding en hulp ingezet. Hierbij kan gedacht worden aan onderwijsarrangementen in samenwerking met het samenwerkingsverband.

Als een leerling in groep 8 zit, zal het na de zomervakantie overstappen naar het voortgezet onderwijs. Om dit proces goed te begeleiden worden er een aantal stappen gezet waarbij de leerling, de ouders en de school een verantwoordelijkheid hebben. Daarom zullen wij, op Linus-onderwijs, de volgende stappen doorlopen.

Stap 1	Eind groep 6	De leerkracht van groep 6 geeft een intern voorlopig advies aan de intern begeleider. De intern begeleider zal dit advies (gebaseerd op: sociaal-emotionele ontwikkeling, taakwerkhouding, huiswerkattitude, toets resultaten (methode en niet-methode gebonden)) en de verwachte uitstroom, verwerken in een bestand. De intern begeleider coördineert en monitort leerlingen met speciale onderwijsbehoeften tijdens de gehele procedure (de intern begeleider handelt volgens de zorgstructuur).
Stap 2	Oktober/november groep 7	De ouders worden op de hoogte gesteld van de procedure rondom de overstap PO-VO (primair onderwijs-voortgezet onderwijs).
Stap 3	Januari groep 7	De leerlingen zullen de toetsen maken van het leerlingvolgsysteem. Daarnaast raden wij de leerlingen en hun ouders aan om verschillende voortgezet onderwijs scholen te bezoeken.
Stap 4	Februari groep 7	De leerkracht van groep 7 geeft een intern voorlopig advies aan de intern begeleider. De intern begeleider zal dit advies verwerken in een bestand. De intern begeleider coördineert en monitort leerlingen met speciale onderwijsbehoeften tijdens de gehele procedure.
Stap 5	Juni groep 7	De leerkracht van groep 7 (zo nodig in overleg de leerkracht van groep 8) en de intern begeleider bespreken de leerlingen door. Tijdens deze leerlingbespreking worden de volgende items besproken: sociaal-emotionele ontwikkeling (Klimaatschaal), taakwerkhouding, huiswerkattitude(observaties), toets resultaten (methode en niet-methode gebonden) en de verwachte uitstroom. Er zal daarna een gesprek plaatsvinden tussen ouders, leerling en de leerkrachten ten aanzien van de wensen en verwachtingen van het voortgezet onderwijs (inventarisatie/eerste schot voor de boeg/preadvies). Ouders ondertekenen het preadvies voor gezien.

Stap 6	Aanvang schooljaar groep 8	De leerkracht van groep 8 zal een actieplan maken van de toetsen en observatie, een prioritering wordt aangegeven. Deze wordt met de leerling besproken en er worden afspraken gemaakt. Daarbij wordt een beroep gedaan op de eigen verantwoordelijkheid van de leerling, wij verwachten dat de leerling zich inzet voor de gestelde doelen/ontwikkelpunten.
Stap 7	Oktober groep 8	De ouders worden tijdens een ouderavond op Linus-onderwijs op de hoogte gesteld van de procedure rondom de overstap PO-VO. Ouders zullen in deze periode ook de VO-gids ontvangen.
Stap 8	1 oktober-15 november	Aanmelden doorstroomtoets door school
Stap 9	Oktober/ november groep 8	IEP afnemen om zo een juiste analyse te maken voor de doorstroomtoets. Daarnaast raden wij de leerlingen en hun ouders aan om verschillende VO-scholen te bezoeken.
Stap 10	10 januari	De leerkracht maakt de OKR's (onderwijskundig rapport) in ESIS en bespreekt deze met de intern begeleider. De OKR's (onderwijskundig rapport) zullen via het bestuur bureau van Stichting Scala verspreid worden naar de juiste VO-scholen (in maart/april). Er vindt een gesprek plaats tussen leerling, ouders en de leerkracht. Het preadvies (de intern begeleider zal het advies verwerken in het al aangelegde bestand) en het OKR wordt besproken en wordt ondertekend. De preadviesverklaring wordt verstrekt aan de ouders. Wanneer ouders het niet eens zijn met het advies, zal dit wordt aangegeven op de adviesverklaring.
Stap 11	Tussen 27 januari en 16 februari 2025	Afname Doorstroomtoets van IEP (Inzicht Eigen Profiel).
Stap 12	Uiterlijk 15 maart	Uitslag doorstroomtoets. De leerkracht kan bij een hogere score eventueel advies bijstellen naar boven.
Stap 13	Voor 24 maart	Ouders en leerling ontvangt definitief advies
Stap 14	25 tot 31 maart	De ouders en de leerlingen gaan zich definitief aanmelding bij een voortgezet onderwijsschool.
Stap 15	Voor 12 mei	Toelating VO
Stap 16	Periode april/mei/juni	De school is verantwoordelijk voor de warme overdracht van de leerlingen richting de vertegenwoordigers het VO.
Stap 17	Juni groep 8	De leerlingen gaan op kennismakingsmiddag VO-scholen regio Waalwijk
Stap 18	Na groep 8	De school ontvangt een terugkoppeling uit VO over behaalde resultaten. Deze terugkoppeling wordt bijgehouden door intern begeleider en de boven schoolse leerling administratie.

Bijstellen van het schooladvies: Komt uit de doorstroomtoets een hoger advies dan het voorlopig advies van de basisschool? De school stelt het advies bij naar het niveau van de doorstroomtoets. Alleen als de school de bijstelling niet in het belang van de leerling vindt, dan kan de school besluiten dat het schooladvies blijft zoals het was. De school moet uitleggen waarom zij dit besluiten.

2.7 Veiligheidsbeleid

Binnen onze school is de sfeer belangrijk. We hechten er veel waarde aan dat kinderen zo veel mogelijk met plezier naar school gaan en dat hun ouders hen met een gerust hart naar school kunnen laten gaan. We zien het als onze taak de kinderen veiligheid en geborgenheid te bieden. Wanneer een kind zich veilig voelt, ontplooit het zich het best. Veiligheid bied je onder andere aan door consequente regels toe te passen. Iedereen weet dan waar hij of zij aan toe is. Door regels en afspraken helder te maken, kunnen kinderen en volwassenen, als er zich ongewenste situaties voordoen, elkaar aanspreken op deze regels en afspraken. Dit staat beschreven in onze schoolgids onder de noemer veiligheidsbeleid en veiligheidsplan, een algemeen gedragsprotocol op te stellen, naast het bestaande anti-pestprotocol en een protocol social media (zie Veiligheidsplan).

Deel 3 Kwaliteitszorg Linus en Calvinonderwijs

Kwaliteitszorg

"Iedereen heeft een rol in het leveren van onderwijskwaliteit en de uitvoering van de kwaliteitszorg." We moeten voldoen aan de wettelijke opdracht van het basisonderwijs en de gewenste kwaliteit systematisch leveren.

Ons streven is om onderwijs van hoge kwaliteit te leveren, dus is kwaliteitszorg een dagelijks onderdeel van ons handelen. Kwaliteitszorg betekent niets anders dan zorg voor de kwaliteit van het onderwijs dat we onze kinderen willen bieden.

De referenties waaraan we kwaliteit meten zijn:

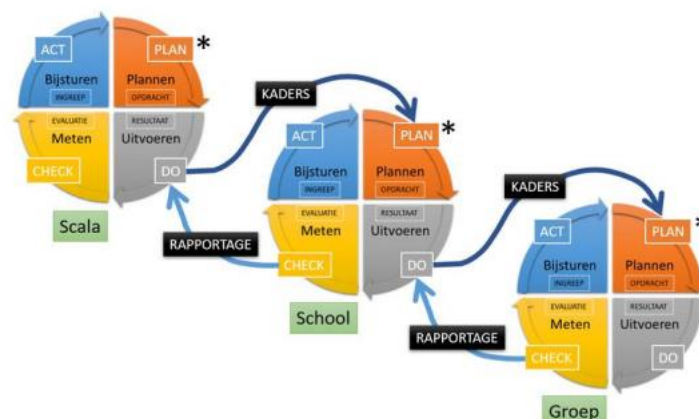
1. De wettelijke eisen en onderwijsstandaarden zoals die door de overheid zijn vastgesteld.
2. De mate waarin verwachte resultaten en afgesproken doelen, zoals de leerprestaties van kinderen of de tevredenheid van stakeholders, worden bereikt.
3. De ontwikkeling en ervaring met de methodiek die als richtlijn dient voor wat kwalitatief hoogstaand wordt beschouwd bij Calvin en Linus. Dit betekent dat wij het onderwijs zonder vaststaande commerciële methodes zelf vormgeven aan de hand van duidelijke geformuleerde doelen ten aanzien van de kernvakken die geformuleerd zijn door de overheid en doelen die geformuleerd zijn om het onderwijs te verrijken voor onze doelgroep.
4. De percepties en verwachtingen van betrokkenen, zoals leerlingen, ouders en leerkrachten, die bijdragen aan het definiëren van wat als kwaliteit wordt ervaren.

We vragen ons daarom steeds af: "Bereiken we ook echt wat we willen bereiken?". We streven ernaar systematisch de 'goede dingen nog beter te doen'.

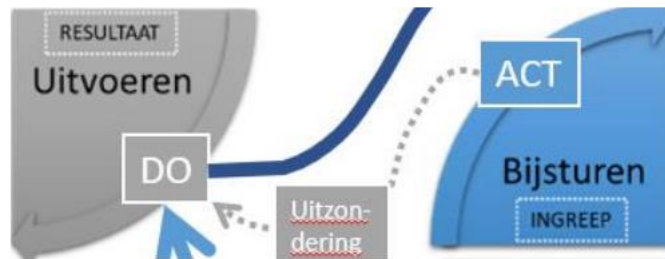
In de kern is kwaliteitszorg te herleiden tot vijf eenvoudige vragen:

1. Doen we de goede dingen?
2. Doen we die dingen ook goed?
3. Hoe weten we dat?
4. Vinden anderen dat ook?
5. Wat doen we met die wetenschap?

De totstandkoming en realisatie van het schoolplan is onderdeel van een systeem van kwaliteitszorg, dat uitgaat van de cirkel van Deming (Plan Do Check Act: PDCA).



De mogelijkheid om bij te sturen op basis van bevindingen is er ook. Tijdens het bijsturen kan er een informatie beschikbaar komen die leidt tot uitzonderingen die van invloed zijn op de uitvoer fase (do) op een hoger niveau.



Bij iedere cyclus van de PDCA verwachten we een stapje verder te komen en een nog beter werkend systeem te hebben ontwikkeld. Het is dan ook van belang om bij iedere cyclus ook te borgen, stabiliseren en te (be)studen.

In de jaarplannen vertalen we de thema's naar concretere activiteiten. Onderzoeken, evalueren en bijstellen zijn verbonden aan alle beleid en werkwijzen binnen Linus. Jaarlijks bepalen en beschrijven we in het jaarplan en de kwaliteitsnieuwsbrieven in hoeverre we erin geslaagd zijn om de geplande activiteiten uit te voeren en of we nog op de goede weg zijn in de realisatie van de ambities. Team en management worden bevraagd op uiteenlopende domeinen. Uitkomsten worden geanalyseerd, verbeterpunten opgesteld en opgenomen in schoolplan en jaarplannen.

Klassenbezoeken

In de klassenbezoeken door directie en intern begeleider wordt de kwaliteit van het onderwijs bewaakt.

Beeldbegeleiding

Naast de klasbezoeken vindt er één keer per jaar beeldbegeleiding plaats. De leerkracht stelt zelf een hulp vraag op een onderwerp wat door de directie/ib wordt aangedragen. Het onderwerp heeft betrekking op het speerpunt van dat schooljaar.

Audit

Een auditteam (bestaande uit directeuren van SCALA- scholen) bezoekt jaarlijks de school voor een interne audit op basis van de zelfevaluatie van de school. De resultaten worden besproken in het kwaliteitsgesprek met het bestuur.

Leerlingvolgsysteem

Het leerlingvolgsysteem geeft 2 keer per jaar, op basis van methode onafhankelijke toetsen, informatie over de vorderingen van de leerlingen. Het genereert ook belangrijke informatie op groeps – en schoolniveau niveau ten behoeve van de schoolzelfevaluatie door het schoolmanagement. De resultaten worden door de groepsleerkrachten geanalyseerd. Op basis van deze analyse stellen zij instructiemodellen op. Deze worden twee keer per jaar besproken met de groepsbespreking. De opbrengsten van het CITO-LOVS (tot 2023) en IEP (vanaf januari 2024) worden door directie en ib schoolbreed geanalyseerd in een schoolzelfevaluatie waarin verbeterpunten worden opgesteld.

Gesprekkencyclus

De directie voert jaarlijks gesprekken met alle personeelsleden. De gesprekken maken deel uit van de gesprekkencyclus van de school.

Oudertevredenheidsonderzoek

Tweejaarlijks wordt een WMK tevredenheidsonderzoek afgenomen. In deze enquête wordt de mening van ouders gevraagd over de kwaliteit van de school. Streven is om de inhoud van de enquête zo school specifiek mogelijk te houden, zodat het gebruikt kan worden voor de evaluatie van streefdoelen en doelstellingen. De resultaten worden gebruikt om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren en gepubliceerd in de kwaliteitsnieuwsbrieven.

Personeelstevredenheidsonderzoek

Jaarlijks wordt er een onderzoek onder het personeel uitgevoerd. In deze enquête wordt de mening van personeelsleden gevraagd over de kwaliteit van de school, maar ook hun welbevinden en gevoel van sociale veiligheid wordt hierin opgenomen. De resultaten worden gebruikt om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren.

Externe contacten

In de contacten met instellingen (peuterspeelzalen e.d.) waar de leerlingen vandaan komen en de scholen/organisaties waar zij naar toe uitstromen, wordt specifiek gevraagd naar zaken die de school nog kan verbeteren. Het voortgezet onderwijs levert jaarlijks informatie over de leerprestaties van schoolverlaters. Deze informatie wordt gebruikt om de kwaliteit van onze advisering te monitoren en eventueel te verbeteren.

Bestuurlijk zorgoverleg

Twee keer per jaar voert de kwaliteitsmanager en de bestuurder een kwaliteitsgesprek met de directeur.

Management vergaderingen

Eens in de vier weken een MT vergadering. De verslagen hiervan worden genotuleerd en zijn voor alle personeelsleden van de school inzichtelijk. De vergaderingen en overlegmomenten zijn opgenomen in de jaarplanning.

Informeren van ouders

Gedurende het jaar worden ouder(s)/verzorger(s) middels verschillende brieven op de hoogte gesteld van de dagelijkse gang van zaken binnen de school.

- Nieuwsbrief: geeft actuele ontwikkelingen binnen de school weer.
- Wekelijks een bericht middels Social School over de dagelijks gang van zaken in de groep.
- Kwaliteit nieuwsbrief: geeft de resultaten van de school weer.

Ambities en doelen

Waarom is kwaliteit nu precies zo belangrijk? Om deze vraag te kunnen beantwoorden, moeten we allereerst definiëren wat kwaliteit eigenlijk is. De essentie van kwaliteit is in feite vrij eenvoudig. Kwaliteit is het voldoen aan de verwachtingen van de klant bij het leveren van diensten. Deze definitie geeft al aan dat kwaliteit niet een eenmalige inspanning is. Kwaliteit is geëvalueerd tot een strategisch middel om het marktaandeel te vergroten. Een goed kwaliteitsbeleid zorgt ervoor dat al deze aspecten opgenomen zijn in een integrale kijk op kwaliteit. Kwaliteit is dan een belangrijk strategisch middel geworden.

De centrale vraag is voor Linus-onderwijs: Hebben wij zicht op kwaliteit van ons onderwijs?

Hoe hebben we deze kwaliteitszorg vormgegeven? Hebben we toetsbare doelen geformuleerd en welke interventies zetten we in om het onderwijs te verbeteren of te versterken?

We hebben binnen Linus-onderwijs hiervoor een stelsel uitgeschreven van kwaliteitskaarten. Op deze kwaliteitskaarten staat beschreven op welke manier wij het onderwijs inrichten en hoe we de onderwijs en onderwijsinhoud evalueren. Deze kwaliteitskaarten zijn tot stand gekomen vanuit onze missie en visie. In deze kwaliteitskaarten beschrijven we hoe we onze visie waar willen maken. Daarom hebben we deze kaarten “Zo maken we het waar” kaarten genoemd. Deze kaarten omschrijven het hele onderwijsaanbod en onderwijsproces. Ook de manier en de momenten waarop we het geheel evalueren wordt op deze kaarten weergegeven. We kijken in de evaluatie altijd naar kwantitatieve en kwalitatieve gegevens. De oorzaken van eventuele tekortschietende onderwijskwaliteit worden geanalyseerd en waar nodig worden verbeteringen doelgericht doorgevoerd. Op Linus onderwijs maken we gebruik van scrummen (zie Zo-maken-we-het-waar kaart Organisatiestructuur KA2). Het bestuur van Stichting Scala monitort de kwaliteitszorg en de onderwijsresultaten. De wijze waarop we de kwaliteitszorg hebben ingericht is cyclisch en planmatig. In juni 2021 zijn de Zo maken we het waar-kaarten vormgegeven met het gehele team.

Stichting Scala geeft Linus-onderwijs ruimte om binnen de vastgestelde kaders en wet- en regelgeving de uniciteit van de onderwijscontext te versterken door zelf personeel aan te nemen. Hiervoor heeft Linus onderwijs een eigen leerkrachtprofiel opgesteld. De onderwijscontext van Linus-onderwijs vraagt namelijk specifiek personeel. Stichting Scala biedt al het personeel optimale kansen zich te ontwikkelen en gebruik te maken van talenten. Hiervoor gebruikt Stichting Scala onder ander inzichten vanuit Human Being Management (act-meting). Het personeel heeft op stichtingsniveau verschillende mogelijkheden zich verder te ontwikkelen. Onder andere de scala-academie. Ook biedt stichting Scala het personeel ieder jaar de mogelijkheid zich intern te mobiliseren.

Uitvoering en kwaliteitscultuur

Op Linus-onderwijs wordt gebruik gemaakt van een gesprekkencyclus voor de ontwikkeling van het personeel. Dit zijn de zogenoemde ontwikkelgesprekken op basis van klassenbezoeken. Hierin wordt ingegaan op persoonlijke ontwikkeling en professionele ontwikkeling. Dit wordt omschreven in een persoonlijk competentie ontwikkel plan (P-COP) (zie zo maken we het waar kaart KA2). Dit wordt verzameld in een digitaal bekwaamheidsdossier door de werknemers zelf.

Daarnaast wordt ieder jaar in overleg met het MT-teamscholing vastgesteld op basis van missie en visie en doelstellingen die hieruit voortkomen om het onderwijs te verbeteren en te versterken. Ook wordt binnen Linus onderwijs gebruik gemaakt van scrummen wat de professionele leergemeenschap versterkt.

Het personeel van Calvin en Linus-onderwijs is ervan overtuigd dat het werken vanuit missie en visie van essentieel belang is voor ons onderwijsconcept. Draagvlak om op deze manier te werken wordt bevorderd door onder andere verschillende ingeplande overlegmomenten, inspiratiesessies, persoonlijk gekozen cursusaanbod, teamscholing, collegiaal overleg en consultatie, overleg met ouders en leerlingen en ambulant begeleiders en externe experts.

De medewerkers op Calvin en Linus-onderwijs krijgen een grote mate van verantwoordelijkheid en ruimte om met leerlingen en collega's te werken aan onderwijsinhoud en pedagogische ontwikkeldoelen van leerlingen. Dit doen we door steeds meer reguliere methodes los te laten en te werken aan leerdoelen.

Deel 4 Verbeterplannen Calvin en Linus-onderwijs

4.1. SWOT-analyse Calvin en Linus-onderwijs

Interne analyse	Sterktes (Wat gaat goed?)
Missie en visie	De missie en visie worden goed omschreven, zijn onderscheidend en er wordt naar gehandeld. De uniciteit van het kind wordt gezien en gewaardeerd.
Personeelsbestand	- Personeel krijgt ruimte om te zijn wie ze zijn en zichzelf verder te ontwikkelen en vorm te geven aan het lesaanbod binnen afgesproken kaders. - Personeel staat open voor actuele onderwijsontwikkelingen en leren van elkaar.
Leerkracht handelen	- Er wordt gewerkt vanuit doelen en geprobeerd aan te sluiten bij de individuele leerdoelen van leerlingen in plaats van het werken uit een voorgeschreven methode. - Leerkrachten ontwikkelen zelf lessen bij doelen van de leerlingen. Dit verhoogt de betrokkenheid bij de te geven lessen en zorgt voor verhoging van de intrinsieke motivatie. - De manier van pedagogisch handelen van medewerkers heeft een positief effect op het veiligheidsgevoel en ontwikkeling van leerlingen.
Onderwijsinhoud	- De duidelijke en hanteerbare zorgstructuur, gedragsprotocol en schoolondersteuningsplan (SOP) van de school zorgen voor duidelijkheid en veiligheid voor alle stakeholders. - Methodieken geven ruimte om om te gaan met de grote niveauverschillen binnen de groepen. Methodieken geven ruimte aan leerkrachten om onderwijs zelf vorm te geven, ruimte voor autonomie. - De gehanteerde methodiek voor sociaal en emotionele ontwikkeling Fides is goed ingebed in het schoolklimaat. Dit is terug te zien in scores voor sociale veiligheid.
Leiderschap	- Gespreid leiderschap zorgt voor gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid. - School wordt aangestuurd vanuit sterke missie en visie. - Jonge teamgeest zorgt voor impuls schoolontwikkeling. - Oog voor de individuele medewerker.
Organisatie	- Het terugdringen van de verhoogde vrijwillige bijdrage zorgt voor vermindering kansenongelijkheid. - De school is financieel gezond. - De school heeft als hoogbegaafdheidsvoorziening bestaansrecht verworven. We bestaan inmiddels meer dan 10 jaar. - De school heeft predicaat goed behaald.
Leeropbrengsten	- Op basis van de onze eigen ambities ontwikkelen de leerlingen zich naar potentie. - Leerlingen ontwikkelen zich ook richting de referentieniveaus - Onze advisering richting het voortgezet onderwijs is in overeenstemming met de ontwikkeling van de leerling na drie jaar in het voortgezet onderwijs.

Interne analyse	Zwakke (Wat kan beter?)
Missie en visie	- De missie en visie spreekt zich niet duidelijk uit over hoogbegaafde leerlingen met belemmeringen in ontwikkeling en interactie. Dit doet iets met het verwachttingsmanagement naar de omgeving. - Aannameprocedure moet specifiek op de door ons ingerichte context voor de doelgroep.
Personeelsbestand	- De gemiddelde duur van dienstbetrekking bij Calvin en Linus is laag. - Groot percentage personeelsleden zijn ook ouders van school. - Medewerkers leggen lat hoog. - Geen duidelijk inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers.
Leerkracht handelen	- De kennis over begaafdheid en zijnsluit is niet bij ieder personeelslid aanwezig en actueel. - Het werken met doelen en zonder methodes vraagt veel investering van leerkrachten en onderlinge dialoog over doelen en aanbod.
Onderwijsinhoud	- Registratie van de voortgang van de leerlingen is ontwikkelpunt en zal uitgangspunt moeten worden bij voorbereiding thema's (onderwijsaanbod). - Onvoldoende beleid omschreven en teambreed besproken op het gebied van burgerschap en digitale geletterdheid.
Leiderschap	- Door leerkrachttekort afgelopen jaren veel directie-uren naar primair proces (lesgeven voor de groep). - Door jonge teamgeest is het werkverdelingsplan onevenredig verdeeld waarbij langer zittende leerkrachten meer uren hebben in schooltaken.
Organisatie	- Prognose leerlingaantal is moeilijk in te schatten. - Opzetten kwaliteitskalender per schooljaar.
Leeropbrengsten	- Verwachtingen van ouders komen niet altijd overeen met de leeropbrengst van de leerlingen. - Ontwikkeling van leerlingen ten aanzien van leeropbrengsten worden beïnvloed door verschillende factoren waarbij vermogens en onvermogens in samenspel aanwezig zijn. Gedurende de schooljaren worden onvermogens meer zichtbaar door andere ontwikkelingstaken.

Externe analyse	Kansen
Demografisch ontwikkelingen	Leerlingen komen niet uit de wijk maar uit een groot voedingsgebied.
Economisch ontwikkelingen	- Bij goed functioneren vaste aanstelling waardoor mobiliteitsintentie kleiner wordt waardoor grotere kans potentieel talent aan school te verbinden. - Stichting Scala ziet belang in de onderwijsvoorziening (bekostiging fte's)
Sociale en maatschappelijke ontwikkelingen	- Kunnen tegemoetkomen aan potentieel van hoogbegaafde leerlingen in de regio. - Opvangen thuiszittende hoogbegaafde leerlingen. - Gezinnen van leerlingen komen minder onder druk te staan waardoor ze minder een beroep hoeven doen op de jeugdzorg.

	• Kennisspreiding ten aanzien van onderwijs voor hoogbegaafde leerlingen.
Politieke ontwikkelingen	• Door individualisering en nadruk op kansengelijkheid meer ruimte en begrip voor hoogbegaafde leerlingen.
Technische ontwikkelingen	• De veranderende mogelijkheden stimuleert innovatie • Aansluiten bij individuele mogelijkheden en creativiteit van de leerlingen.

Externe analyse	Bedreigingen
Demografische ontwikkelingen	• Door het grote voedingsgebied is er onvoldoende zicht op wat andere besturen voor initiatieven gaan opzetten. • In de nabijheid een voltijds hoogbegaafdheidssetting.
Economische ontwikkelingen	• Flexibilisering van de arbeidsmarkt waardoor leerkrachten eerder geneigd zijn voor kortere duur ergens anders te gaan werken voor persoonlijk belang (hoger salaris, dichterbij huis, andere functie etc.). • Wanneer de financiële situatie niet stabiel is, zullen ouders eerder kiezen voor onderwijs in de wijk. • Stijging energiekosten, onderhoudskosten en licentiekosten
Sociale en maatschappelijke ontwikkelingen	• Onrust na weëen coronaperiode ouders minder snel geneigd over te stappen op school buiten de wijk. • Negatieve invloed onderzoeksbureaus (onvoldoende diagnostiek door onvolledige onderzoeksvraag). • Imago hoogbegaafdheidsvoorziening staat onder druk door onvoldoende kennis bij stakeholders • Hoogoplopende problemen binnen de jeugdzorg staat onder druk • Rol ouders wordt voor een deel verlegd naar school. Dit betekent dat bepaalde aspecten van de opvoeding en persoonlijke ontwikkeling, die traditioneel thuis plaatsvonden, steeds vaker binnen het onderwijs worden geïntegreerd. Scholen nemen steeds vaker verantwoordelijkheid voor thema's zoals sociale vaardigheden, emotionele ontwikkeling, en burgerschap, naast het overdragen van kennis en academische vaardigheden.
Politieke ontwikkelingen	• Het integraal huisvestingsplan wordt onvoldoende planmatig uitgevoerd • Relatie tot samenwerkingsverband. Het samenwerkingsverband ziet Calvin en Linus niet erkent als noodzakelijke voorziening wat betekent dat er geen extra steun en middelen worden gegeven. • Wet – en regelgeving ten aanzien van het curriculum van het primair onderwijs (bewegingsonderwijs, burgerschap, digitale geletterdheid).
Technische ontwikkelingen	• Aandacht en concentratie van leerlingen vermindert door swipe-cultuur • Kennis is snel verouderd scholing blijft noodzakelijk • Afhankelijkheid van internet • Afhankelijkheid van hardware en software

4.2 Confrontatiematrix Calvin en Linus-onderwijs

In onderstaande tabel is een confrontatiematrix opgenomen. De confrontatiematrix wordt gebruikt om strategische keuzes te maken door de sterke en zwakke punten van Calvin en Linus (interne factoren) te koppelen aan kansen en bedreigingen in de externe omgeving. Het helpt de schoolleiding en het team van Calvin en Linus om prioriteiten te stellen en inzicht te krijgen in welke combinaties van factoren het meeste potentieel bieden of juist risico's opleveren, zodat de school gericht kan handelen om haar onderwijsdoelen te realiseren.

STERKTES			relevantie	onderscheidend	resultaat
	Missie en visie	S1 De missie en visie worden goed omschreven, zijn onderscheidend en er wordt naar gehandeld. De uniciteit van het kind wordt gezien en gewaardeerd.	2	3	6
	Personeelsbestand	S2 Personeel krijgt ruimte om te zijn wie ze zijn en zichzelf verder te ontwikkelen en vorm te geven aan het lesaanbod binnen afgesproken kaders.	3	2	6
		S3 Personeel staat open voor actuele onderwijsontwikkelingen en leren van elkaar.	2	2	4
	Leerkracht handelen	S4 Er wordt gewerkt vanuit doelen en geprobeerd aan te sluiten bij de individuele leerdoelen van leerlingen in plaats van het werken uit een voorgeschreven methode.	3	3	9
		S5 Leerkrachten ontwikkelen zelf lessen bij doelen van de leerlingen. Dit verhoogt de betrokkenheid bij de te geven lessen en zorgt voor verhoging van de intrinsieke motivatie.	3	3	9
		S6 De manier van pedagogisch handelen van medewerkers heeft een positief effect op het veiligheidsgevoel en ontwikkeling van leerlingen.	2	2	4
	Onderwijsinhoud	S7 De duidelijke en hanteerbare zorgstructuur, gedragsprotocol en schoolondersteuningsplan (SOP) van de school zorgen voor duidelijkheid en veiligheid voor alle stakeholders.	2	2	4
		S8 Methodieken geven ruimte om om te gaan met de grote niveaueverschillen binnen de groepen. Methodieken geven ruimte aan leerkrachten om onderwijs zelf vorm te geven, ruimte voor autonomie.	3	2	6
		S9 De gehanteerde methodiek voor sociaal en emotionele ontwikkeling Fides is goed ingebed in het schoolklimaat. Dit is terug te zien in scores voor sociale veiligheid.	2	2	4
	Leiderschap	S10 Gespreid leiderschap zorgt voor gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid.	2	2	4
		S11 School wordt aangestuurd vanuit sterke missie en visie.	2	2	4
		S12 Jonge teamgeest zorgt voor impuls schoolontwikkeling.	1	1	1
		S13 Oog voor de individuele medewerker.	2	1	2
	Organisatie	S14 Het terugdringen van de verhoogde vrijwillige bijdrage zorgt voor vermindering kansenongelijkheid.	1	1	1
		S15 De school is financieel gezond.	2	1	2
		S16 De school heeft als hoogbegaafdheidsvoorziening bestaansrecht verworven. We bestaan inmiddels meer dan 10 jaar.	2	2	4
		S17 De school heeft predicaat goed behaald.	1	1	1
	Leeropbrengsten	S18 Op basis van de onze eigen ambities ontwikkelen de leerlingen zich naar potentie.	2	2	4

		S19 Leerlingen ontwikkelen zich ook richting de referentieniveaus	2	1	2
		S20 Onze advisering richting het voortgezet onderwijs is in overeenstemming met de ontwikkeling van de leerling na drie jaar in het voortgezet onderwijs.	2	1	2
			relevantie	onderscheiden	Resultaat
ZWAKTES	Missie en visie	Z1 De missie en visie spreekt zich niet duidelijk uit over hoogbegaafde leerlingen met belemmeringen in ontwikkeling en interactie. Dit doet iets met het verwachtingsmanagement naar de omgeving.	3	2	6
		Z2 Aanneemprocedure moet specifiek op de door ons ingerichte context voor de doelgroep.	2	2	4
	Personeelsbestand	Z3 De gemiddelde duur van dienstbetrekking bij Calvin en Linus is laag.	1	1	1
		Z4 Groot percentage personeelsleden zijn ook ouders van school.	1	2	2
		Z5 Medewerkers leggen lat hoog.	2	2	4
		Z6 Geen duidelijk inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers.	1	1	1
	Leerkracht handelen	Z7 De kennis over begaafdheid en zijnsluit is niet bij ieder personeelslid aanwezig en actueel.	2	2	4
		Z8 Het werken met doelen en zonder methodes vraagt veel investering van leerkrachten en onderlinge dialoog over doelen en aanbod.	3	3	9
	Onderwijsinhoud	Z9 Registratie van de voortgang van de leerlingen is ontwikkelpunt en zal uitgangspunt moeten worden bij voorbereiding thema's (onderwijsaanbod).	2	2	4
		Z10 Onvoldoende beleid omschreven en teambreed besproken op het gebied van burgerschap en digitale geletterdheid.	3	3	9
	Leiderschap	Z 11 Door leerkrachttekort afgelopen jaren veel directie-uren naar primair proces (lesgeven voor de groep).	1	1	1
		Z 12 Door jonge teamgeest is het werkverdelingsplan onevenredig verdeeld waarbij langer zittende leerkrachten meer uren hebben in schooltaken.	1	1	1
	Organisatie	Z 13 Prognose leerlingaantal is moeilijk in te schatten.	2	3	6
		Z 14 Opzetten kwaliteitskalender per schooljaar.	2	2	4
	Leeropbrengsten	Z 15 Verwachtingen van ouders komen niet altijd overeen met de leeropbrengst van de leerlingen.	2	2	4
		Z 16 Ontwikkeling van leerlingen ten aanzien van leeropbrengsten worden beïnvloed door verschillende factoren waarbij vermogens en onvermogens in samenspel aanwezig zijn. Gedurende de schooljaren worden onvermogens meer zichtbaar door andere ontwikkelingstaken.	2	3	6
			urgentie	belangrijk	prioriteit
kansen	Demografisch ontwikkelingen	K1 Leerlingen komen niet uit de wijk maar uit een groot voedingsgebied.	1	1	1
	Economisch ontwikkelingen	K2 Bij goed functioneren vaste aanstelling waardoor mobiliteitsintensiteit kleiner wordt waardoor grotere kans potentieel talent aan school te verbinden.	1	1	1
		K3 Stichting Scala ziet belang in de onderwijsvoorziening (bekostiging fte's)	2	2	4

	Sociale en maatschappelijke ontwikkelingen	K4 Kunnen tegemoetkomen aan potentieel van hoogbegaafde leerlingen in de regio.	2	3	6
		K5 Opvangen thuiszittende hoogbegaafde leerlingen.	1	1	1
		K6 Gezinnen van leerlingen komen minder onder druk te staan waardoor ze minder een beroep hoeven doen op de jeugdzorg.	1	1	1
		K7 Kennisspreiding ten aanzien van onderwijs voor hoogbegaafde leerlingen.	2	3	6
	Politieke ontwikkelingen	K8 Door individualisering en nadruk op kansengelijkheid meer ruimte en begrip voor hoogbegaafde leerlingen.	2	2	4
	Technische ontwikkelingen	K9 De veranderende mogelijkheden stimuleert innovatie	2	2	4
		K10 Aansluiten bij individuele mogelijkheden en creativiteit van de leerlingen.	2	3	6
			urgentie	belangrijk	prioriteit
bedreigingen	Demografische ontwikkelingen	B1 Door het grote voedingsgebied is er onvoldoende zicht op wat andere besturen voor initiatieven gaan opzetten.	2	3	6
		B2 In de nabijheid een voltijds hoogbegaafdheidssetting.	2	2	4
	Economische ontwikkelingen	B3 Flexibilisering van de arbeidsmarkt waardoor leerkrachten eerder geneigd zijn voor kortere duur ergens anders te gaan werken voor persoonlijk belang (hoger salaris, dichter bij huis, andere functie etc.).	2	2	4
		B4 Wanneer de financiële situatie niet stabiel is, zullen ouders eerder kiezen voor onderwijs in de wijk.	2	3	6
		B5 Stijging energiekosten, onderhoudskosten en licentiekosten	1	1	1
	Sociale en maatschappelijke ontwikkelingen	B6 Onrust naweeën coronaperiode ouders minder snel geneigd over te stappen op school buiten de wijk.	1	2	2
		B7 Negatieve invloed onderzoeksbureaus (onvoldoende diagnostiek door onvoldedige onderzoeksvraag).	3	3	9
		B8 Imago hoogbegaafdheidsvoorziening staat onder druk door onvoldoende kennis bij stakeholders	2	2	4
		B9 Hoogoplopende problemen binnen de jeugdzorg staat onder druk	2	3	6
		B10 Rol ouders wordt voor een deel verlegd naar school	2	2	4
	Politieke ontwikkelingen	B11 Het integraal huisvestingplan wordt onvoldoende planmatig uitgevoerd	1	2	2
		B12 Relatie tot samenwerkingsverband	1	1	1
		B13 Wet – en regelgeving ten aanzien van het curriculum van het primair onderwijs (bewegingsonderwijs, burgerschap, digitale geletterdheid).	2	3	6
	Technische ontwikkelingen	B14 Aandacht en concentratie van leerlingen vermindert door swipe-cultuur	1	2	2
		B15 Kennis is snel verouderd scholing blijft noodzakelijk	2	2	4
		B16 Afhankelijkheid van internet	2	1	4
		B17 Afhankelijkheid van hardware en software	3	3	9

4.3 Confrontatiematrix

De hoogst gescoorde items worden nu uitgewerkt in een confrontatiematrix. In de confrontatiematrix koppelen we de interne en externe analyse. Hierin komen de omgeving en organisatie samen. Door de sterktes en de zwaktes te relateren aan kansen en bedreigingen ontstaan aandachtgebieden in de vorm van kansvelden en probleemgebieden.

Dit leidt tot het volgende totaaloverzicht:

	K3	K4	K7	K8	K9	K10		B1	B4	B7	B9	B13	B17
S1	2	2	-1	2	1	1		0	0	-2	-1	-2	0
S2	2	2	1	0	2	2		0	-1	0	0	2	0
S4	2	2	2	0	2	2		0	0	0	0	1	0
S5	2	2	2	0	2	2		0	0	0	0	1	0
S8	2	2	2	0	2	2		0	0	0	0	1	0
Z1	0	0	0	0	0	0		0	0	-2	-1	0	0
Z8	0	0	0	0	2	2		0	0	0	0	1	-2
Z10	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	-2	-1
Z13	-1	0	0	0	0	0		-1	-1	-1	-1	0	0
Z16	0	-1	0	-1	-1	-1		0	0	-2	-2	-1	0

Vanuit de confrontatiematrix kunnen verschillende strategieën worden toegepast om vervolgens doelen op te kunnen stellen voor Calvin en Linus-onderwijs voor de komende twee jaar. Hier op volgend zullen acties worden ingezet om de doelen te kunnen behalen. Ook op Stichting Scala niveau zijn er doelen in de vorm van bewijzen geformuleerd zoals beschreven in deel 1. Hieronder zullen op acties worden beschreven die hieruit voortvloeien.

4.4 Op schoolniveau werken aan de doelen vanuit de confrontatiematrix

N.a.v. de confrontatiematrix kunnen de volgende doelen en acties worden geformuleerd. De **aanvallende** strategie worden de sterktes gerelateerd aan de kansen. Het accent wordt gelegd op de combinatie waar het gunstigste effect het grootst is. Vervolgens vloeien hier activiteiten uit voort.

	K3	K4	K7	K8	K9	K10
S1	2	2	-1	2	1	1
S2	2	2	1	0	2	2
S4	2	2	2	0	2	2
S5	2	2	2	0	2	2
S8	2	2	2	0	2	2

Doel

We willen als schoolorganisatie binnen het Calvin en Linus-onderwijs de komende twee schooljaren de huidige onderwijsaanbod behouden en waar mogelijk versterken. Zowel op papier als in de dagelijkse praktijk in observaties wordt dit waargenomen.

Acties

- Teammomenten in plannen waarbij onderwijsinhoud centraal staat om zo samen te groeien.
- Ruimte inplannen voor collegiale consultatie en beeldbegeleiding.
- Feedback geven op elkaars lesontwerp en elkaars feedback naar leerlingen.
- Monitoren, evalueren en zo nodig bijstellen van de kwaliteitskaarten.
- Registratiesysteem digitaliseren.
- Twee keer per jaar ontwikkelgesprekken met de medewerkers inplannen om zo duurzame, vitale en wendbare medewerkers te behouden.
- Mogelijk los komen van groepen 4 t/m 8 en de organisatie inrichten in onderbouw, middenbouw en bovenbouw.

Bij de **verdedigende** strategie worden de sterktes gerelateerd aan de bedreigingen. Het accent wordt gelegd op de combinatie waar het gunstigste effect het grootst is. Vervolgens vloeien hier activiteiten uit voort die de organisatie in staat stellen de genoemde bedreigingen te beheersen.

	B1	B4	B7	B9	B13	B17
S1	0	0	-2	-1	-2	0
S2	0	-1	0	0	2	0
S4	0	0	0	0	1	0
S5	0	0	0	0	1	0
S8	0	0	0	0	1	0

Doel

Het komende jaar zullen we de kwaliteitskaarten voor burgerschap en digitale geletterdheid gezamenlijk als team vorm gaan geven. We zullen de daarin te formulerende doelen invoeren en borgen om zo te voldoen aan de wet- en regelgeving. Het tweede jaar van dit plan zullen we de kwaliteitskaarten voor burgerschap en digitale geletterdheid evalueren en verder bijstellen.

Acties

- Gezamenlijk doorleven van de leerdoelen van burgerschap en digitale geletterdheid.
- Maken kwaliteitskaarten voor burgerschap en digitale geletterdheid.
- De leerdoelen vastleggen in het registratiesysteem.
- De doelen van burgerschap en digitale geletterdheid bewust integreren in de lessen.

Bij de **versterkende** strategie worden de zwaktes gerelateerd aan de kansen. Het accent wordt gelegd op de combinatie waar het ongunstigste effect het grootst is, ook hier vloeien activiteiten uit.

	K3	K4	K7	K8	K9	K10
Z1	0	0	0	0	0	0
Z8	0	0	0	0	2	2
Z10	0	0	0	0	0	0
Z13	-1	0	0	0	0	0
Z16	0	-1	0	-1	-1	-1

Doel

Leerlingen ontwikkelen zich door een samenspel van hun vermogens en onvermogens in relatie met hun omgeving. Indien er onvermogens geconstateerd worden die belemmerend zijn in de ontwikkeling van vaardigheden op school dient dit in een vroeg stadium besproken te worden met ouders om zo samen tot een realistische verwachtingsmanagement te komen. Door gericht aan te sluiten bij de individuele mogelijkheden is er een grote kans om tegemoet te komen aan de vermogens en de onvermogens van de leerling.

Acties

- Tijdens de toelatingsprocedure gebruik maken van het 'objectief' screeningsdocument.
- Medewerkers inzicht geven in het screeningsdocument.
- Scholing bieden ten aanzien van vermogens en onvermogens van de hoogbegaafde leerling.
- Leerlingbespreking inrichten in samenwerking met een hoogbegaafdheidsspecialist en alle medewerkers (casuïstiek).

Bij de **veranderstrategie** koppelen we de zwaktes aan de bedreigingen, Het accent wordt gelegd op het meest ongunstige effect, hier vloeien activiteiten uit voort.

	B1	B4	B7	B9	B13	B17
Z1	0	0	-2	-1	0	0
Z8	0	0	0	0	1	-2
Z10	0	0	0	0	-2	-1
Z13	-1	-1	-1	-1	0	0
Z16	0	0	-2	-2	-1	0

Doel

- Door gebruik te maken van een leerlingprofiel met sterktes en zwaktes in de aannameprocedure worden we minder afhankelijk van externe onderzoeksverslagen. De onderzoeksverslagen die worden aangeleverd moeten informatie opleveren over de vermogens en onvermogens van de leerlingen. Stakeholders meenemen in het realistisch kijken naar onderzoeksgegevens.
- Meer controle uitoefenen op de leerlingenstroom de komende twee jaar.

Acties

- Gebruik maken van screeningsdocument bij aanname.
- Goed toetsen hoe de overgang nu verloopt Calvin-Linus-onderwijs zonder onderzoeksverslag van externe.
- Stakeholders inlichten wanneer een onderzoeksverslag daadwerkelijke meerwaarde heeft in de begeleiding.
- Meer publiciteit en kennisdeling t.a.v. leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong.

4.5 Op schoolniveau werken aan de doelen van Stichting Scala

Bewijs 1 Vertrouwen op vakmanschap

We richten ons op waar het werkelijk om gaat: het leveren van kwalitatief goed onderwijs. Iedereen probeert om met zo weinig mogelijk administratieve lasten toch te komen tot goede resultaten, waarbij wel goede afstemming plaatsvindt, op het niveau van de leerling-, groeps-,

school- en bovenscholniveau. Leerkrachten zijn eigenaar van het ontwikkelproces van de leerling, zijn trots op hun vak en staan voor hun kwaliteit. Ze hebben vertrouwen in het eigen vakmanschap. We streven naar het verhogen van zelfregie binnen de context van de eigen werkzaamheden en de verantwoordelijkheden van medewerkers. Cyclisch werken staat centraal waardoor de plannen een evidence informed karakter hebben. Hierdoor werken we steeds meer monitorend en minder sturend.

Acties

- Tijdens een studiemoment zullen de medewerkers inzicht krijgen in de cirkel van invloed en de cirkel van betrokkenheid. Deze inzichten zullen gekoppeld worden aan de HBM-gedachten. Dit zal ervoor zorgen dat de medewerkers meer in balans komen t.a.v. hun werkzaamheden,
- Alle medewerkers van Scala zullen gespreksverslagen en het bekwaamheidsdossier via AFAS bijhouden.
- Het werkverdelingsplan geeft inzicht in de werklast voor alle medewerkers.
- Er wordt actief gewerkt aan het verbeterplan van de school.
- Alle medewerkers hebben twee keer een ontwikkelgesprek op basis van Notitie Ontwikkelgesprekken.

Bewijs 2: Samenwerken binnen Scala

Binnen de school en binnen de stichting werken we actief samen. We nemen initiatief om elkaars talenten optimaal te benutten: binnen Scala, binnen onze scholen en binnen onze teams, waarbij we medewerkers in hun kracht en ontwikkeling zetten vanuit de ACT-meting van HBM. We zoeken elkaar op, leren van en werken met elkaar.

Binnen Scala is er veel samenwerking waar het samen leren en uitwisselen van good practice centraal staat. We zien hier duidelijk terug dat Scala meer is dan 13 scholen onder een gezamenlijk bestuur, waarbij het bestuursbureau een ondersteunende rol heeft. De bedrijfsvoering en onderwijskwaliteit van met name de kleine scholen van Scala staan echter onder druk. Maatschappelijke ontwikkelingen en daaraan gekoppelde risico's, schoolgrootte en zorgzwaarte vragen om maatwerk in directievoering zodat we meer tegemoet kunnen komen aan gelijke kansen voor elke school.

Acties

- De medewerkers nemen actief deel aan 3 netwerkbijeenkomsten van het samenwerkingsverband, Stichting Scala, Schoolupdate of een netwerk naar keuze in overleg met de directeur. Deze bijeenkomsten worden meegenomen in het taakbeleid.
- Alle medewerkers zijn op de hoogte van het handboek Kwaliteit en Handboek organisatie en interne controle.
- Actieve en nauwe samenwerking met de directie van KBS De Bussel te Vlijmen tav de bedrijfsvoering.

Bewijs 3: Samen met partners werken aan kansengelijkheid.

We werken actief samen met partners in de keten om de kansen van alle leerlingen te vergroten. We streven naar ontschotting en maken gebruik van elkaars expertise en kennis. Samen bieden we optimale én integrale begeleiding van het kind.

We werken samen in de keten, met de voorschoolse voorzieningen, de kinderopvang, het voortgezet onderwijs, het POS (Partnerschap in Opleidingsscholen), het samenwerkingsverband LHA en gemeente Heusden (waaronder het Jeugd en Gezinsteam). Hiermee beogen we kansengelijkheid te bevorderen.

Acties

- De school streeft naar 0 thuiszitters. Wanneer een leerling dreigt uit te vallen zal de school ondersteuning vragen aan DBG'er.
- De samenwerking actief opzoeken met zorgverleners en instanties om zo effectief de juiste zorg op het juiste moment in te kunnen zetten.

Bewijs 4: Variatie in onderwijs en duurzame verbetering.

We willen duurzame ontwikkeling op de scholen op gang brengen, afgestemd op de leefwereld van de kinderen nu en in de toekomst. Het accent hierbij ligt op de onderwijskwaliteit op alle scholen. We werken op een cyclische manier, waarbij plannen eerst goed evidence informed overdacht worden, worden toegepast, geëvalueerd en bijgesteld. We willen variatie tussen de scholen bieden.

Daarnaast dragen we zoveel als mogelijk onze visie op eigentijds basisonderwijs uit en benadrukken we het belang van bewegend leren, uitdagende omgevingen en welke andere eisen dit stelt aan gebouwen en terreinen. Om draagvlak te genereren op het gebied van huisvesting moeten we meer sturen op strategisch niveau bij onze stakeholders.

Digitale geletterdheid hoort net als sociale vaardigheden, rekenen, taal, lezen en burgerschap bij het standaard aanbod en hoort dus bij het vakmanschap van de leerkracht. Ons hoger doel: Leerlingen leren kritisch de wereld vol met digitale technologie te beschouwen en verantwoordelijk te handelen.

Acties

- De school zorgt voor een kwaliteitskaart burgerschap, digitale geletterdheid en de dynamische schooldag.
- De school heeft 1 IE-coach.
- De medewerkers van Calvin/Linus-onderwijs volgen drie e-learning modules van Schoolupdate.
- Alle medewerkers werken in de Teams omgeving.
- De school maakt twee keer per jaar een kwaliteitsnieuwsbrief voor de stakeholders (items die worden besproken is veiligheid, resultaten, koers aanpassingen)

Bewijs 5: Duurzaam, vitaal en wendbaar personeel

Medewerkers zijn goed in hun professie, zijn gericht op de leerling en hebben een goede balans tussen rust en prestatie. Ze nemen frequent deel aan programma's die erop zijn gericht om fris en vitaal te blijven en hun talent te laten ontwikkelen. Medewerkers spelen flexibel in op ontwikkelingen en zijn wendbaar. Talenten worden gezien en benut. Iedere medewerker van Scala identificeert zich met de stichting en de daarbij horende filosofie van HBM.

Een goed ingericht schoolgebouw draagt bij aan duurzaam, vitaal en wendbaar personeel. We streven ernaar de best mogelijke omgeving te bieden aan de gebruikers om in te verblijven en te werken, zodat zij het beste uit zichzelf en anderen kunnen halen.

Acties

- Alle medewerkers hebben de ACT-meting ingevuld, hebben een terugkoppeling gehad en kunnen persoonlijke doelen formuleren.
- Alle medewerkers hebben kennis gemaakt met de vitaliteitscoach en weten hoe ze met deze medewerker in contact moeten komen.
- Alle medewerkers zijn op de hoogte van de interventies beschreven in de providerboog.
- Alle ruimtes hebben een CO2 meter en deze worden actief ingezet.
- De medewerkers van Calvin en Linus-onderwijs zullen vier keer per jaar een gezamenlijke activiteit hebben om elkaar in een ontspannen sfeer te ontmoeten.
- Over twee jaar hebben alle medewerkers van Calvin en Linus-onderwijs een traject beeldbegeleiding doorlopen. Wij zullen hierbij gebruik maken van de beeldbegeleiders van Stichting Scala.

Bewijs 6: Onderwijs afgestemd op doelgroepen.

Binnen ons onderwijs stemmen we af op de doelgroepen die er in onze school aanwezig zijn. We willen daarbij 'normaliseren': onze normen en verwachtingen bijstellen naar het nieuwe normaal. Daarvoor gebruiken we de onderwijsbehoeften van de doelgroepen in de school, zoals ze in kaart worden gebracht door de leerkracht, hierbij wordt rekening gehouden met het creëren van kansengelijkheid.

Zorgvragen overstijgen steeds vaker de basisondersteuning, waardoor in veel scholen een veelheid aan externe experts in de school is om zoveel mogelijk onderwijs op maat te kunnen bieden. We zien dat we hier een grens aan het bereiken zijn, waarbij de leerkracht de regie over de groep gaat verliezen als we dit blijven doorzetten. We willen beleid ontwikkelen om een goede balans te vinden tussen de hoeveelheid ingehuurde expertise van buitenaf in relatie tot de autonomie van de leerkracht.

We willen goed tegemoetkomen aan de doelgroepen leerlingen die er nu op de scholen zitten en aan de eisen van de toekomstige maatschappij. We blijven ons oriënteren op specifieke bovenschoolse doelgroep voorzieningen en deze creëren in samenwerking met de omgeving. Daarbij staat kansengelijkheid hoog in het vaandel. Het werken aan de Dynamische Schooldag, waarbij een betere balans in de dag wordt gebracht op allerlei terreinen, is een middel om alle leerlingen beter tegemoet te komen.

Het werken naar leerdoelen en het scholen/ontwikkelen van leerkrachten om het onderwijs zo te organiseren dat alle leerlingen zich op niveau ontplooien, blijft ook de komende periode een belangrijk speerpunt. We willen ons richten op Passend Onderwijs, binnen een realistisch kader. Tenslotte gebeurt het steeds vaker, dat kinderen door allerlei omstandigheden, vaak een opstapeling van factoren, even niet in staat zijn het onderwijs in klassenverband te volgen. We willen nadenken over een tijdelijke onderwijsplek voor deze kinderen.

Acties

- De school zal in 24-25 een nieuw en actueel SOP (schoolondersteuningsplan) maken.
- De medewerkers hebben zicht op de persoonlijke talenten van de medewerkers
- Ons bekwamen in de IEP tav de analyse en de achtergrondinformatie.
- Voor alle leerlingen maken we een start met een OPP (ontwikkel perspectief plan).

Vaststelling schoolplan

Brin: 04FJ01
Naam: Linus Voltijd Hoogbegaafdenonderwijs
Adres: Johann de Wittstraat 11
5151 CK Drunen

Verklaring

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het van 2024 tot 2026 geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

Marlies van der Ploeg
Beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit
Elshout, 02-07-2024,

