

SCHOOLPLAN



**Th. J.
Rijkenschool**

**Th. J Rijkenschool
Hertog Janstraat 16
5154 AL Elshout
0416-320800**

**26
28**

Inhoudsopgave

1. De school, haar omgeving en ons onderwijskundig beleid

Een korte beschrijving van onze populatie en hoe wij daar ons onderwijs op inrichten. Een beschrijving van onze kernwaarden, missie en visie.

2. Uitgangspunten en beleid van het bestuur

Een uiteenzetting van het strategisch beleid, de wijze waarop Scala zijn kwaliteit waarborgt en de wijze waarop aandacht is voor personeel en professionalisering.

3. Wettelijke opdrachten

Een omschrijving van de verantwoording van onze onderwijskwaliteit, extra ondersteuning, onderwijstijd inhoud van ons onderwijs en hoe we sociale veiligheid waarborgen.

4. Analyse van het functioneren van de school

Een samenvatting van het functioneren van onze school gebaseerd op diverse meetinstrumenten.

5. Ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen

Een uitwerken van ons meerjarenbeleid op hoofdlijnen. De ontwikkel- en verbeterdoelen zijn samengevat in 6 pijlers.

6. Vaststellingsdocument

Instemming van zowel bestuur, directeur als voorzitter medezeggenschapsraad



1. De school, de omgeving en onze visie op leren

Beschrijving van onze populatie

Elshout is een dorp in de gemeente Heusden, Noord-Brabant, met een bevolking van ongeveer 1.850 inwoners in 2024. Het dorp heeft een relatief stabiele bevolkingsgroei doorgemaakt, met een toename van 260 personen sinds 2013. De grootste leeftijdsgroep in Elshout bestaat uit mensen tussen de 45 en 65 jaar, die ongeveer 29-30% van de bevolking uitmaken. Het dorp heeft 717 woningen, waarvan 79% koopwoningen zijn en een gemiddelde WOZ-waarde van €481.000. In Elshout wonen in totaal 110 personen met een migratieachtergrond, waarvan 90 personen met een Europese (niet Nederlandse) achtergrond. Onze leerlingen komen over het algemeen weinig in contact met leeftijdsgenoten met een migratieachtergrond. De wereld verruimen van onze leerlingen is als vanzelfsprekend een opdracht voor onze school.

Vrijwel alle kinderen in Elshout gaan ook naar school in Elshout. De leerlingen die onze school niet bezoeken volgen meestal een vorm van gespecialiseerd onderwijs. Alle kinderen zijn welkom hier op school, mits we kunnen voldoen aan de ondersteuningsbehoeften van leerling alsmede de veiligheid en ontwikkeling van alle leerlingen kunnen waarborgen. Dat betekent dat leerlingen ook weleens klasgenoten hebben met bijvoorbeeld een syndroom of beperking. Een taak van school is kennis te geven over "anders" zijn en hoe we hier mee om gaan.

In Elshout kent bijna iedereen elkaar. Het "ons kent ons" gevoel is wat overheerst. De leefomgeving van onze leerlingen is bijna volledig geïntegreerd, alles komt samen bij het sporten, het verenigingsleven of de inwonersvereniging. Leerlingen spelen met dezelfde leerlingen buiten schooltijd en ontmoeten dezelfde leerlingen ook bij het sporten of andere naschoolse activiteiten. Hierdoor ontstaat een risico op uitsluiting. Ook bestaat het risico dat conflicten die buiten schooltijd plaatsvinden verder spelen op school en vice versa. Ook worden geregeld bij conflicten ouders betrokken die elkaar opzoeken wanneer hun kinderen een conflict hebben. Dat vraagt om een duidelijk visie van school hoe we met conflicten omgaan en wat de rol van ouders hierin is.

Binnen nu en een paar jaar zal het dorp Elshout, met de bouw van zo'n 450 woningen ruim 1,5 keer zo groot worden. Dat betekent ook veel nieuwe inwoners die niet afkomstig zijn uit Elshout. Dit betekent wat voor het "ons kent ons" gevoel in Elshout. Sommige Elshoutenaren zien "wat van buitenaf" komt als een bedreiging voor de huidige dorpscultuur. In dezelfde periode zal ook een MFA gerealiseerd worden in het dorp. Verbinden en ontmoeten zijn belangrijke waarden voor de inwoners. Een MFA kan hier een mooie bijdrage aan leveren. Een kans voor inwoners, (sport)verenigingen en school om deze waarden te blijven uitdragen.

Verbinding is een thema wat leeft in Elshout. De Elshoutenaren kennen een actief verenigingsleven met als doel inwoners van Elshout met elkaar in verbinding brengen en houden. Van jongs af aan wordt kinderen geleerd hoe je kunt bijdragen in je dorp. Hierin kenmerkt ook de "aanpakkerscultuur" zich. Vraag de Elshoutenaren om iets te organiseren voor de gemeenschap en in mum van tijd staat er een flinke groep klaar om zijn aandeel te leveren. Dit zien we ook terug bij onze leerlingen op school. Zij zijn niet te flauw om ook in pauzes of na schooltijd een bijdrage te leveren voor de school. Onze leerlingen zijn na schooltijd veel buiten in de wijk en spelen op straat. We merken bij onze leerlingen de behoefte aan een balans tussen stilzitten en bewegen. Het inzetten van pijlers van de dynamische schooldag komt aan deze behoeften tegemoet.

De school fungeert als medium om de kinderen uit Elshout in verbinding te brengen met allerlei activiteiten in het dorp. Ons communicatieplatform Social Schools wordt geregeld ingezet om promotie te maken voor allerlei activiteiten in het dorp. Waar we kunnen zet de school zijn deuren open, zo worden er muzieklessen gegeven door de fanfare, zijn er diverse carnavalsactiviteiten voor de jeugd op school en wordt de gymzaal gebruikt door lokale sportverenigingen.



Samenvattend:

Onze grootste opdracht is om leerlingen te begeleiden in het maken van verbinding: met zichzelf, met elkaar, met het dorp en met de bredere wereld.

Dat betekent dat we leerlingen stap voor stap leren over verschillen, inclusie en samenleven, in een omgeving die sterk hecht aan tradities en onderlinge nabijheid, maar ook in verandering is.



Missie van de school

Wij beloven jou een school waar je je veilig, gehoord, gezien én gewaardeerd voelt. "Groot" worden gaat soms met vallen en opstaan, en wij helpen je om te ontdekken wie je bent en wat je kunt, met aandacht voor wat jij nodig hebt.

Bij ons leer je belangrijke dingen voor later en hoe je verbinding kunt maken: met jezelf, met anderen, met het dorp en met de wereld om je heen. Je leert samenwerken, verantwoordelijkheid te nemen en respectvol om te gaan met verschillen. Wij geloven dat je fouten mag maken en dat je daarvan leert; jouw leerkracht helpt je op weg door het goede voorbeeld te geven.

Samen met je ouders en de mensen in de buurt zorgen we dat jij kunt opgroeien tot een betrokken, veerkrachtig en verantwoordelijk kind. Onze missie is geslaagd wanneer jij na 8 jaar basisschool met een trots gevoel en grote glimlach terugkijkt op jouw tijd op school hier.

Visie op leren

Op onze school geloven we dat leerlingen het beste leren in een omgeving waar duidelijkheid, betrokkenheid en aandacht voor ieder kinderen samenkomen. In ons kleine team kennen we onze leerlingen goed en kunnen we snel inspelen op wat zij nodig hebben om tot leren te komen.

We hechten veel waarde aan sterk en doelgericht onderwijs. We zorgen voor duidelijk instructie, structuur en rust in de klas, zodat leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Tegelijkertijd kijken we verder dan alleen de basisvaardigheden. We helpen onze leerlingen om zelfstandig te leren denken, samen te werken en verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces.

Wat onze school bijzonder maakt, is de combinatie van een stevige basis voor ruimte en ontwikkeling. We bieden onderwijs dat past bij onze leerlingen en hun omgeving. Met aandacht voor verschillen, een groeiende focus op thematisch en betekenisvol leren en een bewuste inzet tussen stilzitten en bewegen gedurende de dag, ons dynamisch onderwijs.



Omdat onze leerlingen opgroeien in een hechte dorpsgemeenschap, vinden wij het belangrijk dat zij leren omgaan met verschillen en hun blik verruimen. Daarom geven wij hen niet alleen kennis mee, maar ook vaardigheden die hen helpen om zich verder te ontwikkelen, binnen en buiten Elshout.

Onze kernwaarden:

Voor iedereen

Wij staan open voor kinderen met verschillende achtergronden en behoeften. We leren leerlingen respectvol omgaan met verschillen en samenleven in een diverse samenleving. Daarbij kijken we steeds of de ondersteuningsbehoefte van een leerling past bij wat wij als school kunnen bieden, zodat de veiligheid en ontwikkeling van alle leerlingen gewaarborgd blijven.

Verbinding

Wij vinden het belangrijk dat leerlingen leren verbinding te maken: met zichzelf, met anderen, met het dorp en met de wereld om hen heen. Samen leren, samenwerken en elkaar ontmoeten staan centraal in ons onderwijs.

De wereld verbreden

Leerlingen ontdekken nieuwe perspectieven, leren omgaan met verschillen en ontwikkelen hun horizon. Leerlingen leren verantwoordelijkheid nemen voor zichzelf, voor elkaar en voor hun omgeving. We stimuleren betrokkenheid bij de school, het dorp en de gemeenschap, zodat leerlingen ervaren dat zij een waardevolle bijdrage kunnen leveren.

Veiligheid

Onze school is een veilige oefenplaats waar kinderen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen. We zorgen voor een klimaat waarin leerlingen zichzelf kunnen zijn, fouten mogen maken en zich optimaal kunnen ontwikkelen.

Identiteit van de school

De Th. J. Rijkenschool is een katholieke basisschool. De school wordt niet alleen bezocht door katholieke leerlingen, maar kan ook door leerlingen met een ander geloof, andere cultuur of traditie bezocht worden. Wij zijn de enige school in het dorp. Alle kinderen uit het dorp zijn welkom bij ons op school. De leerlingen zullen hier een leeromgeving aantreffen, waarin openheid en respect voor verschillende tradities met elkaar wordt omgegaan. Uiteraard staan onze deuren ook open voor leerlingen uit omliggende kernen. In de praktijk komen onze leerlingen bijna allemaal uit Elshout.

Organisatiestructuur van de school

Binnen de Th. J. Rijkenschool werken directeur en kwaliteitscoördinator (voorheen intern begeleider) samen als in een tandemfunctie. Zij zijn verantwoordelijk voor de aansturing en borging van ontwikkelingen binnen de school zoals beschreven in onze ambities. Ons team is met 14 personen niet groot. Wij trekken als team in onze schoolontwikkeling zoveel als mogelijk, en waar nodig, gezamenlijk op. Zo gaat er weinig tijd verloren aan het managen in de tussenlaag, ook waarborgen we op deze manier onze doorgaande lijn in de school.

Pedagogisch en didactisch handelen

Wij hebben een vaste didactisch aanpak binnen onze school waarbij we streven naar een zo efficiënt mogelijke inzet van onze effectieve leertijd. Wij hechten waarde aan een duidelijk, voorspelbaar en eenduidig klassenmanagement. Dit staat beschreven in [Kwaliteitskaart klassenmanagement en effectieve leertijd](#).

Op school werken wij volgens de methodiek van de kanjertraining. Alle collega's zijn hierin geschoold. De afspraken van de kanjertraining vormen de basis voor onze pedagogische aanpak op school. Dit hebben we vastgelegd in [Kwaliteitskaart kanjertraining](#).

Om tot leren de komen zijn de executieve functies van leerlingen van belang. Om deze executieve functies te ontwikkelen en versterken bij onze leerlingen werken we volgens de methodiek van WIEF, Wijzer In



Executieve Functies. In ons team is er een collega die deze methodiek wegzet in de school en tevens borgt. Zij heeft de masterEN gedrag gedaan met als specialisatie executieve functies. Onze werkwijze staat beschreven in [Kwaliteitskaart executieve functies](#)

Uitgangspunten en beleid van het bestuur

2.1 Strategisch beleid

Stichting Scala heeft in 2024 het nieuwe strategisch beleidsplan voor de periode 2024–2028 vastgesteld. In het strategisch beleidsplan staan de missie en visie van Stichting Scala uitgewerkt.

De kernwaarden van Stichting Scala zijn:

- Partnerschap;
- Ondernemerschap;
- Ontwikkelingsgericht.

Deze kernwaarden zijn van toegevoegde waarde voor het voortbestaan van de organisatie en de verbetering van de resultaten op alle gebieden.

De strategie van Scala is uitgewerkt in een zestal speerpunten. Scala heeft ervoor gekozen om bij elk van deze speerpunten bewijzen te formuleren, te weten:

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 en zo weinig mogelijk vergaderingen 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. Iedere medewerker van Scala identificeert zich met de stichting en de daarbij horende filosofie van HBM.

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.

Bewijs 3: Samen met partners werken aan kansengelijkheid

We werken actief samen met partners in de keten. 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 onderwijsvernieuwing- en kwaliteit 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, afgestemd op de populatie, zodat ouders meer keuzemogelijkheid hebben. We betrekken daar ook actief onze leerlingen bij.

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.

Bewijs 6: Onderwijs afgestemd op doelgroepen.

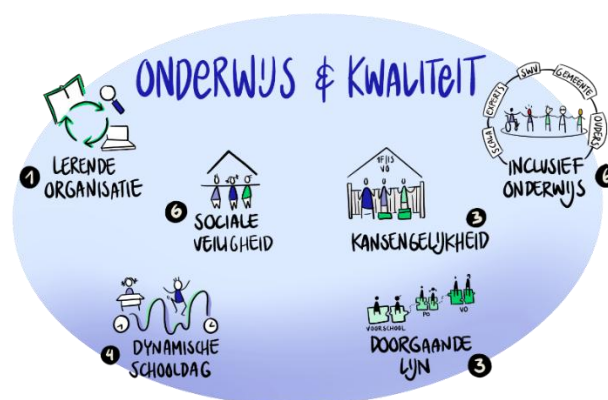
Vanaf de start tot en met het verlaten van Scala volgen we de leerling individueel. We geven les in groepen, waarbij elementen van de dynamische schooldag ingezet worden. Dit kan klassikale instructie betreffen, maar ook instructie afgestemd op kleinere niveaugroepen. Op deze manier werken we aan een passend aanbod, dat kansengelijkheid en inclusiviteit bevordert.

In het strategisch beleidsplan van stichting Scala wordt verder uitgewerkt op welke manier Scala werkt aan de 6 bewijzen, hoe we dit meten en hoe de scholen hierover verantwoording afleggen. U kunt dit opvragen bij de directie.

In de komende 2 jaren ligt de focus vooral op bewijs 1,5 en 6. Onze school is een kleine school met een klein team. Dat betekent dat we kritisch en creatief moeten omgaan met onze beschikbare uren. Aan het vertrouwen in het vakmanschap en de ruimte om hierin eigen keuzes te maken hechten we waarde. Op onze school heerst een veilig klimaat waarbij iedere collega zichzelf kan en mag zijn, ook als het lastig is. Dit draagt bij aan vitaal en wendbaar personeel.

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. Tevens wordt onze ontwikkeling digitale geletterdheid sinds 2025 ook gemeten in een jaarlijkse audit. 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.

Doelen van het bestuur:



Kwaliteitseisen:

Scala heeft een kwaliteitshandboek opgesteld waarin beschreven staan op welke wijze cyclisch kwaliteit gemeten wordt op haar scholen. Op de Th. J. Rijkenschool werken we op deze manier. U kunt het kwaliteitshandboek opvragen bij de directie.



De focus van het planmatig werken aan kwaliteit ligt op de werkprocessen en de dialoog die daarover gevoerd kan worden. Als uitgangspunt voor deze procesbenadering is de algemeen geldende norm voor kwaliteitsmanagement gebruikt (ISO9001). Kort gezegd komt dit op het volgende neer:

1. Zeg wat je doet;
2. Doe wat je zegt;
3. Bewijs het.

2.2 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.

Vanuit onze strategische visie en bewijsvoering wil Scala dat haar medewerkers goed zijn 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.

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 [mobiliteitsbeleid](#) van Scala.

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

- Beloningsbeleid
- Functieboek
- Inductieprogramma startende directeurs

Deze notities zijn [hier](#) te vinden.

2.3 Ontwikkeling van onze medewerkers

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.

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

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 en 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.

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.

Elke leerkracht 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.

Mijn ontwikkeling

Op deze pagina vindt je alle knoppen waarmee je je bekwaamheidsdossier kunt vullen in Insite.
Er wordt een onderscheid gemaakt tussen opleidingen / cursussen / certificaten en competenties dus lees goed welke functionaliteit waarvoor gebruikt dient te worden.

Toelichting op ontwikkeling

Hier lees je hoe het werkt

 Registreren diploma Hier registreer je alle opleidingen waarvoor je een erkend diploma hebt behaald. Ga verder »	 Overige diploma's/certificaten toevoegen Hier registreer je het overige waarvoor je een certificaat van deelname hebt ontvangen. Ga verder »	 Registreren EHBO/BHV Hier kun je een eventuele EHBO- of BHV-certificering registreren. Ga verder »	 Assessment/registratie Hier voeg je je bekwaamheid/registratie schoolleidersregister toe. Ga verder »
--	--	--	---

De leerkracht 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



2.4 Begeleiding en ondersteuning startende leerkracht, herintreders en zij-instromers:

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

2.5 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 als ontwikkelingen in de organisatie of op toekomstige ontwikkelingen in het kader van loopbaanperspectieven. Het gaat hierbij om persoonlijke professionalisering, nascholing en studiefaciliteiten. Voor professionalisering, c.q. persoonlijke scholing wordt op jaarbasis uitgegaan van maximaal 123 uur bij 1,00 fte(PDI-uren). Over de exacte invulling wordt dit jaarlijks besproken in het ontwikkelgesprek.

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 en
- scholing vanuit re-integratie.

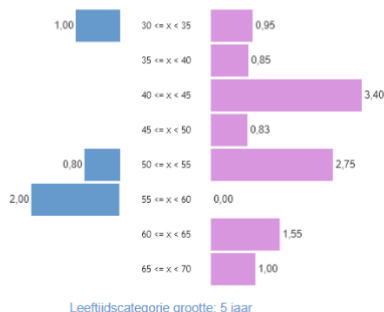
Het strategisch scholingsbeleid van Scala is vastgelegd in de [notitie Strategische scholingsbeleid](#).



Wat is de gemiddelde fte per geslacht?



En wat is de verdeling van fte per leeftijdscategorie?



De verhouding mannen en vrouwen in leidinggevende positie is 25,12% man en 74,88% vrouw

2. Wettelijke opdrachten

De overheid stelt aan alle scholen voor primair onderwijs een aantal wettelijke eisen ten aanzien van onderwijskwaliteit, extra ondersteuning en de inrichting van het onderwijs. In dit hoofdstuk staat op welke wijze de Th. J. Rijkenschool hieraan voldoet.

3.1 Onderwijskwaliteit: ambities, bewaking en cultuur

Th. J. Rijkenschool borgt haar onderwijskwaliteit door gebruik te maken van het kwaliteitshandboek opgesteld door Scala: [Kwaliteitshandboek stichting Scala](#). We hanteren een tweejaarlijkse kwaliteitskalender waarin alle activiteiten opgenomen staan die tot doel hebben het meten en borgen van kwaliteit.

Voor een overzicht van alle metingen en toetsinstrumenten hebben we een toetskalender opgesteld: [Toetskalender 2025-2026](#)

Als kwaliteitseisen stellen we dat de leerresultaten voldoende zijn als het behaalde percentage referentieniveaus voor beide indicatoren 1F en 1S/2F ruim boven de signaleringswaarden ligt. Om dat te bereiken zorgen we ervoor dat ons personeel voldoende opgeleid en uitgerust is om aan deze eis te voldoen. De gebruikte methodes helpen de leerkrachten om aan deze opdracht te voldoen, maar zijn niet het doel op zich. Ook hier hechten wij waarde aan bewijs 1 uit de strategische notitie: we vertrouwen op het vakmanschap van onze medewerkers.

"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.

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'.

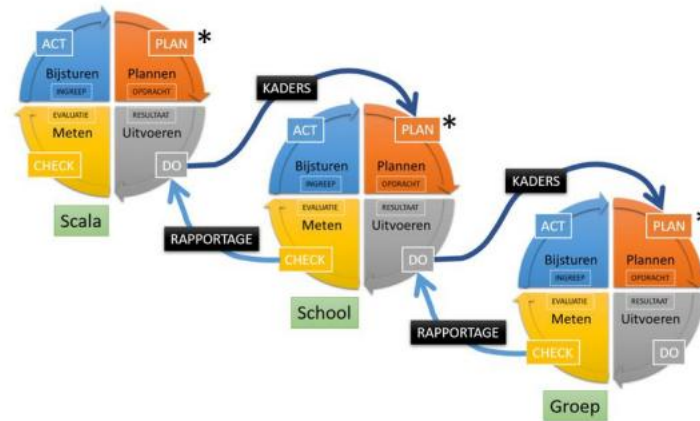
In de kern is kwaliteitszorg te herleiden tot vijf eenvoudige vragen:

1. Doen we de goede dingen?
2. Doen we die dingen ook goed?
3. Hoe weten we dat?

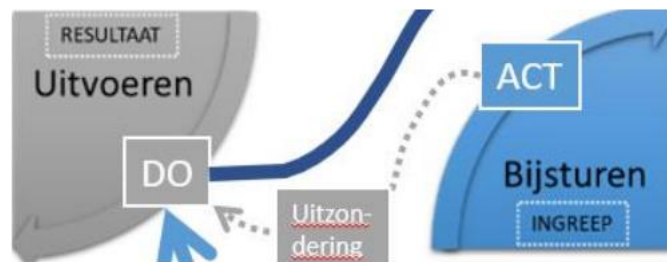


4. Vinden anderen dat ook?
5. Wat doen we met die wetenschap?

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 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)studeren.

In de jaarplannen vertalen we de thema's naar concretere activiteiten. Onderzoeken, evalueren en bijstellen zijn verbonden aan alle beleid en werkwijzen binnen de Th. J. Rijkenschool. 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 directeurs 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. Dezelfde audits vinden ook plaats op het gebied van veiligheid en digitale geletterdheid.

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 ten behoeve van de schoolzelfevaluatie door het schoolmanagement.

De resultaten worden door de groepsleerkrachten geanalyseerd. Op basis van deze analyse stellen zij hun lees- en rekenplannen op. Deze worden twee keer per jaar besproken met collega's en daarna in de groepsbespreking met de kwaliteitscoördinator. De opbrengsten van het LIB worden door directie en KC schoolbreed geanalyseerd in een school evaluatie waarin verbeterpunten worden opgesteld.

Gesprekkencyclus

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

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 en kwaliteitscoördinator.

Overleg directie en kwaliteitscoördinator

Wekelijks vindt er overleg plaats tussen de directie en de kwaliteitscoördinator met het doel om continu bezig te zijn met het bewaken en verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs in de breedste zin van het woord.

Informerende 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, hierin is altijd een item kwaliteit opgenomen waarin we ouders informeren of bevragen over de ontwikkelingen t.b.v. de kwaliteit op school.
- 6 wekelijks een bericht middels Social School over de dagelijkse gang van zaken in de groep.

3.2 Extra ondersteuning

De wijze waarop we op school onze ondersteuning inrichten en aanbieden staat beschreven in onze [Schoolgids](#) in hoofdstuk 6. Voorheen heette dit het schoolondersteuningsprofiel.

3.3 Onderwijstijd

Wij voldoen aan de wettelijke eisen van 940 uren per schooljaar. Voor een uitwerking van de uren tabel verwijzen wij naar de [Schoolgids](#) van dit schooljaar in hoofdstuk 3.



3.4 De inhoud van ons onderwijs

Voor de inhoud van ons onderwijs en de keuzes die we gemaakt hebben waarop we dit aanbieden verwijzen wij naar de [Schoolgids](#) hoofdstuk 4. Hierin wordt beschreven hoe wij voldoende aan de wettelijke eisen onderwijsaanbod om onze kerndoelen te behalen.

Ons visie op burgerschap hebben wij recent aangescherpt en vind je hier: [Burgerschapsplan](#)

3.5 Sociale veiligheid op school

Een veilig klimaat voor al onze leerlingen, personeelsleden en ouders heeft onze hoogste prioriteit.

Op onze school zijn er 2 vertrouwenspersonen. Tevens hebben zij ook de functie tot coördinator kanjertraining. Samen met directie en de kwaliteitscoördinator vormen zij het veiligheidsteam. Zij komen ten minste 4x per jaar bij elkaar. Tijdens dit overleg worden lopende casussen besproken, worden metingen rondom veiligheid geanalyseerd en worden lopende acties gemonitord en waar nodig bijgesteld. Jaarlijks wordt er een evaluatie geschreven van het afgelopen schooljaar waarin ook het aantal meldingen en klachten beschreven zijn.

Dit alles hebben wij omschreven in diverse protocollen. Deze vindt u hieronder en is voor ouders terug te vinden op onze website:

[schoolveiligheidsplan](#) : een digitaal plan over veiligheid in de breedste zin van het woord. Sociale veiligheid staat hierin opgenomen maar ook alles omtrent fysieke veiligheid, arbo, brandveiligheid etc.

[scala protocol sociale media](#): een protocol waarin we beschrijven op welke wijze we ook aandacht besteden aan de sociale veiligheid in de digitale wereld.: een protocol waarin we beschrijven op welke wijze we ook aandacht besteden aan de sociale veiligheid in de digitale wereld.

[Ongewenst en grensoverschrijdend gedrag kind](#)

[Ongewenst en grensoverschrijdend gedrag medewerker](#)

[Ongewenst en grensoverschrijdend gedrag ouder](#)

[Protocol sociale veiligheid](#): het protocol vanuit de kanjertraining waarbij we juist preventief te werk gaan om situaties van onveiligheid te voorkomen. Dit bevat tevens afspraken over pesten en kan gezien worden als pestprotocol.

In hoofdstuk 4 leest u hoe we onze veiligheid meten en wat dat o.a. zegt over het functioneren van de school.

3.5.1 Psychische veiligheid in het team

De schoolleider volgt een leergang onbevreesd leiderschap bij het centrum voor ont-wikkeling. Er is ook een meting uitgezet onder collega's (zie hoofdstuk 4 analyse functioneren van de school). Een doel voortkomend uit deze leergang is het bevorderen van de psychologische veiligheid in het team. Hieronder samengevat in 1 illustratie.



Bij psychologisch veilige teams zien we in de praktijk:

- Je voelt je thuis in de groep
- Je durft je mond open te doen als het erom spant
- Je durft uit te komen voor gemaakte fouten
- Macht is helder en goed verdeeld
- Je bent bereid nieuwe en afwijkende ideeën te spuien
- Je blijft positief ondanks alles drukte om je heen

3.6 Materiële bijdragen

Het overblijven organiseren wij met overblijfvrijwilligers. Omdat we een klein team hebben kunnen we op deze manier de verplichte pauze voor collega's organiseren. De vrijwilligers ontvangen hiervoor een vrijwilligersvergoeding. Start schooljaar wordt ouders om een vrijwillige bijdragen gevraagd voor het overblijven. Dit bedraagt 12,50- euro. Het betreft een vrijwillige bijdrage, wanneer ouders niet betalen worden leerlingen niet uitgesloten van het overblijven.



4. Analyse van het functioneren van de school

Onze actuele inzichten ten aanzien van het functioneren van de school in een breed perspectief, op basis van onder meer:

4.1 SWOT analyse

Alle medewerkers hebben de mogelijkheid gehad om aan te geven wat zij de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen vinden van de school. Daaruit zijn de volgende punten naar voren gekomen.

Interne analyse	Wat gaat goed, waar zijn we trots op?
Personeelsbestand	Men voelt zich gezien in het team.
	Leerlingen, ouders en collega's ervaren de school als een veilige omgeving.
	Veel deskundigheid en expertise op diverse gebieden.
	Grote bereidheid om een stap extra te zetten.
	Een mooie mix tussen in leeftijd en ervaring collega's.
	Op dit moment een stabiel team met weinig wisselingen.
	Er is een laag ziekteverzuim.
Onderwijsinhoud	Kleutervisie sterk in ontwikkeling, passie voor het vak.
	De leerkrachten zijn in staat om handelingsgericht te werken.
	De leerkrachten zijn didactisch sterk.
	In alle groepen staat een stevig klassenmanagement wat resulteert in een optimale leeromgeving om tot leren te komen.
	Team wil graag leren/professionaliseren.
	Vanaf 2026-2027 een kwaliteitsimpuls door samenwerking met bieb op school.
	Er zijn kwaliteitskaarten aanwezig van alle processen en afspraken binnen de school.
Leiderschap	Sinds aug 2024 een nieuwe directeur i.p.v. een interim directeur.
	Er wordt transparant leiderschap gevoerd, collega's zijn op de hoogte van alle ontwikkelingen.
	De directeur handelt congruent, is zichtbaar en laat voorbeeldgedrag zien.
Organisatie	Voor iedere groep is 1,0 fte beschikbaar.
	Iedere groep heeft een vaste leerkracht, er hoeft niet in de ochtend of middag samengevoegd te worden.
	Er is een goede samenwerking tussen school en MR.
	Er is een enthousiaste oudervereniging welke ondersteunt bij diverse schoolbrede activiteiten.
	Formatie is zo ingericht dat we ziekte vaak intern kunnen oplossen.
	Vanuit werkdruk gelden is er 2 dagen per week een vakleerkracht gymnastiek.
	In het jaarprogramma zijn momenten opgenomen van afstemming met het team in de vorm van bordsessies en werksessie.
Leer-opbrengsten	Er is een leerlijn creatief schrijven van groep 1 t/m 8, team is daarin geschoold, hierin zitten o.a. taaldoelen maar ook onze digitale vaardigheden verwerkt.
	School heeft een gecertificeerd expert dynamische schooldag.
	School heeft een 3 gedragsspecialisten.
	School heeft een reken- en taalcoördinator



	De opbrengsten betreffende technisch lezen in groep 3 zijn stijgende.
	Er is een doorgaande lijn in het leesonderwijs van groep 1 t/m 8.
	Thematisch onderwijs is een speerpunt van alle collega's, doel is een doorgaande lijn van groep 1 t/m 8.
	Groep 8 behaalt bij de uitstroomtoets al 3 jaar op rij de doelen passend bij onze schoolpopulatie.
	Door het implementeren van de methode Staal spelling gaan de opbrengsten omhoog en is er een doorgaande lijn in de school.

Interne analyse	Zwakte (Wat kan of moet beter?)
Missie en visie	Onvoldoende helder wat de missie en visie is van de school en welke kernwaarden hierbij horen. Past de missie en visie voldoende bij wat onze populatie nodig heeft. Welke kernwaarden horen hier dan bij?
	Onvoldoende overeenstemming over én zicht op ons pedagogisch beleid.
	Visie op burgerschap is nog onvoldoende passend bij wat onze leerlingen in Elshout specifiek nodig hebben.
Personeelsbestand	Een groot aantal medewerkers zijn liever niet inzetbaar in alle groepen, wat formeren tot een uitdaging maakt.
	Een aantal collega's zijn in een levensfase waarbij de kans aanwezig is tot gezinsuitbreiding.
	Er wordt onvoldoende gebruik gemaakt van alle leerkrachtpotentie.
	Ontbreken aan mannelijk personeel.
	Bij wegwallen van collega's, valt er soms ook expertise weg aangezien de expertise vaak niet dubbel bezet is bij collega's.
Onderwijsinhoud	Er is een merkbare stijging van leerlingen met extra onderwijsbehoeften, wat zich steeds vaker uit in externaliserend gedrag.
	Er is nog onvoldoende visie over de noodzaak van toetsen en de beoordeling daarna.
	Niet alle leerkrachten hebben nog voldoende vaardigheden ontwikkeld om een combinatiegroep te draaien.
	Veel nieuwe ontwikkelingen ingezet, vraagt veel van collega's, zorgen over de werkbelasting.
Leiderschap	Te afhankelijk van (extern) leiderschap van de directeur en het team is te weinig zelfsturend.
Organisatie	Onvoldoende samenwerking op schoolniveau, men legt de focus voornamelijk op de groepsverantwoordelijkheid.
	We gaan 24,5 uur per week naar school wat ertoe leidt dat we weinig gezamenlijke studiedagen hebben met het team.
	Er is 0,5 fte voor de intern begeleider, gezien de taakinvulling en de zorgzwaarte op school is dit onvoldoende.
	Er zijn geen parallelgroepen, collega's kunnen de taken en verantwoordelijkheden niet delen wat kan leiden tot een hogere werkdruk.
	In de formatie is het niet mogelijk om collega's met extra taken vrij te roosteren, hierdoor weinig ruimte voor inzet expertise in de groepen.
Leeropbrengsten	De afgelopen jaren zien we dat de leerresultaten in groep 6 een dip laten zien. Deze dip is medio het leerjaar lager dan aan het einde van het jaar.
	Op schoolniveau zien we dat de resultaten van de DMT laag zijn (verklaarbaar gezien insteek op redzaamheidslezen met Atlantis)



	De komende 2 jaren is de verwachting dat de eindopbrengsten niet gehaald worden i.v.m. de groeps grootte (11 en 19) en ondersteuningsbehoefte van diverse leerlingen.
--	---

Externe analyse	Kansen (waar kunnen we gebruik van maken buiten de school?)
Demografisch ontwikkelingen	Goed zicht op de leerling populatie en verwachte leerling populatie.
	2 grote nieuwbouwprojecten in ontwikkeling, wat leidt tot een stijging van het leerlingenaantal.
Economisch ontwikkelingen	Relatief veel gezinnen met een goed inkomen.
	Allocatiebeleid biedt kansen wanneer de school meer middelen nodig heeft
	Subsidie basisvaardigheden biedt kansen om ons onderwijs structureel te verbeteren.
	Voor schooljaar 2026-2027 ontvangt de school een toeslag voor kleine scholen.
	Na de upgrade zullen de energiekosten dalen.
	Vanaf 1 januari 2027 komt er structureel een extra bijdrage van 182,- euro per leerling per schooljaar voor het versterken van de basisvaardigheden.
	Stichting Speelrijk is financieel gezond en ondersteunt de school met uitgaven voor aanschaf van speelmaterialen voor de speelplaats.
Sociale en maatschappelijke ontwikkelingen	Grote sociale controle binnen de gemeenschap.
	Veel dorpsbewoners vervullen een grote vrijwilligersrol.
Politieke ontwikkelingen	Er wordt een nieuw MFA gebouwd aan de rand van Elshout.
	Medio oktober 2026 zal de BSO gehuisvest worden in onze school.
	In maart 2026 start een upgrade op school waarbij o.a. het binnenklimaat en de akoestiek wordt aangepakt wat positief zal zijn voor een optimale leeromgeving.
Technische ontwikkelingen	Voldoende mogelijkheden op het gebied van digitale ontwikkelingen.

Externe analyse	Bedreigingen (wat werkt tegen ons buiten de school?)
Demografische ontwikkelingen	Een aantal jaargroepen hebben te weinig leerlingen voor een enkele groep waardoor een groepsverdeling lastig te maken is.
Economische ontwikkelingen	Kosten van energie/schoonmaak/printen ed. stijgen.
	In november 2025 is weer een loonsverhoging voor onderwijspersoneel toegekend, hier is echter in de begroting geen rekening mee gehouden.
Sociale en maatschappelijke ontwikkelingen	Men houdt elkaar sterk in de gaten.
	Sommige gezinnen staan onder druk door allerlei verschillende omstandigheden, dit heeft zijn weerslag op de leerling en de onderwijsbehoeftes van de leerling.
	Verenigingen en andere instanties uit het dorp doen geregeld een beroep op school om mee te werken aan activiteiten, acties. Dit kan afleiden van het primair proces.



	Steeds meer leerlingen hebben moeite om zich in te voegen in een sociale omgeving.
Technische ontwikkelingen	Focus van de leerlingen neemt sterk af door de digitale ontwikkelingen, voortdurend prikkels nodig om geboeid te blijven (zorgelijke situatie).

Interne prioriteiten:

Sterktes (Wat gaat goed?)
In alle groepen staat een stevig klassenmanagement wat resulteert in een optimale leeromgeving om tot leren te komen.
Er wordt transparant leiderschap gevoerd, collega's zijn op de hoogte van alle ontwikkelingen.
Team wil graag leren/professionaliseren.

Zwakte (Wat kan of moet beter?)
Er is een merkbare stijging van leerlingen met extra onderwijsbehoeften, wat zich steeds vaker uit in externaliserend gedrag.
Onvoldoende helder wat de missie en visie is van de school en welke kernwaarden hierbij horen. Past de missie en visie voldoende bij wat onze populatie nodig heeft. Welke kernwaarden horen hier dan bij?
Onvoldoende overeenstemming over én zicht op ons pedagogisch beleid.

Externe prioriteiten:

Kansen (waar kunnen we gebruik van maken buiten de school?)
Goed zicht op de leerling populatie en verwachte leerling populatie.
Subsidie basisvaardigheden biedt ruimte voor een onderwijskwaliteitsimpuls.

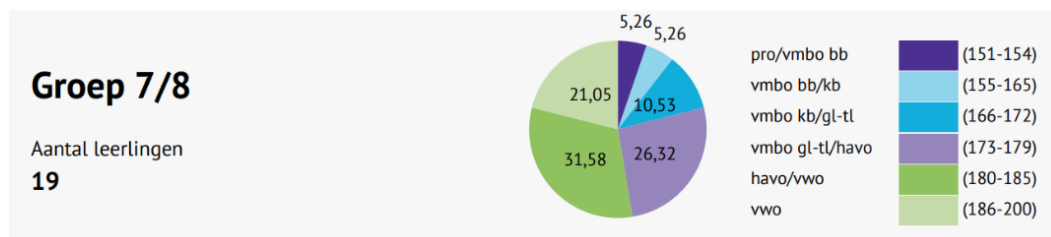
Bedreigingen (wat werkt tegen ons buiten de school?)
Een aantal jaargroepen hebben te weinig leerlingen voor een enkele groep waardoor een groepsverdeling lastig te maken is.
Sommige gezinnen staan onder druk door allerlei verschillende omstandigheden, dit heeft zijn weerslag op de leerling en de onderwijsbehoeftes van de leerling.
Kosten van energie/schoonmaak/printen ed. stijgen.



4.2 Onderwijsresultaten en onderwijskwaliteit

Binnen Scala werken we met een kwaliteitshandboek met als doel om onze kwaliteit cyclisch te meten en te waarborgen. De acties die hieruit o.a. voortkomen nemen we op in ons jaarplan.

De doorstroomtoets LIB laat zien dat:



	Scores Rijkenschool	Gestelde doelen volgens schoolweging	Score t.o.v. norm inspectie	Gestelde doelen volgens eigen ambitie	Score t.o.v. eigen ambitie
1F schoolweging Gemiddeld	95%	95,9%	-0,9%		
1F schoolweging Gemiddeld Rekenen	89%	92,2%	-3,2%	91%	-2%
1F schoolweging Gemiddeld Taalverzorging	95%	97,0%	-2,0%	98%	-3%
1F schoolweging Gemiddeld Lezen	100%	98,7%	+1,3%	98%	+2%
2F/1S schoolweging Gemiddeld	72%	57,4%	+14,6%		
2F/1S schoolweging Gemiddeld Rekenen	68%	42,3%	+25,7%	56%	+12%
2F schoolweging Gemiddeld Taalverzorging	63%	56,3%	+6,7%	64%	-1%
2F schoolweging Gemiddeld Lezen	84%	73,5%	+10,5%	86%	-2%
Schoolweging Rijken	29				



Conclusie:

- De 1F doelen worden nét niet behaald volgens de schoolnormen van de inspectie
- De 2F/1S doelen daarentegen worden ruimschoots behaald
- Verklaring is dat er een relatief kleine "middengroep" is. De niveauverschillen in de groep lopen ver uiteen. Zo zijn er een aantal lln. die heel laag scoren en flink een aantal leerlingen die heel hoog scoren. Gemiddeld wordt 1f dan niet behaald maar juist wel het 1S en 2F niveau.
- Zo'n 80% van onze leerlingen stroomt uit naar GT of hoger, dit ligt boven het landelijk gemiddelde.

NB: De schoolambities worden bijgesteld vanaf schooljaar 2026-2027. Deze schoolambities zijn niet meer passend bij de weging van de school. De school heeft een hogere leerlingweginning dan een aantal jaar geleden. We stellen onze ambities bij zodat ze meer passend zijn bij wat we mogen verwachten van onze leerlingpopulatie passend bij de weging.

Als we kijken naar de opbrengsten (januari 2026) kunnen we in algemene zin concluderen:

Over het algemeen kunnen we stellen dat onze groepen 3 t/m 8 op of boven het landelijk gemiddelde scoren. De groepen 4 en 7 vragen hierbij onze aandacht.

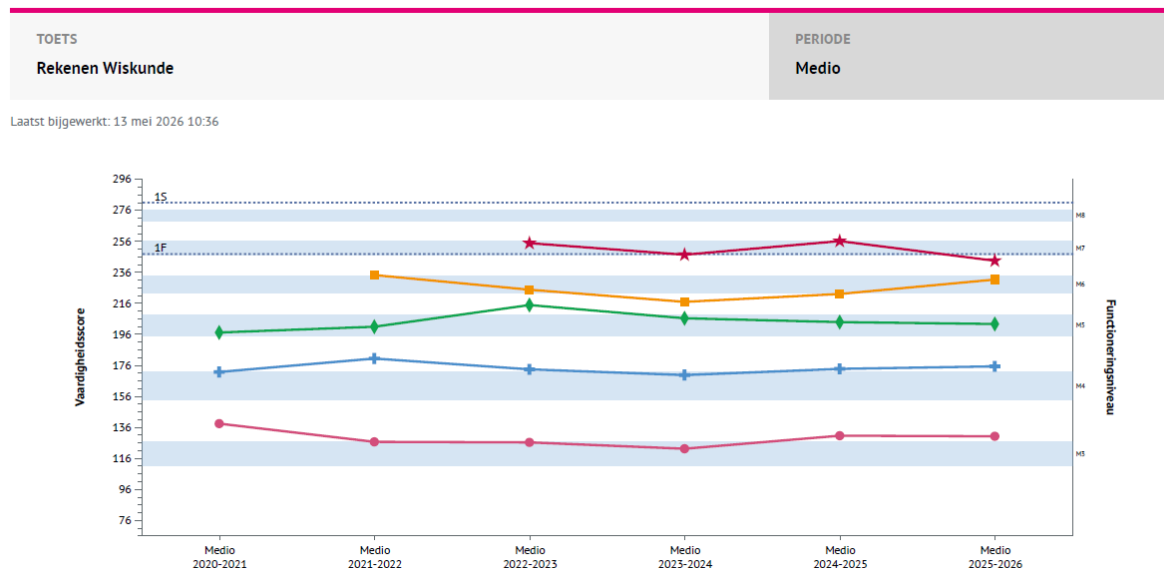
In groep 4 zijn de leerlingen t.o.v. zichzelf onvoldoende gegroeid. Het groepsgemiddelde is echter nog prima op niveau.

Ook zien we een daling in de grafieken.

Groep 7 is een groep met 12 leerlingen. In deze groep zitten meerdere leerlingen met een grote ondersteuningsbehoefte. Dit "drukt" al snel op de opbrengsten.

Rekenen

Schoolrapport - Trendanalyse



Jaargroep	Medio 2020-2021 Score	Medio 2021-2022 Score	Medio 2022-2023 Score	Medio 2023-2024 Score	Medio 2024-2025 Score	Medio 2025-2026 Score
3	E3	M3	M3	M3	E3	E3
4	M4	E4	E4	M4	E4	E4
5	M5	M5	E5	M5	M5	M5
6	-	E6	M6	B6	B6	M6
7	-	-	M7	B7	E7	B7

Conclusies en aandachtspunten:

- Uit observaties blijkt dat in groep 4, een aantal leerlingen sommen t/m 10 nog niet voldoende geautomatiseerd. In de LIB afname eind 3 komt dit niet naar voren omdat ze deze toets veelal tellend kunnen maken.
- In algemene zin lijken veel leerlingen vanaf groep 4 moeite te hebben met het getalbeeld t/m 100, wat voor hiaten zorgt bij vooral minsommen t/m 100.
- Groep 7 heeft onze aandacht. Dit is een kleine groep van 12 leerlingen waarvan een aantal lln. met dyscalculie wat drukt op de groepsopbrengsten. Vanaf de afname medio 7 zijn er interventies ingezet tot eind schooljaar met o.a. verhoging van de rekentijd en een boost in automatiseren.
- De afgelopen periode is er in groep 6 extra in het rekenonderwijs geïnvesteerd. We zien bij dit vakgebied op groepsniveau een mooie groei.

Begrijpend lezen

Schoolrapport - Trendanalyse



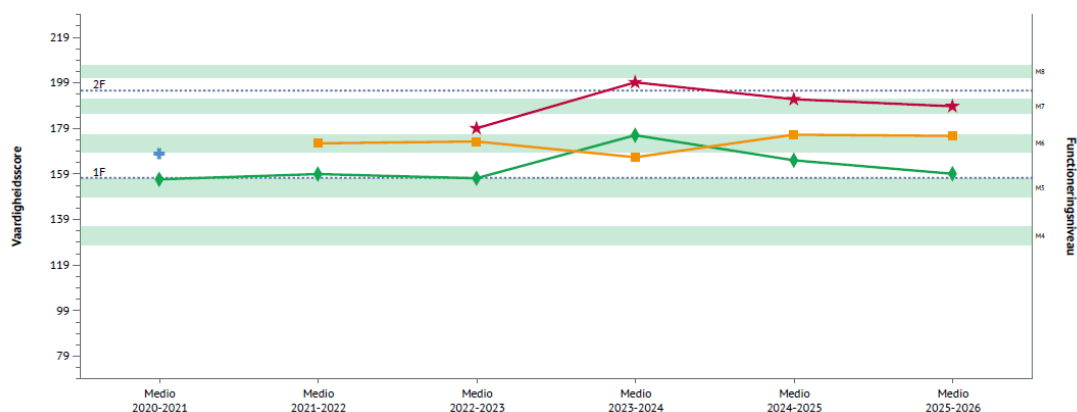
TOETS

Begrijpend Lezen

PERIODE

Medio

Laatst bijgewerkt: 13 mei 2026 10:36



Jaargroep	Medio 2020-2021 Score	Medio 2021-2022 Score	Medio 2022-2023 Score	Medio 2023-2024 Score	Medio 2024-2025 Score	Medio 2025-2026 Score
3	-	-	-	-	-	-
4	B6	-	-	-	-	-
5	M5	E5	E5	M6	B6	E5
6	-	M6	M6	B6	E6	M6
7	-	-	E6	B8	M7	M7

Conclusies en aandachtspunten:

- In groep 5 is er de laatste periode veel extra ingezet op het lezen. Dit zien we terug in de opbrengsten van begrijpend lezen en bij de AVI. We zien grote niveau verschillen in de groep. De groep heeft 4 dyslectische leerlingen.
- In groep 6 laat begrijpend lezen een daling zien. Niet iedere leerling heeft ten opzichte van zichzelf een voldoende groei doorgemaakt. Dit vakgebied vraagt de komende periode extra aandacht. Daarnaast zijn er ook verschillende leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften en dit is ook van invloed op het groepsgemiddelde.
- Groep 7 laat een daling zien bij begrijpend lezen. Een kleine groep met meerdere leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften. Daarnaast zien we dat de leerkrachten tijdens de begrijpend leeslessen veel modellen. De komende periode gaan we de leerkrachtsturing afbouwen. Inzetten op GRIMM, modellen afbouwen, zodat leerlingen meer zelfstandiger worden en leren zelf een tekst beter aan te pakken.

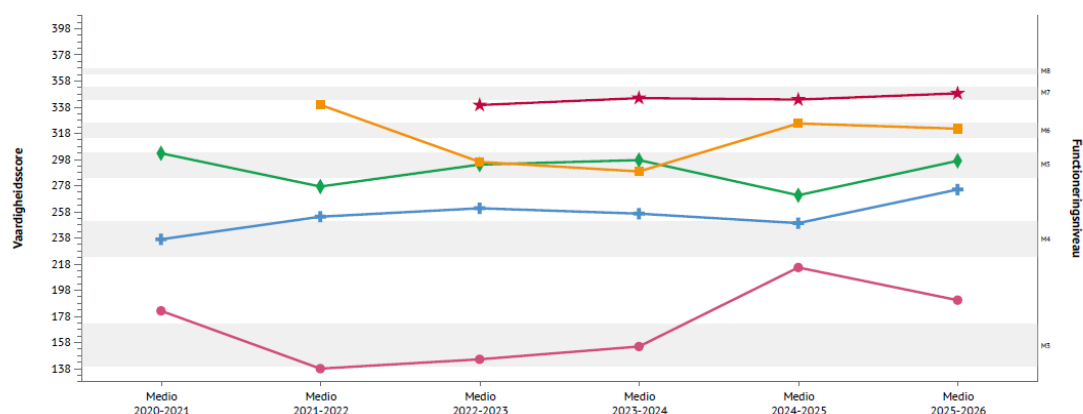
Spelling niet ww

Schoolrapport - Trendanalyse



TOETS	PERIODE
Spelling niet-ww	Medio

Laatst bijgewerkt: 13 mei 2026 10:36



Jaargroep	Medio 2020-2021 Score	Medio 2021-2022 Score	Medio 2022-2023 Score	Medio 2023-2024 Score	Medio 2024-2025 Score	Medio 2025-2026 Score
3	E3	< M3	M3	M3	B4	E3
4	M4	E4	E4	E4	M4	B5
5	M5	B5	M5	M5	B5	M5
6	-	B7	M5	M5	M6	M6
7	-	-	B7	M7	B7	M7

Conclusies en aandachtspunten:

- We zijn afgelopen jaar gestart met de nieuwe methode Staal spelling II. Vanaf groep 6 is deze overgang als lastig ervaren. Er was veel nieuw aanbod, wat voor sommige leerlingen voor verwarring zorgde.
- Voor groep 6 is spelling al jaren het aandachtspunt voor de groep. De groep heeft 1 dyslectische leerling en voor 2 leerlingen loopt er een dyslexietraject. Dat zou een verklaring kunnen zijn voor de resultaten in groep 6.

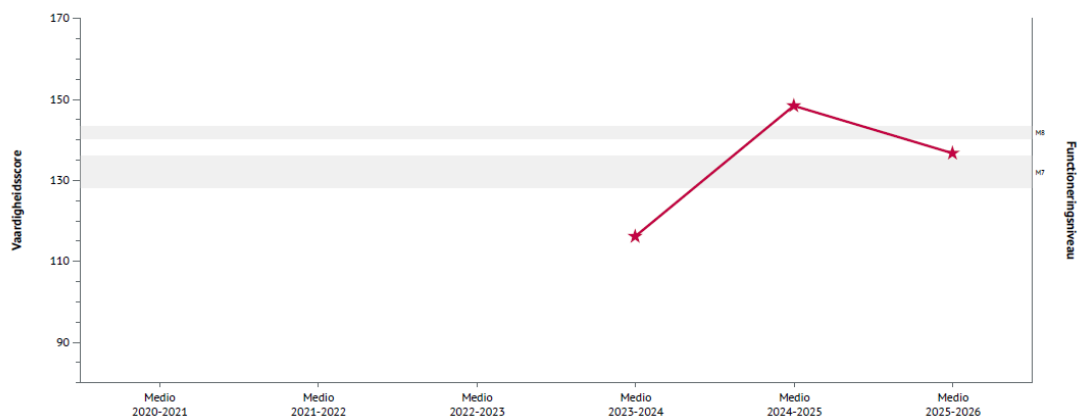
Spelling werkwoorden

Schoolrapport - Trendanalyse



TOETS	PERIODE
Spelling ww	Medio

Laatst bijgewerkt: 13 mei 2026 10:37



Jaargroep	Medio 2020-2021 Score	Medio 2021-2022 Score	Medio 2022-2023 Score	Medio 2023-2024 Score	Medio 2024-2025 Score	Medio 2025-2026 Score
6	-	-	-	-	-	-
7	-	-	-	E6	> M8	E7

Groepsbesprekingen en observaties gehouden door de kwaliteitscoördinator laten zien dat:

- Er aandacht moet zijn voor de stagnerende groei van leerlingen op individueel niveau in groep 4.
- De interventies om de resultaten bij rekenen in groep 6 te verbeteren zijn effectief geweest.



- Er een uitdaging is in groep 7 om alle lln. onderwijs op maat te verzorgen, gezien de grote niveauverschillen in deze kleine groep van 12 leerlingen.
- We moeten onderzoeken of er binnen de didactiek van onze leesmethode ook voldoende tijd en aandacht is voor het technisch lezen en de leeskilometers die hierbij horen.
- Leerkrachten van groep 1-2 begeleiding nodig hebben van de kwaliteitscoördinator om de diverse aanbodsdoelen juist weg te zetten in de thema's.
- In groep 4 veel leerlingen met een concentratieproblematiek zijn. Deze groep is ook vrij leerkrachtafhankelijk, de zelfstandigheid moet bevorderd worden ook met het oog op de combinatiegroep volgend schooljaar.
- Leerlingen eind groep 3 vaak nog tellend rekenen. In groep 4 lukt dit niet meer en leerlingen vallen dan vaker uit. Dat vraagt om extra aandacht voor automatiseren zonder tellen op vingers/rekje in groep 3. Deze aandacht dient voortgezet te worden in groep 4.



4.3 Veiligheid op school

De klimaatschaal (november 2025) laat zien dat:

- De onderlinge leerlingrelaties over het algemeen als goed worden beoordeeld. Slechts een kleine minderheid ervaart echte problemen, terwijl een grote meerderheid positieve of neutrale relaties rapporteert.
- De sfeer in de klas door vrijwel alle leerlingen als positief wordt ervaren, met een grote groep die dit zelfs als zeer positief beoordeelt. Er zijn geen signalen van ernstige problemen en slechts een kleine groep die mogelijk wat minder positief is.

De KANVAS vragenlijst sociale veiligheid van de kanjertraining (okt 2025) laat zien dat:

- Groep 5 opvalt met meerdere aandachtspunten, leerlingen scoren wat lager op welbevinden, veiligheidsbeleving en angst voor agressie. Dit valt binnen de zone: aandacht gewenst.
- De andere groepen (6-7-8) sterk scoren boven de norm
- We kunnen spreken over een overwegend veilig, positief en pedagogisch klimaat op school.
- Leerkrachten schoolbreed als duidelijk en adequaat worden ervaren, leerlingen ervaren dat leerkrachten goed optreden bij onveilige situaties.

De meting sociale veiligheid van leerlingen (juni 2025) laat zien dat:

- Leerlingen de sociale veiligheid op school als goed beoordelen (gemiddelde score 3,63).
- Leerlingen zich veilig voelen op school, in de klas en op het plein.
- Sociale, fysieke en psychische veiligheid hoog scoren; (digitaal) pesten komt weinig voor.
- Het verder versterken van de weerbaarheid van leerlingen, met name het voor zichzelf en anderen opkomen een aandachtspunt is.

De meting sociale veiligheid onder ouders (december 2025) laat zien dat:

- Ouders de sociale veiligheid op school als goed ervaren (gemiddelde score 3,59).
- Leerlingen zich over het algemeen veilig voelen op school, in de klas en op het plein.
- Fysieke, sociale en psychische veiligheid worden hoog gewaardeerd; pestgedrag komt weinig voor.
- Het versterken van de weerbaarheid en sociale betrokkenheid van leerlingen een aandachtspunt is.
- Het zichtbaar en eenduidig handelen van leerkrachten bij incidenten een ontwikkelpunt blijft.

Uit de meting psychologische veiligheid in het team (december 2025) blijkt dat:

- Teamleden ruimte ervaren om eerlijk te zijn over fouten.
- Er een open cultuur is waarin medewerkers hun gedachten durven inbrengen en vragen durven te stellen.
- Collega's elkaar als behulpzaam en ondersteunend ervaren.
- Er signalen zijn dat de sfeer soms onder druk staat.
- Het team zich redelijk veilig voelt om risico's te nemen, maar hier zeker ruimte is voor groei.

De bovenschoolse audit van Scala met de veiligheidscoördinator laat zien dat:

- Er jaarlijks in het team aandacht wordt besteed aan de meldcode.
- De vertrouwenspersonen gekwalificeerd zijn en dit ook up to date houden.
- Kinderen de weg naar de vertrouwenspersonen weten te vinden.
- Klachten en casussen juist afgehandeld en geadministreerd worden.
- Er volgend schooljaar met het team opnieuw gekeken wordt naar ons pedagogisch beleid en dit vertaald wordt in een nieuwe kwaliteitskaart pedagogisch handelen.
- De verplichte metingen over veiligheid zijn afgenomen en geanalyseerd zijn door directie, KC en vertrouwenspersonen.



- Het online veiligheidsplan op dit moment een update krijgt, in september 2026 is dit afgerond. Plan is op te vragen bij de directie.

NB:

- De volledige rapporten en analyse van bovengenoemde metingen zijn op te vragen bij de directie.

4.4 Leiderschap

Uit de 360 graden feedback over het functioneren van de directeur blijkt dat:

- Het team heel tevreden is over het voorbeeldgedrag en congruentie van de directeur;
- Collega's over het algemeen blij zijn met de humor, energie en sfeer die de directeur inbrengt in de school;
- De weg naar de directeur als laagdrempelig en toegankelijk wordt ervaren;
- De koers die de school vaart nog niet altijd voor iedereen op hetzelfde moment duidelijk is;
- De voortvarendheid van de directeur soms als te snel wordt ervaren;
- De directeur meer tegenspraak mag organiseren;
- De directeur meer mag delegeren om zo te groeien naar gespreid leiderschap.

4.5 Samenwerkingscultuur

- Het ontbreken van parallelcollega's wordt als een minpunt ervaren door een groot deel van de collega's;
- Er is behoefte aan een vergaderstructuur waarbij het voor iedereen nuttig en efficiënt is, we de doorgaande lijn kunnen bewaken én waarbij er ruimte is voor de pedagogische dialoog;
- Het organiseren van diverse teamactiviteiten heeft een positieve invloed op de samenwerking binnen het team, dit houden we vast.

4.6 Onderwijs- en schoolontwikkeling / innovatie

- Uit de teamdialoog blijkt dat er behoefte is aan verder uitwerken en borgen van het thematiserend werken in de onderbouw;
- Uit de teamdialoog blijkt dat er behoefte is aan een jaar waarop we ingezette ontwikkelingen gaan borgen, dit betreft het creatief schrijven en de nieuwe spellingmethode;
- Vanuit de nieuwe kerndoelen worden er wat aanpassingen aangebracht in onze huidige rekenmethode vanaf schooljaar 2026-2027;
- Het implementeren van de digitale vaardigheden in ons onderwijsaanbod is een proces wat continu aandacht vraagt omdat de ontwikkelingen zich in rap tempo aandienen;
- Vanuit de dynamische schooldag zijn we toe aan de volgende pijler, implementatie in het rooster;
- Binnen Scala is inclusief onderwijs een thema waar alle scholen mee aan de slag gaan.

4.7 Extra ondersteuning

Uit de coaching van onze bovenschools expert voor meerbegaafde leerlingen (oktober 2025), blijkt:

- Materialen voor meerbegaafde leerlingen worden op dit moment onvoldoende ingezet. Het ontbreekt collega's aan kennis over hoe dit juist in te zetten;
- Uit deze coaching blijkt ook dat collega's op casusniveau behoefte hebben aan advies van een expert omdat kennis en ervaring ontbreekt om voor meerbegaafde leerlingen de juiste interventies in te plannen;
- Uit deze coaching blijkt dat collega's een didactisch sterk klassenmanagement hebben waarbinnen begeleiding aan de meerbegaafde óf juist zwakkere leerlingen in de groep mogelijk moet zijn;
- Ook blijkt dat collega's kritischer mogen zijn op de pluslijn in de gebruikte methodes, is plus ook echt plus? Durven schrappen is voor veel leerkrachten nog wel een uitdaging;
- Bij de kleuterleerkrachten zijn er ontwikkelkansen in het stellen van procesgerichte vragen en ruimte bieden om te ontdekken i.p.v. voor te structureren/sturen naar antwoorden of oplossingen.



Uit gesprekken met leerkrachten blijkt:

- Collega's steeds vaker te maken hebben met leerlingen met externaliserend gedrag of motivatieproblemen. Het lukt collega's niet altijd om passende interventies hiervoor in te zetten. Collega's hebben behoefte aan meer expertise om te leren kijken achter het gedrag van deze leerlingen.

Uit klasbezoeken van de schoolleider en intern begeleider blijkt dat:

- Het klassenmanagement in alle groepen goed staat en er ruimte is voor differentiatie
- In diverse groepen de verlengde instructie ingezet wordt als een begeleide inoefening, kennis hierover is bij een groot aantal collega's niet bekend;

Uit de audit van Scala (maart 2026) blijkt:

Uit de audit van maart 2026 bij de TH.J. Rijkenschool komt een helder beeld naar voren over de staat van de extra ondersteuning en het werken met ontwikkelingsperspectieven (OPP). Hieronder volgt een overzicht van de sterke punten en de verbeterpunten:

Wat al heel goed gaat

- **Duidelijke structuur en proces:** Het is voor iedereen helder wanneer een OPP moet worden opgesteld (bij leerlingen met ON 4 of een eigen leerlijn). De intern begeleider stuurt het proces aan, terwijl de leerkracht nauw betrokken is bij de beschrijving van het kind en het handelingsdeel.
- **Wettelijke kaders en registratie:** Het gebruikte format voor het OPP voldoet aan alle wettelijke eisen. Daarnaast wordt de registratie in het Register Onderwijsdeelnemers (ROD) correct bijgehouden.
- **Pedagogisch klimaat en rust:** Er heerst een fijne rust en sfeer in de school, wat bijdraagt aan een goede leeromgeving. Tijdens observaties bleek dat leerkrachten leerlingen op een prettige manier benaderen, zonder oordeel wanneer een leerling het antwoord niet weet.
- **Betrokkenheid van de leerling:** Het hoorrecht van de leerling is goed geborgd; de mening en zienswijze van de leerling worden structureel meegenomen in het OPP.
- **Inzet van extra ondersteuning:** Er is een goede samenwerking met externe begeleiders die helpen bij het trainen van methodieken en de transfer naar de klas. Ook is er een grote bereidheid onder collega's om samen de uitdagingen rondom zorgleerlingen te dragen.

Waar verbetering mogelijk is

- **Concreetheid van doelen en handelen:** Hoewel doelen voor rekenen vaak al concreet zijn, blijven de doelen voor technisch en begrijpend lezen soms nog te vaag. Ook mist er voor sommige doelen een concrete vertaling naar hoe de ondersteuning er in de klas precies uitziet en wie deze uitvoert.
- **Zienswijze van ouders:** Hoewel ouders worden gehoord tijdens evaluatiegesprekken, is hun specifieke zienswijze momenteel nog niet zichtbaar in het OPP-document zelf.
- **Consistentie tussen leerkrachten:** Er zijn grote verschillen zichtbaar in de manier waarop OPP's worden ingevuld door verschillende leerkrachten. Voor de ene leerkracht is het OPP al een 'levend document', terwijl het voor de andere vooral als een zware administratieve last wordt ervaren.
- **Zichtbaarheid van evaluaties:** Hoewel er regelmatig geëvalueerd wordt, zijn de verslagen van de intern begeleider en de ouders nog niet altijd direct zichtbaar of toegevoegd aan het centrale OPP-document.

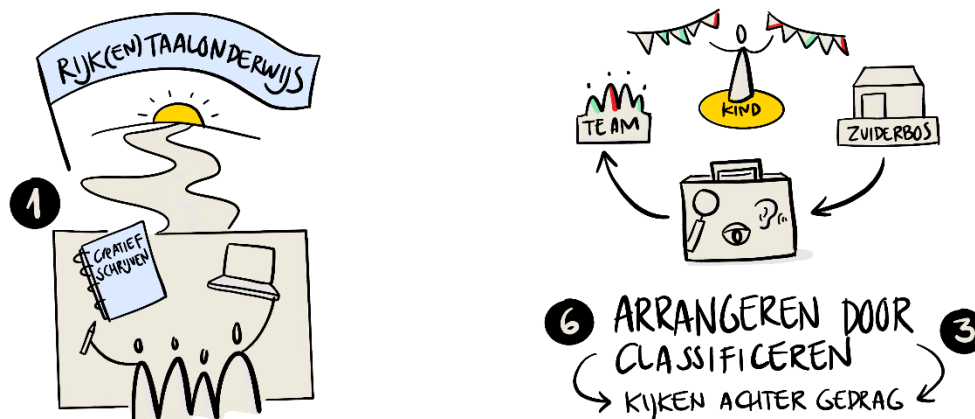


- **Differentiatie in de klas:** De didactische afstemming en differentiatie tijdens de verwerking (bijvoorbeeld bij rekenen) is een aandachtspunt dat nog niet altijd zichtbaar is tijdens de lessen.
- **Positieve bekrachtiging:** Tijdens observaties was de aandacht van de leerkracht vooral gericht op het helpen bij de lesstof; het expliciet benoemen van goed gedrag of het geven van positieve aandacht kan nog verder worden versterkt.



5. Ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen

In onderstaande tabel staan al onze ambities voor de komende 2 jaren. Twee grote ambities voor komend schooljaar staan hieronder uitgelicht in een illustratie.



Rijk taalonderwijs:

Ons taalonderwijs is rijk en geïntegreerd in ons thematisch onderwijs. Hiervoor werken we met de didactiek van creatief schrijven. De opleiding is in schooljaar 2025-2026 afgerond. Komende twee jaren staan in het teken van implementeren en borgen.

Pedagogisch beleid:

Komend schooljaar nemen we ons pedagogisch beleid onder de loep in de breedste zin van het woord.

1. Versterken professionele teamcultuur, in september 2026 staat dit centraal in een studiedag beleid door het centrum voor ont-wikkeling.
2. Versterken pedagogisch beleid op school. We zijn een kanjerschool, maar hier wordt door collega's, leerlingen en ouders onvoldoende naar gehandeld. Alle collega's zijn recent kanjer geschoold. We werken ons pedagogisch beleid opnieuw.
3. Versterken leerkrachtgedrag bij "lastig gedrag in de groep". Nicole en Lieke zijn komend schooljaar klaar met de scholing bij het Zuiderbos "arrangeren door classificeren". Zij verzorgen scholingsmomenten op studiedagen om collega's hier ook meer kennis over te geven zodat zij beter in staat zijn om "achter gedrag" te kunnen kijken én hier het leerkrachtgedrag op aan te kunnen passen.



Ambitie	Actie	Succesindicatoren	Inspectiestandaard
Doorgaande lijn creatief schrijven en digitale geletterdheid	- Rijk taalonderwijs door taal in samenhang aan te bieden in al onze vakken - Leerlijn creatief schrijven borgen - Digitale geletterdheid integreren in het schrijfonderwijs - Scholing en gezamenlijke lesontwikkeling	- In alle groepen zichtbaar aanbod van taaldoelen geïntegreerd in o.a. creatief schrijven en thematisch werken - In alle groepen zichtbaar aanbod creatief schrijven volgens de kwaliteitskaart - Digitale vaardigheden geïntegreerd in lessen middels kids app - Leerlingen passen digitale middelen functioneel toe	● OP1 Aanbod ● OP0 Basisvaardigheden
Groeien naar gespreid leiderschap	- Rollen en verantwoordelijkheden verdelen binnen het team - Coördinatoren faciliteren in hun rol - Structurele reflectie op leiderschap en eigenaarschap	- Teamleden nemen initiatief binnen hun rol - Schoolleider kan meer delegeren - Team ervaart eigenaarschap voor schoolontwikkeling	● SKA1 Visie, ambities en doelen ● SKA2 Kwaliteitscultuur
Psychologische veiligheid en duidelijke pedagogische visie	- Teamgesprekken over pedagogisch handelen - Afspraken maken over omgaan met gedrag en conflicten - Heldere communicatie met ouders over rollen en verwachtingen - Gedeelde schoolafspraken worden geïmplementeerd in alle groepen	- Team ervaart psychologische veiligheid - Teamhanteert een eenduidige aanpak bij gedrag en conflicten - Ouders weten wat ze van school kunnen verwachten - Leerlingen handelen naar de schoolafspraken	● VS1 Veiligheid ● SKA2 Kwaliteitscultuur
Samenwerkingscultuur en efficiënte overlegstructuur	- Overlegstructuur herinrichten - Rollen zoals rekencoördinator, leescoördinator en coach dynamische schooldag versterken - Structurele momenten voor kennisdeling organiseren	- Overleggen zijn doelgericht en effectief - Teamleden delen kennis en expertise - Team voelt zich gezamenlijk verantwoordelijk voor onderwijsontwikkeling	● SKA2 Kwaliteitscultuur ● SKA3 Evaluatie en verantwoording
Visie op inclusief onderwijs en dynamische schooldag	- Visie op inclusief onderwijs formuleren en delen - Ondersteuningsgrenzen van de school expliciteren - Dynamische schooldag implementeren met vaste werkvormen	- Team werkt vanuit gedeelde visie op inclusie - Duidelijkheid over ondersteuningsmogelijkheden - In alle groepen afwisseling tussen bewegen en leren zichtbaar	● OP3 Didactisch handelen ● VS1 Veiligheid
Versterken expertise passend onderwijs	- Scholing over meerbegaafdheid en differentiatie - Expertise ontwikkelen rondom gedrag en motivatieproblemen - Ondersteuning beter vertalen naar concrete interventies in de klas - IB-er en directie delen hun opgedane expertise met het team vanuit de leergang bij het Zuiderbos "arrangeren door classificeren".	- Leerkrachten passen interventies doelgericht toe - Differentiatie zichtbaar in lessen - Leerlingen krijgen ondersteuning die aansluit bij hun onderwijsbehoefte - Leerkrachten herkennen gedrag en weten welke leerkrachtinterventies hier passend bij zijn	● OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding ● OP3 Didactisch handelen



6. Vaststellingsdocument

Namens het bestuur van de school:

Marlies van der Ploeg

Directeur van de school

Nicole Meesters

Voorzitter medezeggenschapsraad

Elise van Mook

