

Schoolplan 2024-2026

Basisschool de Dromenvanger Heusden



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedures	4
2 Strategisch beleid	5
2.1 Strategisch beleid Scala	5
3 Schoolbeschrijving	6
3.1 Schoolgegevens	6
3.2 Kenmerken van het personeel	6
3.3 Kenmerken van de leerlingen	7
3.4 Sterkte-zwakteanalyse	7
4 Onze school, een IKC	9
4.1 Een Kindcentrum (IKC)	9
4.2 De aansturing van het IKC	9
4.3 Onze uitgangspunten	9
5 Onderwijskundig beleid	12
5.1 De missie en visie van de school	12
5.2 Onze parels	12
5.3 Onze grote verbeterdoelen	13
5.4 Onze visie op lesgeven en leren	13
5.5 Onze visie op identiteit	14
5.6 Burgerschap	14
5.7 Leerstofaanbod	14
5.8 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	14
5.9 Taalleesonderwijs	15
5.10 Rekenen en wiskunde	16
5.11 Wereldoriëntatie	16
5.12 Kunstzinnige vorming	16
5.13 Bewegingsonderwijs	16
5.14 Wetenschap en Technologie	16
5.15 Digitale geletterdheid	17
5.16 Engelse taal - Vreemde talenonderwijs	17
5.17 Les- en leertijd	17
5.18 Pedagogisch handelen	17
5.19 Didactisch handelen	18
5.20 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	18
5.21 Klassenmanagement	18
6 Personeelsbeleid	19
6.1 Personeelsbeleid	19
6.2 Taakbeleid	19
6.3 Ontwikkeling van de medewerker	19
6.4 Ontwikkelgesprekken	20
6.5 Professionalisering	21
6.6 Mobiliteitsbeleid	22

7 Organisatiebeleid	23
7.1 Organisatiestructuur	23
7.2 Groeperingsvormen	23
7.3 Schoolklimaat	23
7.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid	23
8 Kwaliteitsbeleid	26
8.1 Kwaliteitsbeleid van Scala	26
8.2 Kwaliteitsbeleid van de Dromenvanger	26
9 Financieel beleid	27
9.1 Algemeen	27
10 Actiepunten 2024-2026	28
11 Meerjarenplanning 2024-2025	29
12 Meerjarenplanning 2025-2026	30
13 Formulier "Instemming met schoolplan"	31
14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	32

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan 2024-2026 van basisschool De Dromenvanger.

Het is een meerjarenplan waarin de school beschrijft wat haar visie en missie is voor de komende vier jaren.

De beleidskeuzes van de school staan beschreven op verschillende terreinen en op verschillende niveaus.

Vanuit het schoolplan wordt jaarlijks een schoolontwikkelingsjaarplan opgesteld, waarin de concretisering van de plannen per jaar wordt beschreven. Het schoolplan is een levend document in de school waarbij verschillende geledingen zoals teamleden, ouders en medezeggenschapsraad zijn betrokken.

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van de strategische notitie van Stichting Scala in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen.

Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze verbeterdoelen voor de komende twee jaar.

Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2024-2026.

Op basis van onze doelstellingen in de schoolontwikkeling willen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures

Het schoolplan wordt opgesteld door de directie van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.

De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school en hebben inspraak gehad in de geformuleerde ambities voor deze schoolplanperiode. Samen met het team hebben we tijdens de studiedagen van 2023-2024 intensief nagedacht over de herijking van de visie en de daaraan gekoppelde speerpunten.

De komende twee jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Met behulp van de tweejaarlijkse Quick Scan stellen we per jaar vast wat er (niet) goed gaat en bepalen we onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten.

2 Strategisch beleid

2.1 Strategisch beleid Scala

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. We hebben 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 jou dat je kunt kiezen. Samen zoeken we jouw beste eigen plek. Wij beloven jou dat je de beste versie van jezelf wordt.

Voortkomend uit onze visie hebben we 3 kernwaarden geformuleerd.

Deze 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 zijn:

- Partnerschap;
- Ondernemerschap;
- Ontwikkelingsgericht.

Onze strategie is uitgewerkt in een zestal speerpunten. We hebben 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: Samenwerken in de keten

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 bijgestuurd. 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 bevordert.

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Scala
Algemeen directeur:	vervangend DB Patricia de Folter
Adres + nummer:	Kerkstraat 35
Postcode + plaats:	5154 AN Elshout
Telefoonnummer:	0416-320264
E-mail adres:	officemanager@scalascholen.nl
Website adres:	https://www.scalascholen.nl/

Gegevens van de school	
Naam school:	De Dromenvanger
Directeur:	Directeur: Elly Sebregts Locatieleider: Maaïke Nendels
Adres + nummer.:	Kasteellaan 40
Postcode + plaats:	5156 CJ Oudheusden
Telefoonnummer:	0416-6651544
E-mail adres:	https://www.bsdedromenvanger.nl/
Website adres:	info@bsdedromenvanger.nl

3.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en de adjunct- directeur. De directie vormt het managementteam (MT) van de school samen met drie collega's die de taak van bouwcoördinator op zich hebben genomen (onderbouw-bovenbouw). Ons team bestaat uit:

- 01 directeur
- 01 locatieleider
- 02 bouwcoördinatoren
- 01 voltijd groepsleerkrachten
- 12 deeltijd groepsleerkrachten
- 01 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 01 intern begeleider
- 01 onderwijsassistent
- 01 leerkrachtondersteuner

Van de 20 medewerkers zijn er 18 vrouw en 2 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2024).

We zijn opleidingsschool voor de opleiding KW1 MBO en begeleiden daartoe stagiaires MBO.

Per 1-9-2023	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1		
Tussen 50 en 60 jaar	1	6	2
Tussen 40 en 50 jaar		3	
Tussen 30 en 40 jaar	2	5	
Tussen 20 en 30 jaar			
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	4	13	3

3.3 Kenmerken van de leerlingen

Het leerlingenaantal daalt de laatste jaren. Dit heeft meerdere oorzaken.

Het aantal kinderen in de gemeente Heusden daalt, dit is een landelijke tendens. Maar onze basisschool heeft ook te maken met een gereduceerde instroom van hoger opgeleide ouders zonder een migratieachtergrond en een uitstroom van ouders die zich zorgen maken m.b.t. de onderwijsachterstand van de huidige populatie. In de afgelopen jaren hebben de ouders van 19 kleuters uit dit dorp niet de keuze gemaakt om naar De Dromenvanger te komen.

Daarnaast hebben we te maken met een sterke toename van met name anderstalige kinderen (Polen, Syrie). Een groot aantal kinderen dat in Oudheusden woont en op De Dromenvanger zit heeft te maken met achterstandsproblematiek. Naar aanleiding van deze gegevens wordt de onderwijsachterstand in de gemeente Oudheusden m.b.t. alle kinderen gekoppeld aan een score van 30%. M.b.t. alleen peuters gaat het om 26%.

Om te bepalen welke kinderen een verhoogd risico op onderwijsachterstand hebben worden omgevingskenmerken getoetst:

- opleidingsniveau van de ouders;
- herkomst;
- verblijfsduur moeder in Nederland;
- wel of niet in de schuldsanering;
- het gemiddelde opleidingsniveau van de moeders op school;

Momenteel en in algemene zin hebben wij op grond van de kenmerken van onze populatie erg veel aandacht voor technisch lezen, begrijpend lezen, rekenen, Nederlandse taal- aanbod, woordenschat en sociale ontwikkeling van onze leerlingen..

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2024 / 2025	36,01	36-37	4,87	35,92 21/22 - 23/24	35-36 21/22 - 23/24
2023 / 2024	36,18	36-37	4,87		
2022 / 2023	35,56	35-36	5,19		

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

3.4 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan hebben we onze sterke kanten en onze zwakke kanten in kaart gebracht. Daarnaast zien we voor de komende twee jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

	Positieve punten	Negatieve punten
Intern	<u>Sterkten</u> Onze zorgstructuur is helder voor alle teamleden van de Dromenvanger. Dit zorgt voor diverse sterkten, zowel pedagogisch als didactisch. Pedagogisch: Er is een sterk pedagogisch klimaat. Dit komt mede doordat we een duidelijk gedragsprotocol hanteren waar alle collega's naar handelen. Het team van de Dromenvanger is flexibel, zeer betrokken en er is een open communicatie binnen het team. Op de Dromenvanger heerst rust en er is respect voor elkaar. Bij ons op school is iedereen welkom. Didactisch: In de onderbouw leggen wij een stevige basis, hier is een rijk taalaanbod. Ook in de andere groepen is het taalonderwijs sterk ingericht. Er is binnen het team een grote drive om het onderwijs te verbeteren. We kijken naar de individuele leerlingen, werken doelgericht en kansrijk. Wij bieden extra gespecialiseerde inzet aan voor NT2 leerlingen en hun ouders, ook bieden wij twee keer per week huiswerkbegeleiding aan. We zijn in ontwikkeling naar een professionele cultuur waarin elke medewerker op de hoogte is van haar natuurlijke kracht en ontwikkelpotentieel. Het cultuurbeleid hebben wij verweven binnen het jaarrooster.	<u>Zwakten</u> We zouden onze school nog beter kunnen profileren/promoten in de omgeving. De afspraken die wij als team maken kunnen consequenter worden nagekomen. Onze rekenresultaten zijn onvoldoende tot matig vanaf groep 5. We kunnen onze professionele cultuur nog versterken.
Extern	<u>Kansen</u> De Dromenvanger zit sinds oktober 2023 in het nieuwe gebouw. Hierdoor kunnen we goed samenwerken met de peuterspeelzaal, kinderopvang en het speciaal onderwijs. In de toekomst wordt de multifunctionele accommodatie MFA erbij gebouwd, waardoor we nog meer kunnen inzetten op inclusiviteit en samenwerking met onze andere partners zoals kinderopvang BS)O Mikz, GGD politie, bibliotheek, etc. Regelmatig bieden wij sport en kunst na school aan. Daarnaast vindt er aanbod door externen plaats, zoals bijvoorbeeld een techniek dag voor de leerlingen door bedrijven in de buurt. Onze school is een van de 14 scholen van Scala, een bestuur dat zich inzet voor vitaal en duurzaam personeel. Onze ouders en leerlingen zijn tevreden over de school.	<u>Bedreigingen</u> Een grote bedreiging is de krimp van ons leerlingenaantal; een verklaring hiervoor ligt oa in het feit dat er veel instroom is van anderstalige leerlingen en leerlingen met een achterstand. Nederlandstalige kinderen vertrekken uit de wijk en worden minder aangemeld. Het dorp herbergt een flink aantal culturen en praktisch opgeleiden.

4 Onze school, een IKC

4.1 Een Kindcentrum (IKC)

Basisschool De Dromenvanger, kinderopvangorganisatie Mikz en speciale basisschool De Leilinde zijn in ontwikkeling naar een IKC, een integraal kindcentrum.

De beloftes aan kinderen ten aanzien van het realiseren van een nieuw schoolgebouw zijn waargemaakt. Op dit moment werken onderwijsinstellingen, kinderopvang, welzijnsorganisaties, (jeugd)zorgpartners, de bibliotheek en de gemeente samen aan de bouw van een nieuw gezamenlijk MFA waarin al deze partners gehuisvest zijn. Door deze samenwerking bouwen we aan een pedagogisch netwerk dat ervoor zorgt dat alle kinderen uit Oudheusden, ongeacht hun afkomst of omstandigheden, de beste ontwikkelkansen krijgen. Deze pedagogische basis draagt bij aan gezond, veilig en kansrijk opgroeien en ondersteunt ouders bij het opvoeden.

SAMEN VOOR HET KIND

Kinderen hebben het recht op te groeien in een omgeving waar zij zich veilig voelen en toegerust worden voor een goede toekomst. Ze leren zelf te ontdekken waar ze goed in zijn en krijgen optimale kansen om zich breed te ontwikkelen.

Dit bereiken we door een sterke pedagogische structuur rondom het kind te organiseren -en daar waar dit al is te versterken.

Kinderopvang, onderwijs en andere wijk- en kindpartners hebben allemaal een cruciale rol bij de ontwikkeling van kinderen.

De intensieve samenwerking tussen deze organisaties en hun medewerkers is belangrijk bij het realiseren van het ondersteunend netwerk.

Het kindcentrum in Oudheusden functioneert dan ook als veilige basis en belangrijke vind- en werkplaats om de ontwikkeling van kinderen te ondersteunen.

Vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid van de kindpartners is nu al ingezet op een doorlopende leerlijn van voorschoolse educatie naar het basisonderwijs en het bestrijden van achterstanden.

De ambitie is dat medewerkers van kindcentrum Kasteelplein in nauwe samenwerking met (jeugd) zorgpartners, welzijn organisaties, bibliotheek en gemeente een aansluitend programma voor alle kinderen realiseren.

4.2 De aansturing van het IKC

Ons IKC is opgezet vanuit een visie. Van belang daarbij waren de vragen: waarom willen we een IKC en met wie willen we een IKC? Wij gaan uit van de gedachte: één leiding, één team en één plan. Het gehele IKC wordt aangestuurd door de directeurs van De Dromenvanger en de Leilinde en de wijkmanager van de kinderopvangorganisatie Mikz.

Zij zijn samen verantwoordelijk voor de doorontwikkeling van het IKC, het personeelsbeleid en de bedrijfsvoering.

4.3 Onze uitgangspunten

1. Een goede start met een doorgaande ontwikkellijn

Om kinderen optimaal tot ontwikkeling te laten komen en achterstanden te voorkomen is het van belang om de doorgaande ontwikkeling te waarborgen. Daar dragen we samen zorg voor; gemeente, kinderopvang, onderwijs, JGZ en andere wijkpartners.

Alle kinderen zijn vroeg in beeld en voorzien van een passend programma en/of ondersteuning. Vanuit preventie worden kinderen vanaf 0 jaar gezien en vanuit een doorgaande ontwikkellijn gevolgd. De overgang tussen opvang en onderwijs is een kwetsbaar moment. Voor kinderen en ouders is het belangrijk dat dit met zorg gebeurt. Er is dan ook altijd sprake van een warme overdracht. Vanuit de vroeg en voorschoolse educatie heeft gemeente oog voor de kwetsbare kinderen die geen gebruik maken van een voorschoolse voorziening en stimuleert het gebruik van peuterwerk.

In de praktijk zien we:

- een samenwerking met zorg- en culturele, vrije tijd of andere kindpartners uit de wijk,

- consultatiebureau en jeugd- en gezinsteam;
- een samenwerking en warme overdracht tussen medewerkers van kinderopvang MIKZ en onderwijs Dromenvanger en Leilinde;
- dat kinderen van 0-13 jaar vanuit een doorgaande leerlijn worden gevolgd in zijn of haar ontwikkeling;
- dat er voor ouders opvoedingsondersteuning beschikbaar is;
- dat er een gezamenlijke verantwoordelijkheid is voor de kwaliteit van de doorgaande lijn.

2. Het kind centraal

Onderwijs en opvang bieden een omgeving waar kinderen gedurende de dag komen om te spelen, te ontwikkelen, te leren en anderen te ontmoeten. Medewerkers van het kindcentrum Kasteelplein werken dagelijks aan de ontwikkeling van kinderen van 0-13 jaar. Medewerkers organiseren een gezamenlijk aanbod in cognitief (een optimaal aanbod op de ontwikkeling van basisvaardigheden), sociaal emotioneel en cultureel opzicht waarvan persoonlijke ontwikkeling en zelfstandigheid onderdeel zijn. Men werkt hierbij samen met vrijetijdvoorzieningen, zorginstellingen en cultuur en sportpartners.

In de praktijk zien we:

- medewerkers van het kindcentrum voelen zich mede verantwoordelijk voor alle kinderen van het kindcentrum Kasteelplein gedurende de dag;
- dat er een programma aanbod is gericht op de talentontwikkeling van kinderen;
- een kindcentrum visie en samenwerking van medewerkers in het kindcentrum;
- een rijke speel- en leeromgeving afgestemd op de ontwikkelbehoefte van het kind;
- dat kinderen en ouders betrokken zijn bij hun eigen ontwikkelplan;
- dat kinderen worden gevolgd in hun ontwikkeling en het programma daarop aansluit;
- dat kinderen voldoende worden uitgedaagd.

3. Ouderbetrokkenheid en educatief partnerschap

Alle kinderen hebben een ontwikkelrecht. Ouders zijn hiervoor verantwoordelijk. Leerkrachten, pedagogische professionals en ouders werken nauw samen om kinderen te voorzien van een dagprogramma ondersteunend aan hun ontwikkeling en aansluitend bij hun behoeften. Deze wederzijdse betrokkenheid is een belangrijke basis om samen te werken aan de ontwikkelkansen van kinderen. Er wordt gewerkt vanuit de driehoek kind, ouder(s) en professional. Bij opvoedvragen kunnen ouders gebruik maken van opvoedingsondersteuning of andere vormen van zorg. Ouders zijn de eerst verantwoordelijke. Het kindcentrum Kasteelplein kent een ouderbeleid van 0-13.

In de praktijk zien we:

- dat medewerkers werken vanuit de gezamenlijke kindcentrum waarden in de samenwerking met ouders van kinderen van 0-13 jaar;
- dat er structureel overleg is met ouders en zij altijd betrokken zijn bij de gesprekken over de ontwikkeling van hun kind;
- dat de ouders altijd als eerste verantwoordelijk zijn voor het ontwikkelrecht van hun kind;
- dat er sprake is van ouderbetrokkenheid;
- dat er structureel ouder- en kindtevredenheidsonderzoeken plaatsvinden;
- dat ouders van opvang en onderwijs betrokken zijn bij de activiteiten van het kindcentrum Kasteelplein;
- dat er waar mogelijk de communicatie rondom het kindcentrum gezamenlijk/eenduidig plaatsvindt.

4. Ondersteuningsstructuur voor 0-13 jaar

In kindcentrum Kasteelplein willen we een dekkend pedagogisch netwerk van professionals die elkaar kennen en nauw samenwerken in het belang van het kind en de ouders. Het kindcentrum Kasteelplein fungeert als een veilige basis. Het is een vind- en werkplaats voor de inzet van preventieve ondersteuning met een focus op de kwetsbare kinderen. Er wordt gewerkt met een ontwikkelplan van 0-13 jaar. Bij de aanpak gaat men uit van de leefwereld van het kind. Ouders worden hierbij betrokken. Medewerkers werken vak- en waar nodig organisatie overstijgend vanuit de driehoek kind, ouder en professional. Vanuit een doorgaande leer- en ontwikkellijn wordt de ontwikkeling van kinderen gevolgd en vindt er uitwisseling plaats. Vanuit samenwerking kijken medewerkers steeds opnieuw welke professional er nodig is voor de ontwikkeling en ondersteuning van het kind en/of het gezin.

In de praktijk zien we:

- dat de ondersteuning van kinderen zoveel als mogelijk vanuit de eigen groep en binnen het

kindcentrum plaatsvindt;

- dat er afstemming is tussen de medewerkers van MIKZ, Dromenvanger, Leilinde en zorg;
- dat er collectieve afspraken zijn met de zorg- en of andere aanbieders;
- dat er binnen het kindcentrum maatwerk geboden wordt om te komen tot een passend en aansluitend aanbod voor elk kind, beschreven in het ontwikkelplan;
- dat medewerkers van het kindcentrum samenwerken met andere wijk- en kindpartners;
- dat er in samenwerking met de gemeente ingezet wordt op preventieve aanpak;
- dat er structureel overleg/afstemming plaatsvindt tussen diverse professionals van het kindcentrum;
- dat men binnen een samenwerkende cultuur gebruik maakt van de diverse expertise van de medewerkers van kindcentrum Kasteelplein.

5 .Inrichten van een professionele samenwerking

Om deze ambities van het kindcentrum te realiseren is het van belang dat medewerkers van MIKZ, Dromenvanger, Leilinde

en gemeente intensief en op basis van gelijkwaardigheid samenwerken.

In de praktijk zien we:

- dat er op basis van de ambities een gezamenlijke ambitie beschreven is als leidraad voor de samenwerking in het kindcentrum Kasteelplein;
- er sprake is van een goede werkrelatie binnen een management team van het Kasteelplein;
- een gedragen gezamenlijke missie, visie, en waarden van het kindcentrum;
- een structuur van ontmoeting en overleg tussen de diverse disciplines;
- multifunctioneel gebruik van diverse ruimten in het gebouw;
- initiatieven, sfeer in het kindcentrum Kasteelplein die erop duiden dat er sprake is van een gezamenlijke cultuur waarbij medewerkers zicht hebben op elkaars werelden;
- dat medewerkers elkaars expertise kennen, erkennen en herkennen;
- dat er structureel aandacht is voor de ontwikkeling van samenwerkingsvaardigheden van medewerkers;
- uitwisseling van personeel; dat de partners van kindcentrum Kasteelplein zich naar buiten toe als een samenwerkende entiteit met een volledig programma voor kinderen profileert.

5 Onderwijskundig beleid

5.1 De missie en visie van de school

Onze school is een samenwerkingsschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar.

Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem, met veel aandacht voor het individuele kind (passend onderwijs). Onze school staat open voor alle leerlingen [alle religies] die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers (tenzij het schoolondersteuningsprofiel vermeldt dat wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden). Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we m.n. de vakken taal en rekenen van belang, en gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. Naast kennisoverdracht besteden we veel aandacht aan de culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen.

Onze slogan

De Dromenvanger...KANSRIJK EN TAALRIJK

Onze kernwaarden:



SAMEN

Samen betekent dat onze teamleden goed in verbinding zijn met onze leerlingen, hun ouders en de omgeving van de school.



ZELFREDZAAM

We willen dat onze kinderen in verschillende opzichten zelfredzaam zijn. Dit is een breed streven. Zowel in de klassensituatie waarin we ze steeds meer zelfstandigheid in hun leergedrag willen bijbrengen, als in de buitenspeelsituatie waarin we willen bereiken dat ze vanuit zichzelf goed kunnen samenspelen en een bijdrage kunnen leveren aan een veilige speelsituatie, willen we zelfredzaamheid van de kinderen vergroten. We willen als basisschool bijdragen in hun ontwikkeling om te leren hun leven in te richten zonder hulp van anderen.



REGELMAAT

We zijn ervan overtuigd dat kinderen leren en presteren in een rustig en veilig klimaat waar regelmaat heerst. Wanneer kinderen opgroeien in rust, reinheid en regelmaat zijn de condities gunstiger om je te ontwikkelen.



KANSRIJK

Meedoen in de maatschappij is niet voor iedereen vanzelfsprekend. Als basisschool hebben we als doel gesteld deze kinderen optimaal te laten profiteren van kansen die we als school kunnen bieden.

5.2 Onze parels

	Parel	Standaard
	VoorporTAAL	OP1 - Aanbod
	ons pedagogisch klimaat	OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2023 en 2024]
	onze opbrengsten technisch lezen	OR1 - Resultaten
	onze verbindende leerkrachten	VS2 - Schoolklimaat
	ons cultuurbeleid.	VS2 - Schoolklimaat

5.3 Onze grote verbeterdoelen

Het team van de Dromenvanger kiest ervoor om de komende twee jaar in te zetten op een integrale ontwikkeling van een zes-tal speerpunten. Deze ontwikkelpunten worden separaat uitgewerkt maar hebben op verschillende vlakken verbinding met elkaar voor de totale onderwijsontwikkeling op de Dromenvanger. Deze ontwikkeldoelen vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2024-2026.

	Speerpunten
1.	Het versterken van ons rekenonderwijs.
2.	Het vergroten van de ouderbetrokkenheid en ouderparticipatie.
3.	Het versterken van onze digitale geletterdheid.
4.	Het verder ontwikkelen van onze visie op kleuteronderwijs en de samenwerking met de peuterspeelzaal.
5.	Dynamische schooldag; het verder ontwikkelen van de inzet van bewegend leren.
6.	Het borgen van ons burgerschapsonderwijs.
7.	Ontwikkeling klassenmanagement en zelfstandig werken.
8.	Versterking van ons rekenonderwijs.

5.4 Onze visie op lesgeven en leren

Het lesgeven is de kern van ons werk. Oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gehoord en gezien voelt, is van pedagogisch belang. Zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, reflecterend vermogen en samenwerking spelen daarbij een belangrijke rol.

Didactisch gezien leggen we het accent op: Interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs en het onderwijs aansluiten op hun beleavingswereld door:

- Thematisch Onderwijs en aan te sluiten bij de actualiteit
- Onderwijs op maat geven: differentiëren
- Gevarieerde werkvormen hanteren (bewegend leren/ coöperatief leren)
- Een kwaliteitsvolle instructie verzorgen
- Leerlingen zelfstandig (samen) laten werken

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt leerlingen de mogelijkheid om kennis op diverse

manieren te verwerven. De leraren geven passende instructie en leerlingen mogen zich dat op verschillende

manieren eigen maken. Leren van en met elkaar staat hierbij centraal. Leerlingen voelen zich betrokken bij hun eigen

leerproces. Ze reflecteren op hun werk, aanpak en gedrag.

Indien er extra ondersteuningsbehoeften nodig zijn dan wordt dit aangeboden d.m.v. verlengde instructie of extra

individuele ondersteuning.

5.5 Onze visie op identiteit

Basisschool de Dromenvanger is een school voor katholiek en openbaar onderwijs. We leven in een maatschappij die ingewikkeld in elkaar zit en zeer veelzijdig is. We zijn er verantwoordelijk voor dat we onze kinderen goed voorbereiden.

De wetgever stelt eisen aan de scholen, dus ook aan onze school. We pretenderen een school te zijn voor katholiek en openbaar onderwijs. Hoe geven we dit specifieke aspect van de school vorm? Rond de christelijke feestdagen Kerstmis en Pasen bieden we projecten aan die uitgaan van het katholieke geloof en meerdere geloven. Het feit dat we alle kinderen accepteren, betekent dat we in de manier waarop wij onze identiteit invullen respect moeten tonen voor andere identiteiten, wij verwachten dat overigens ook terug. De Dromenvanger is een school waar het kind geleerd wordt bewuste keuzes te maken m.b.t. zichzelf en zijn omgeving. Er wordt aandacht besteed aan het onderwerp 'actief burgerschap'.

5.6 Burgerschap

Leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Vanuit onze kernwaarden vinden wij het belangrijk, dat leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. Naast een brede kennis van de samenleving, willen we ook een verantwoordelijkheidsbesef voor de samenleving meegeven.

De ambities die hierbij horen:

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

5.7 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs.

5.8 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. De methodes die we gebruiken zijn dekkend voor de kerndoelen.

Vak	Methode	Toetsinstrument
Taal	LIST	
	Taal op maat	Methodegebonden toetsen (groep 4 t/m 8)
		IEP doorstroomtoets
Technisch lezen	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3)
	Estafette	Methodegebonden toetsen (groep 4 t/m 8)
		Cito DMT / Avi (groep 3 t/m 8)
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Methodegebonden toetsen (groep 4 t/m 8)
	Blits	Methodegebonden toetsen (groep 4 t/m 8)
		IEP lezen (groep 4 t/m 8)
		IEP doorstroomtoets
Spelling	Spelling op maat	Methodegebonden toetsen (groep 4 t/m 8)
		IEP taalverzorging
		IEP doorstroomtoets
Schrijven	Pennenstreken	
Rekenen	Met sprongen vooruit	
	Sem Som	Methodegebonden toetsen (groep 3)
	Snappet leerdoelen	Methodegebonden toetsen (groep 4 t/m 8)
		IEP rekenen (groep 3 t/m 8)
		IEP doorstroomtoets
Wereld Oriëntatie	Blink geïntegreerd	Methodegebonden toetsen (groep 5 t/m 8)
Verkeer	Veilig Verkeer Nederland	Methodegebonden toetsen (groep 4 t/m 8)
Beeldende vorming	Laat maar leren	
Muzikale vorming	123Zing	
Engels	Blink Engels	Methodegebonden toetsen (groep 7 en 8)
Bewegingsonderwijs	Eigen lessen Scala beweegteam	
Sociaal emotionele ontwikkeling	Kanjertraining	

5.9 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Wij hebben op school het VoorporTAAL. Dit is een organisatievorm waarin kinderen met een beperkte woordenschat of achterstand de Nederlandse taal en woordenschatontwikkeling, samen met een ouder/verzorger, intensief de woordenschat kunnen vergroten. Doelgroepen zijn kansarme kinderen en anderstalige instromers/nieuwkomers. Via het Voorportaal krijgen de taalzwakke ouders een extra aanbod in de vorm van een dagdeel taalles van een docent van het Koning Willem 1 college.

We hebben goed contact met voorschoolse voorzieningen. Op basis van informatie kunnen de leraren direct aan de slag met kinderen met een taalachterstand. Daar waar nodig, als de LOVS-gegevens daar aanleiding voor geven, zetten we extra taal(lees)onderwijs op het rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(les)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren).

5.10 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde is een belangrijk vak. In groep 1/2 werken we met de kalender van 'Met sprongen vooruit', in groep 3 werken we met de methode 'Sem Som' en vanaf groep 4 werken we met een adaptieve rekenmethode, Snappet, en de IEP-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. In schooljaar 2024-2025 oriënteren we ons in groep 4 t/m 8 op een nieuwe rekenmethode. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Het automatiseren trainen we vaak in d.m.v. bewegend leren.

5.11 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Speerpunt daarbij is ontdekkend, onderzoekend en ontwerpend leren en ontwikkelen van talenten. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde via Blink Geïntegreerd, gezond gedrag, levensbeschouwing en verkeer.

5.12 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven over de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). Onze school heeft een cultuurcoördinator, die het team begeleidt en jaarlijks het cultuurbeleidsplan opstelt.

5.13 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding. Opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen. Tevens is het belangrijk dat kinderen plezier in bewegen ervaren waardoor ze wellicht minder last krijgen van zwaarlijvigheid en zich misschien ook aansluiten bij sportverenigingen.

We werken op school met een vakleerkracht bewegingsonderwijs. Alle groepen krijgen twee keer per week les van de vakleerkracht. Daarnaast hebben wij op school ook City Junior Trainers. Dit zijn leerlingen uit groep 7 en 8 die de cursus City Junior Trainer succesvol hebben afgerond. Zij hebben hun sportieve, creatieve, organisatorische en sociale talenten aangescherpt en zetten deze in op en rondom school. Zij assisteren de vakleerkracht regelmatig tijdens gymlessen en de pauze.

5.14 Wetenschap en Technologie

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen. Op de Dromenvanger besteden we aandacht aan techniek en wetenschap via het onderzoekend en ontdekkend leren m.b.v. de methode Blink Wereldoriëntatie. Kinderen in de basisschoolleeftijd hebben een natuurlijke affiniteit met ontdekken, onderzoeken, experimenteren, construeren en ervaren. We maken gebruik van de onderzoeks- en ontwerpcyclus om deze onderzoekende houding te ontwikkelen.

5.15 Digitale geletterdheid

Om goed te kunnen functioneren in onze huidige maatschappij, wordt van ons (leerkrachten, leerlingen) verwacht dat we de vier basisvaardigheden van digitale geletterdheid beheersen, zo stelt R. Pijpers (2017). Onder deze vier basisvaardigheden worden ICT- basisvaardigheden, informatievaardigheden, computational thinking en mediawijsheid verstaan. We zijn digitaal geletterd wanneer we de samenhang van deze vaardigheden onder de knie hebben.

- ICT-basisvaardigheden: de kennis en vaardigheden die nodig zijn om met digitale technologie om te gaan (bediening, mogelijkheden en beperkingen). Deze basisvaardigheden zijn de onderlegger voor de andere onderdelen van digitale geletterdheid.
- Informatievaardigheden: het (onderzoeks-)proces om systematisch, effectief en efficiënt digitale informatie te zoeken, vinden en delen.
- Computational thinking: de denkvaardigheden en technologie richting programmeren.
- Mediawijsheid: de kennis, vaardigheden en mentaliteit die nodig is om bewust, kritisch en actief om te gaan met digitale media.

Op basisschool de Dromenvanger gebruiken we deze leerlijn om een concrete opbouw in het aanleren van de ICT-basisvaardigheden te waarborgen. De leerlijn is opgebouwd in verschillende opeenvolgende tussendoelen. Het eerste deel geeft een overzichtelijke weergave van de aan te leren basisvaardigheden verdeeld over zes hoofdcategorieën, later benoemd als leerlijnen. Het tweede deel geeft een overzicht van de aan te leren tussendoelen per leerjaar. Per leerjaar wordt afgesproken op welke manier de aan te leren tussendoelen aangeboden worden. De werkgroep ICT kan hierin een begeleidende en/of adviserende rol spelen. Ieder leerjaar krijgt een leerling een afvinklijst om de tussendoelen op af te vinken.

5.16 Engelse taal - Vreemde talenonderwijs

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. De aandacht die we besteden aan de Engelse taal zorgt ervoor, dat kinderen een basis hebben ontwikkeld waarmee ze goed voorbereid aan het VO kunnen starten en ook communicatie voldoende onderlegd zijn om met elkaar in de Engelse taal te communiceren. De lessen worden gegeven in de groepen 7 en 8 middels de methode Blink Engels.

5.17 Les- en leertijd

Uit onderzoek blijkt dat effectieve besteding van de leertijd een grote bijdrage levert tot het verhogen van de prestaties van leerlingen. Op onze school proberen we daarom verlies van leertijd te voorkomen door goede planning en het bieden van veel structuur. We zorgen ervoor dat de leerlingen voldoende leertijd krijgen om zich de leerstof eigen te maken zodat alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs halen. De deur gaat voor groep 1 t/m 3 om 08.20 uur open, de leerlingen van groep 4 t/m 8 worden om 08.25 uur op het schoolplein door hun eigen leerkracht opgehaald. Groep 1 t/m 8 gaat iedere dag van 08.30 uur tot 14.00 uur naar school.

5.18 Pedagogisch handelen

Onze leraren zijn van cruciaal belang. Zij hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. Leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen.

Binnen het team zijn afspraken gemaakt over de wijze waarop we gevolgen verbinden aan het gedrag van kinderen. Deze afspraken zijn terug te vinden in ons Gedragsbevorderingsprotocol (zie bijlage). Om de veiligheid te borgen werken we vanuit het Sociale veiligheidsplan en de meldcode, hierin hebben onze interne vertrouwenspersonen een belangrijke rol (zie bijlage).

Bijlagen

1. Gedragsbevorderingsprotocol

5.19 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven aan de hand van het 6-fasen model.

5.20 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Zelfstandig werken is zowel een middel om gedifferentieerd onderwijs te realiseren als doel op zichzelf dat leerlingen meer verantwoordelijkheid geeft over hun eigen leerproces en minder afhankelijk maakt van de leerkracht. De hulp van de leerkracht raakt op de achtergrond en de leerling vindt zelf oplossingen voor zijn problemen.

We starten in groep 1 vanuit zelfredzaamheid. Daarna leren we onze leerlingen omgaan met uitgestelde aandacht. Een leerkracht is niet altijd beschikbaar. Vervolgens investeren wij in zelfstandig verwerken, dan volgt de fase van zelfstandig werken, zelfstandigheid en tenslotte streven wij naar autonomie (groep 8).

Wij willen bereiken dat iedere leerling die kennis en vaardigheden kan verwerven, die het nodig heeft om een zelfstandig, nieuwsgierig, sociaal en kritisch denkend mens te worden in de veranderende samenleving.

Leren door denken en doen!

Je bent in staat eigen werk goed uit te voeren zonder hulp van anderen. Je hebt geen begeleiding nodig en je kunt goed alleen werken. Je bent in staat zelf nieuwe taken op te pakken en je kunt problemen zelf oplossen.

Zelfstandig werken is ook een middel om gedifferentieerd onderwijs te bieden omdat leerlingen meer verantwoordelijkheid krijgen over hun eigen leerproces en het leerlingen minder afhankelijk maakt van de leerkracht. Het geeft de leerling een gevoel van competentie en autonomie krijgen.

We hebben onze afspraken vastgelegd in de kwaliteitskaart zelfstandig werken (zie bijlage).

Bijlagen

1. Kwaliteitskaart zelfstandig werken

5.21 Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

1. De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2. De leraren hanteren heldere regels en routines
3. De leraren voorkomen probleemgedrag
4. De leraren zorgen ervoor, dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn

6 Personeelsbeleid

6.1 Personeelsbeleid

HBM/HR-beleid

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 hebben een goede balans tussen rust en prestatie. Ze nemen frequent deel aan programma's die er op 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 directeuren

Deze notities zijn hier te vinden.

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.

6.2 Taakbeleid

Op onze school overleggen we jaarlijks met elkaar over de taakverdeling. Iedereen krijgt dan taken toebedeeld op basis van wensen, talenten en beschikbaarheid. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lessen of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. Voor het vaststellen van het taakbeleid gebruiken we het instrument Cupella.

6.3 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

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.

6.4 Ontwikkelgesprekken

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 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 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, 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.

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.

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 en 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.

6.5 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 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. Over de exacte invulling wordt dit 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 school overstijgende 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 om dat 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 en
- 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.

6.6 Mobiliteitsbeleid

De school en haar omgeving is voortdurend in beweging en aan veranderingen onderhevig. Stichting Scala wil uitdrukking geven aan goed werkgeverschap door het scheppen van voorwaarden die de werknemer in staat stelt zich optimaal in te zetten voor zinvolle arbeid passend bij ieders aanleg, capaciteit en ambitie. Een medewerker op de juiste plek heeft meer plezier in zijn/ haar werk en is dan het meest effectief. Dit leidt ertoe dat de gewenste onderwijs- en organisatiedoelen gehaald kunnen worden. Met het formuleren van een mobiliteitsbeleid wil stichting Scala vorm geven aan mobiliteit in de brede zin van het woord. Breder inzetbaar zijn kan inhouden dat een medewerker met een specifieke competentie op meerdere scholen ingezet kan worden. Als medewerkers meer mobiel zijn, geeft dat de organisatie meer mogelijkheden om de competenties van haar medewerkers beter te benutten. Er kan ook sprake zijn van onvrijwillige mobiliteit. Dit kan aan de orde zijn wanneer door krimp van het leerlingaantal of bezuinigingen sprake is van boventalligheid. Het werken in het onderwijs vraagt om een bepaalde mate van flexibiliteit en mobiliteit. Met dit mobiliteitsbeleid worden, naast de bestaande instrumenten, de kaders aangegeven van alle vormen van mobiliteit. Het biedt zowel stichting Scala als haar medewerkers kansen om te werken aan de eigen ontwikkeling en het optimaal benutten van de talenten van de medewerkers. In het beleidsdocument mobiliteit worden de diverse vormen van mobiliteit en de te hanteren instrumenten beschreven. De notitie "Mobiliteitsbeleid" is voor alle medewerkers beschikbaar op Sharepoint, het digitale communicatieplatform.

7 Organisatiebeleid

7.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de 13 scholen van de Stichting Scala. De directie geeft –onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting- leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door een locatieleider, 2 MT-leden, en een IB-er.. De school heeft de beschikking over een leerlingenraad, een oudervereniging en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

7.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Indien noodzakelijk krijgen leerlingen op hun eigen niveau les in of buiten de groep. Dit kan onder begeleiding van een onderwijsassistent of een leerkrachtondersteuner zijn.

7.3 Schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. De medewerkers beseffen dat ze een voorbeeldfunctie hebben en laten zien en merken dat de basiswaarden worden nageleefd. Wij grijpen snel in bij pestgedrag en bij uitingen die discriminerend en/of racistisch zijn. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- De school is een veilige school; we hebben met het team een duidelijk gedragsbevorderingsprotocol ontwikkeld en we voeren de afspraken daarin met alle nauwkeurigheid uit;
- De school is een veilige school; we zijn een school met duidelijke afspraken over rust en veilig gedrag in de klaslokalen, de gangen, de speelplaats en de aula;
- We leren hoe we ons gedragen; de hanteren de Kanjerafspraken vanuit de Kanjermethode. In de school zijn de Kanjermaterialen zoals de afspraken op de banners en de petten zichtbaar en wekelijks in gebruik;
- Het gebouw van de school is nieuw en de school ziet er verzorgd en opgeruimd uit. De lokalen stralen door hun eenduidigheid en eenvoudige inrichting de rust uit die onze leerlingen nodig hebben;
- De informatie voorziening naar de ouders verloopt door middel van ouderavonden en Social Schools.

7.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid

In het kader van veiligheid beschikt de school over een aandachtsfunctionaris. Zij is het eerste aanspreekpunt daar waar het gaat om pesten, zij coördineert het pestbeleid en zorgt voor de actualisatie en uitvoer van het veiligheidsbeleid (zie Veiligheidsplan). Haar taken zijn vastgelegd in een taakomschrijving. De school waarborgt de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers).

De school beschikt over een registratiesysteem: de aandachtsfunctionaris registreert ongevallen en incidenten (met behulp van een format). We hebben vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt (zie Veiligheidsplan). Een incident wordt geregistreerd als de aandachtsfunctionaris inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De aandachtsfunctionaris analyseert jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert ongelukken en incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?) Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele

ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. In het leerlingvolgsysteem (Kanvas en Klimaatschaal) houden we de resultaten bij. De school bevraagt de leerlingen jaarlijks op veiligheidsbeleving met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst die valide en betrouwbaar is. De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie. Ouders en leraren worden één keer per twee jaar bevraagd op veiligheid. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van actiepunten.

Binnen onze zorgstructuur wordt de meldcode ingepast. Signalen van kindermishandeling en huiselijk geweld worden in kaart gebracht en besproken met collega's. Daarna wordt de casus ingebracht in het Zorgteam van de school. Hier worden de vervolgstappen bepaald.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over vijf BHV'ers en twee teamleden met een EHBO diploma.

Onze school kent twee interne vertrouwenscontactpersonen. Zij zijn bekend bij de leerlingen, omdat zij twee keer per jaar een bezoek brengen aan elke groep en dan uitlegt wat hun werkzaamheden zijn. Bij de trapopgang hangt een brievenbusje waarin leerlingen (anoniem) zaken kunnen aangeven. De interne vertrouwenscontactpersoon zorgt ervoor dat het Schoolveiligheidsplan up to date is en brengt dit jaarlijks onder de aandacht bij alle teamleden. De teamleden nemen dit plan jaarlijks aan het begin van het schooljaar door en tekenen voor gezien.

We werken volgens de Handleiding Sociale Veiligheid van Scala.

De school draagt bij aan de sociale veiligheid in de wijk; signaal in de wijk. Dit is een regelmatig overleg over de veiligheid in de wijk samen met SMW, GGD, politie, jongerenwerk, de veiligheidscoördinator van de gemeente en buurtsport.

Beoordeling

De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemeten in groep 5 t/m 8 met behulp van WMK.

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst sociale veiligheid leerlingen - Veiligheidsbeleving	3,73
Vragenlijst sociale veiligheid leerlingen - Het optreden van de leraar	3,29
Vragenlijst sociale veiligheid leerlingen - De opstelling van de leerling	3,31
Vragenlijst sociale veiligheid leerlingen - Welbevinden	3,23
Vragenlijst sociale veiligheid leerlingen - Fysieke veiligheid	3,74
Vragenlijst sociale veiligheid leerlingen - Sociale veiligheid	3,63
Vragenlijst sociale veiligheid leerlingen - Psychische veiligheid	3,64
Vragenlijst sociale veiligheid leerlingen - Materiele zaken	3,77
Vragenlijst sociale veiligheid medewerkers - Veiligheidsbeleving	3,69
Vragenlijst sociale veiligheid medewerkers - Het optreden van de directeur/collega's	3,89
Vragenlijst sociale veiligheid medewerkers - Mijn eigen opstelling	3,35
Vragenlijst sociale veiligheid medewerkers - Welbevinden	3,27
Vragenlijst sociale veiligheid medewerkers - Fysieke veiligheid	4
Vragenlijst sociale veiligheid medewerkers - Sociale veiligheid	4
Vragenlijst sociale veiligheid medewerkers - Psychische veiligheid	3,92
Vragenlijst sociale veiligheid medewerkers - Materiële zaken	3,95
Vragenlijst sociale veiligheid ouders - Veiligheidsbeleving	3,4
Vragenlijst sociale veiligheid ouders - Het optreden van de leraar	3,15
Vragenlijst sociale veiligheid ouders - De opstelling van de leerling	3,07
Vragenlijst sociale veiligheid ouders - Welbevinden	3,34
Vragenlijst sociale veiligheid ouders - Fysieke veiligheid	3,72
Vragenlijst sociale veiligheid ouders - Sociale veiligheid	3,52
Vragenlijst sociale veiligheid ouders - Psychische veiligheid	3,6
Vragenlijst sociale veiligheid ouders - Materiële zaken	3,94

8 Kwaliteitsbeleid

8.1 Kwaliteitsbeleid van Scala

8.2 Kwaliteitsbeleid van de Dromenvanger

Kwaliteitszorg

Onze school beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg: vanuit een meerjarenplanning (WMK) beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze. Daarnaast hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Er wordt met regelmaat

feedback gevraagd aan ouders, leerlingen en leerkrachten. Daarnaast beschikt onze school over een leerlingenraad.

We stellen een jaarplan op om te werken aan onze verbeterdoelen. Ieder jaar versturen wij onze kwaliteitsnieuwsbrief aan ouders waarin we verantwoording afleggen voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten.

Kwaliteitskaarten

Op onze school werken we met kwaliteitskaarten. Een kwaliteitskaart geeft de visie, doelen en werkwijze van onze school bij een bepaald thema. Ieder jaar worden de kwaliteitskaarten geëvalueerd en bijgesteld met de teamleden.

Ook onze zorgstructuur hebben wij vastgelegd in een kwaliteitskaart.

Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities voor ons (onderwijskundig) handelen.

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

- We beschikken over een heldere visie
- Onze visie en ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering
- De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team
- De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en verbeterpunten van de teamleden en het team als geheel

9 Financieel beleid

9.1 Algemeen

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van onze Stichting (zie bijlage). De algemeen directeur (c.q. het bestuur) is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en de schoolplannen van de scholen te realiseren. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De algemeen directeur zorgt –in samenspraak met de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door een financieel medewerker op het bestuursbureau. 1 Keer per jaar bespreken de financieel medewerker van het bestuursbureau en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage (de MIP/MOP-gesprekken). Daarnaast krijgt de directeur per kwartaal een overzicht van de besteding van de werkdruk gelden. De beleidsmedewerker P&O stuurt eveneens elk kwartaal het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie. Deze controleert dit overzicht met het eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden besproken met de afdeling P&O en Financiën.

10 Actiepunten 2024-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	Het versterken van ons rekenonderwijs.	gemiddeld
	Het vergroten van de ouderbetrokkenheid en ouderparticipatie.	gemiddeld
	Het versterken van onze digitale geletterdheid.	hoog
	Het verder ontwikkelen van onze visie op kleuteronderwijs en de samenwerking met de peuterspeelzaal.	hoog
	Dynamische schooldag; het verder ontwikkelen van de inzet van bewegend leren.	gemiddeld
	Het borgen van ons burgerschapsonderwijs.	hoog
	Ontwikkeling klassenmanagement en zelfstandig werken.	hoog
	Versterking van ons rekenonderwijs.	hoog

11 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Het versterken van ons rekenonderwijs.
	Het vergroten van de ouderbetrokkenheid en ouderparticipatie.
	Het versterken van onze digitale geletterdheid.
	Het verder ontwikkelen van onze visie op kleuteronderwijs en de samenwerking met de peuterspeelzaal.
	Dynamische schooldag; het verder ontwikkelen van de inzet van bewegend leren.
	Het borgen van ons burgerschapsonderwijs.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

12 Meerjarenplanning 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Het versterken van ons rekenonderwijs.
	Het vergroten van de ouderbetrokkenheid en ouderparticipatie.
	Het versterken van onze digitale geletterdheid.
	Het verder ontwikkelen van onze visie op kleuteronderwijs en de samenwerking met de peuterspeelzaal.
	Dynamische schooldag; het verder ontwikkelen van de inzet van bewegend leren.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

13 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 10JF
Naam: Basisschool de Dromenvanger
Adres: Kasteellaan 40
Postcode: 5256 GV
Plaats: Heusden

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2024 tot 2026** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 10JF
Naam: Basisschool de Dromenvanger
Adres: Kasteellaan 40
Postcode: 5256 GV
Plaats: Heusden

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam
.....

functie
.....

plaats
.....

datum
.....

handtekening
.....

naam
.....

functie
.....

plaats
.....

datum
.....

handtekening
.....