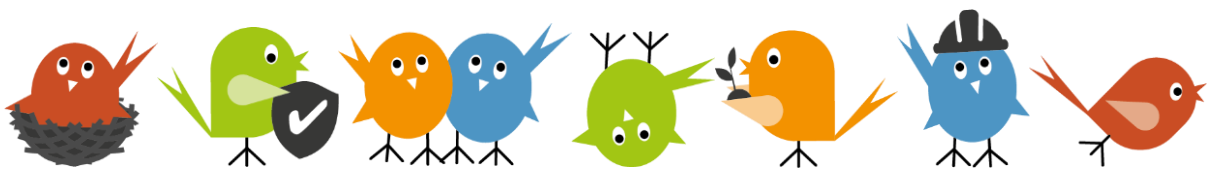


---

# SCHOOLPLAN 2024 - 2028



---

Februari 2024

## Inhoud

---

Inleiding .....	3
1. De organisatie.....	4
1.1 Algemene gegevens.....	4
1.2 De school en haar omgeving: .....	4
1.3 Leerling gegevens .....	4
1.4 Schoolconcept .....	5
2. Het organisatorisch beleid.....	6
2.1 Besturing.....	6
2.2 Personeelsbeleid .....	6
2.3 Financieel beleid.....	10
2.4 Sponsoring.....	10
2.5 Vrijwillige ouderbijdrage.....	10
3. Het onderwijskundig beleid.....	11
4. De wettelijke opdracht .....	13
4.1 Onderwijskwaliteit: bewaking en cultuur.....	13
4.1.1 Vaststellen van het kwaliteitskader. ....	13
4.1.2 De PDCA cyclus .....	13
4.1.3 Borging van kwaliteitsafspraken .....	13
4.1.4 Bewaking van de kwaliteit van het onderwijsleerproces. ....	14
4.2 Extra ondersteuning .....	16
4.2.1 Organisatie van de school.....	16
4.2.2 De ontwikkeling volgen en een passend aanbod verzorgen .....	16
4.2.3 Extra ondersteuning .....	16
4.2.4 Toetsing en afsluiting.....	17
4.3 Onderwijstijd .....	17
4.4 De inhoud van het onderwijs .....	18
4.4.1 Overzicht van de vakgebieden en middelen .....	18
4.4.2 Gehanteerde modellen en principes .....	18
4.4.3 Het schoolklimaat: het pedagogisch klimaat en de sociale veiligheid .....	19
4.4.4 Samenwerking .....	21
5. De inzichten.....	23
6. Onze ambities .....	26

## Inleiding

---

Het schoolplan van basisschool De Vink geeft de ambities weer en schetst de ontwikkelingen voor de komende jaren. De speerpunten voor de komende vier jaar zijn vertaald naar ambities en doelen.

Dit schoolplan is tot stand gekomen in een goede samenwerking tussen directie, schoolleiding, team, MR en het bestuur. Daarnaast is een externe adviseur betrokken geweest tijdens de samenstelling van het plan.

Er is gekozen om een handzaam en compact plan te schrijven. Daarom worden onderdelen die al in de schoolgids of andere beleidsdocumenten zijn beschreven niet opgenomen maar gebruiken wij verwijzingen. Zowel in de lopende tekst als in de uiteindelijke opsomming staan linkjes naar de betreffende documenten.

Dit schoolplan dient als instrument om koers te houden. Het plan geeft richting aan relevante ontwikkelingen en het kadert de voorgenomen acties. De strategische ambities uit het schoolplan worden in de doelen van de komende jaarplannen uitgewerkt in concrete acties met een reël tijdsplan.

Om in de woorden van Gertrude Stein uit haar gedicht "Sacred Emily" (1922) te spreken: **A rose is a rose is a rose**. Een plan is een plan is een plan. Iets is wat het is, maar is daarmee geen vaststaand iets. Een plan neemt je mee op een reis waar nieuwe inzichten, andere paden kunnen openbaren.

Wij hopen van harte dat dit schoolplan een inspiratieve basis mag zijn van waaruit wij onze belangrijke missie mogen uitvoeren: **het organiseren van betrouwbaar onderwijs**. Dit vanuit onze waardevolle visie: **gelijke kansen op een optimale ontwikkeling**. Met altijd één doel voor ogen en in ons hart: **het kind**.

Met dank aan,  
Het volledige team van De Vink  
De oudergeleding van de MR  
Het toezichthoudend bestuur  
Jenneke Kester

Van ons met jullie voor onze school,

Matthijs Ferguson (directeur) & Erik Siebel (uitvoerend bestuurder)

– Februari 2024 –



## 1. De organisatie

---

*In een kleine schets met wat cijfers en beschrijvingen geven wij hier een globale indruk van de school en de context waarin deze staat en draait.*

### 1.1 Algemene gegevens

#### School en bevoegd gezag

Schoolgegevens	
Basisschool De Vink Kuyperbrink 12 2253 VX Voorschoten	Telefoonnummer: (071) 5763580 Website: <a href="http://www.basisschooldevink.nl">www.basisschooldevink.nl</a> E-mail: <a href="mailto:info@basisschooldevink.nl">info@basisschooldevink.nl</a>
Aantal groepen:	9 groepen regulier onderwijs en 1 Samen Naar School klas.
Startdatum van de school:	1 augustus 1995
Brin-nummer:	061X

<b>Directeur</b> Matthijs Ferguson <a href="mailto:info@basisschooldevink.nl">info@basisschooldevink.nl</a>	<b>Uitvoerend bestuurder</b> Erik Siebel <a href="mailto:e.siebel@basisschooldevink.nl">e.siebel@basisschooldevink.nl</a>
<b>Bevoegd gezag</b> Stichting Katholiek en Openbaar Onderwijs Noord-Hofland (S.K.O.O.N.)	<b>Voorzitter toezichthoudend bestuur</b> Rich van den Berg

### 1.2 De school en haar omgeving:

Basisschool De Vink ligt in Noord-Hofland, de grootste wijk van Voorschoten. De school maakt sinds oktober 2012 deel uit van een nieuw duurzaam scholencomplex, waarin ook een Protestants Christelijke basisschool (Het Kompas) is ondergebracht. Gezamenlijk gebruiken we de inpandige gymzaal (Frans de Vettezaal).

De school staat in een wijk met zowel flats als laagbouw. In de wijk bevinden zich verder nog een winkelcentrum, een activiteitencentrum met onder andere een jeugdclub en kinderopvang (Norlandia) en een gezondheidscentrum. Voorschotense leerlingen wonen voornamelijk in Noord-Hofland en Adegeest. Vanuit Leiden komen leerlingen uit de Stevenshof en Leiden Zuidwest.

### 1.3 Leerling gegevens

De samenstelling van de leerlingenpopulatie is divers wat betreft culturele achtergrond en levensbeschouwing. Er is de afgelopen jaren een toename van leerlingen met een andere thuistaal (NT2) en kinderen met een (taal)achterstand. Het aantal nieuwkomers in verschillende leeftijden is de afgelopen drie jaar gestegen en er zijn twee kinderen uit Oekraïne

geplaatst. De Vink committeert zich in hoge mate aan de zorgplicht nu de toestroom van leerlingen met een uitgebreide en complexe onderwijsbehoefte is toegenomen. De Vink volgt de wettelijke kaders en we houden nauwlettend in de gaten of we kunnen voldoen aan de ondersteuningsbehoeften.

We verwachten de komende jaren dat de toestroom van nieuwkomers zal continueren en dat wij de diverse populatie zullen behouden. De verwachting is dat het aantal leerlingen op onze school tenminste stabiel zal blijven.

Leerlingaantal	Uitstroom	Resultaten Eindtoets
<p>Recente leerlingaantallen zijn beschreven in de schoolgids:</p> <p><a href="#">Basisschool de Vink (Voorschoten)   Schoolgids</a></p>	<p>De uitstroom naar het SBO en SO is weergegeven op de website:</p> <p><a href="#">Basisschool de Vink (Voorschoten)   Scholen op de kaart</a></p>	<p>De recente uitslagen van de eindtoets zijn te vinden via de website:</p> <p><a href="#">Basisschool de Vink (Voorschoten)   Scholen op de kaart</a></p>

Er wordt jaarlijks naar de trends binnen uitstroom en de resultaten van de eindtoets/doorstroomtoets van de afgelopen drie jaar gekeken om conclusies te kunnen trekken. Zo nodig worden acties in de jaarplannen opgenomen.

#### 1.4 Schoolconcept

De Vink is op 1 augustus 1995 ontstaan vanuit een fusie van een katholieke en een openbare basisschool. Hierdoor heeft De Vink een unieke identiteit; Katholiek-openbaar. In de praktijk wil dat zeggen dat De Vink de katholieke feesten viert. Daarnaast is er ruimte voor alle geloven en achtergronden/culturen. Onze school is voor iedereen toegankelijk, zolang we aan de onderwijsbehoefte van de leerling kunnen voldoen. Wij erkennen ieder individu als een uniek mens met een eigen karakter en persoonlijkheid. Onze school is een ontmoetingsplaats waar leerlingen zich veilig voelen, zichzelf kunnen ontwikkelen op hun eigen niveau en we hen goed kunnen voorbereiden op onze samenleving.

De Vink heeft een leerstofjaarklassensysteem en er wordt zoveel mogelijk gewerkt met homogene groepen. Uitzondering daarop zijn de kleutergroepen. Deze zijn juist heterogeen van samenstelling.

## 2. Het organisatorisch beleid

---

Om basisschool De Vink in goede banen te leiden is er allerhande beleid beschreven. Hieronder een blik op de meest relevante organisatorische structuren en afspraken.

### 2.1 Besturing

SKOON (Stichting Katholiek Openbaar Onderwijs Noord-Hofland) vormt het bestuur van basisschool De Vink. Er is een verdeling van uitvoerend bestuur (bezoldigd) en een toezichthoudend bestuur. De gewenste scheiding tussen het besturen en het intern toezicht is hiermee gewaarborgd. In navolging op de Code goed Bestuur van de PO raad (2020) is het document Zo besturen wij De Vink opgesteld (2021). Hierin wordt beschreven hoe SKOON de school bestuurt en hoe zij de kwaliteit bewaakt van de organisatie en het onderwijs.

Het volledige bestuur onderschrijft de nieuw verwoorde en vormgegeven visie & missie (2023) van harte en moedigt de directie, de schoolleiding en de medewerkers aan om gedurfde keuzes te maken in het verwezenlijken van betrouwbaar onderwijs.

De uitvoerend bestuurder werkt nauw samen met de directie en is richtinggevend op beleidsgebieden. Gemiddeld één keer per 6 weken vergadert het bestuur in aanwezigheid van de directie. Zo is het bestuur in staat om met korte lijnen De Vink te besturen en te faciliteren in zijn verantwoordelijke taak. [Bestuur Stichting Katholiek en Openbaar Onderwijs Noord-Hofland \(SKOON\)](#)

### 2.2 Personeelsbeleid

#### **Bevoegd en bekwaam**

Op onze school werken bekwame en bevoegde leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel. De mate van bekwaamheid verloopt van startbekwaam via basisbekwaam naar vakbekwaam. Tijdens de gesprekkencyclus wordt besproken hoe teamleden de volgende stappen in hun ontwikkeling kunnen maken en hoe de schoolleiding hen daarbij kan faciliteren.

De kwaliteit van de medewerkers is de sleutel voor het resultaat van de school en daarmee van onze leerlingen. Het personeelsbeleid op De Vink richt zich dan ook op de ontwikkeling van deze medewerkers. Deze ontwikkeling is altijd gekoppeld aan de missie en visie van de school.

De competentiegebieden bij het monitoren van functioneren en het opstellen van persoonlijk ambities zijn:

1. *Interpersoonlijk*
2. *Pedagogisch handelen*
3. *Vakinhoudelijk en didactisch handelen*
4. *Organisatorisch*
5. *Samenwerken met collega's*
6. *Samenwerken met de omgeving*
7. *Reflectie en ontwikkeling*

De schoolleiding bestaat uit de directeur, de IB-er en twee bouwcoördinatoren. Hier is de verhouding man-vrouw 1:3. Hiermee geeft De Vink invulling aan het streven om een hoger percentage vrouw in verantwoordelijke functies te hebben.

Er is sprake van een gunstige functiemix. De school streeft collegialiteit en professionaliteit na. Successen worden gedeeld en mogelijke verbeteringen/ontwikkelpunten besproken. Het personeel staat open voor feedback en praat met elkaar in plaats van over elkaar. Medewerkers ondersteunen elkaar waar mogelijk en waar nodig. De personeelsleden kennen zichzelf en de kwaliteiten en behoeften van hun collega's en zij zijn ambitieus in het vinden van oplossingen.

Aantal personeelsleden: 26 Verhouding man/vrouw: 7:19

Specifieke taken en functies		(situatie 01-01-2024)	
Leraar LB	12	Plusklas leerkracht	1
Leraar LC	7	Administratief medewerker	1
Directeur	1	Conciërges	2
IB	1	NT2 docent (extern)	1
Bouwcoördinatoren	2	RT (extern)	1
ICT-specialist	1	Vakdocent muziek (extern)	1
Eventmanager	1	Vakdocent drama (extern)	1
Onderwijsassistenten	3		
<b>Totaal in FTE: 20,25</b>			

### Professionele cultuur

We streven op De Vink naar een professionele cultuur. In een professionele cultuur draagt het gedrag van alle betrokkenen bij aan de (1) doelen van de organisatie en (2) toename van het welbevinden van henzelf en (3) van anderen. Het personeel spreekt elkaar hierop aan.

Er wordt op de school gewerkt in leerteams. De leerteams versterken de autonomie van de individuele teamleden en zorgt ervoor dat het onderwijs voortdurend blijft aansluiten op de dagelijkse realiteit en de individuele behoeften van de leerlingen. De leerteamleden reflecteren op gehanteerde praktijken en analyseren deze om te kunnen onderzoeken welke voorstellen kunnen worden ontworpen om het onderwijs te verbeteren. Dit gebeurt in een collegiale en gelijkwaardige situatie. Door collegiale consultatie krijgen leerkrachten de mogelijkheid om bij elkaar in de klas te kijken. Leerkrachten zijn een aantal dagen per schooljaar uitgeroosterd van hun eigen klas en zijn deze dagen bewust bezig met de kwaliteit van het onderwijs, persoonlijke ontwikkeling en schoolontwikkeling. Dit wordt gefaciliteerd vanuit de werkdruk verlagende middelen

## **Taakbeleid**

Medewerkers geven bij de directie aan wat hun wensen zijn met betrekking tot werkdagen, inzet op groepen en bijzondere taken of functies. Bij het opstellen van het formatieplan worden talenten, ervaring en wensen van medewerkers zo goed als mogelijk afgestemd op de onderwijsbehoeften van leerlingen, groepen en continuïteit van de school.

De eventmanager verzorgt het grootste gedeelte van de schooltaken waardoor de medewerkers meer tijd kunnen besteden aan het onderwijs, door middel van de eerder genoemde leerteams. Het team stelt gezamenlijk de verdeling van overige schooltaken en de invulling van de verschillende werkgroepen op.

Er wordt jaarlijks een werkverdelingsplan opgesteld. Hierin wordt afgesproken hoe de werkzaamheden worden verdeeld over de beschikbare uren. Dit plan regelt de taakverdeling, verhouding lesgevend en overige taken, werktijden- en pauzeregeling, besteding werkdrukmiddelen, vervangingsbeleid en scholing. Teamleden en de directie stellen het plan op, waarna de personeelsgeleding van de MR instemmingsbevoegdheid heeft. De vastlegging hiervan gebeurt in Cupella. Deze persoonlijke normjaartaak wordt voor de start van een nieuw schooljaar besproken samen met de directeur.

## **Beleid betrekking tot stagiaires**

De stagiaires van nu zijn onze collega's van straks. Er wordt op De Vink graag geïnvesteerd in de ontwikkeling van aankomende leerkrachten. De Vink is aangesloten bij het traject: Samen Opleiden van de Hogeschool Leiden. In samenwerking met de andere schoolbesturen in Voorschoten worden studenten gericht en passend bij het aanbod vanuit de verschillende opleidingen geplaatst op de diverse scholen. Zo kan De Vink structureel stagiaires opleiden.

Ook voor de opleiding voor onderwijsassistenten heeft De Vink stageplekken. De inzet van stagiaires wordt zo goed als mogelijk afgestemd op de mogelijkheden van leerkrachten en onderwijsbehoeften van leerlingen en groepen.

## **Gesprekkencyclus**

Het functioneren, de ontwikkeling en welbevinden van de leerkrachten wordt besproken tijdens de gesprekkencyclus. De directeur voert met alle medewerkers driemaal per jaar een gesprek. Dit gebeurt vanuit een waarderend kader. Tijdens een start-, voortgangs- en eindgesprek is aandacht voor welbevinden, ontwikkeling als leerkracht, samenwerking binnen het team, individuele loopbaanwensen en ontplooiingsmogelijkheden van medewerkers. De eerder genoemde competentiegebieden zijn leidend voor de ontwikkelpunten.

Tijdens deze gesprekken worden afspraken gemaakt en vastgelegd in een document. De medewerker stelt zelf dit document op en de verslaglegging wordt met wederzijds akkoord in het bekwaamheid dossier in Cupella opgeslagen. De directeur legt flietsbezoeken af bij de leerkrachten en tenminste tweemaal per jaar een aangekondigd klassenbezoek, waarvan één gezamenlijk met een lid van de schoolleiding in het kader van de kwaliteitscyclus. Het bezoek door de directeur alleen, wordt tijdens het voortgangsgesprek besproken.



## **Persoonlijke en teamontwikkeling**

Medewerkers worden gestimuleerd en gefaciliteerd door de school in hun professionele ontwikkeling. Zo kunnen zij bijvoorbeeld een cursus en/of opleiding volgen, maar ook op het gebied van coaching en begeleiding is ondersteuning mogelijk. Daarnaast faciliteert de directie teamgerichte scholing in de vorm van studiedagen. De scholing richt zich op het versterken van onze visie en het realiseren van de ambities van de school, die geformuleerd zijn in het schoolplan/jaarplan. In de begroting is geld gereserveerd voor scholing. De directeur en uitvoerend bestuurder stellen jaarlijks een scholingsplan op.

Onze missie en visie met de bijbehorende kernwaarden zijn het vertrekpunt voor die professionalisering en er wordt daarop teruggepakt en gereflecteerd.

Ten behoeve van de schoolontwikkeling wordt op De Vink gewerkt met leerteams, waardoor eigenaarschap ontstaat met betrekking tot de doelen en ingezette acties om doelen vanuit het jaarplan te realiseren. In het hoofdstuk ambities komt de ontwikkeling van de leerteams naar een professionele leergemeenschap terug.

Startende en nieuwe leerkrachten worden op De Vink begeleid door een senior leerkracht. Dit is beschreven in het inwerkplan. Daarnaast krijgt de startende leerkracht 40 uur duurzame inzetbaarheid extra in de normjaartaak.

De Vink stimuleert en faciliteert regelmatig personeelsbijeenkomsten met een informeel karakter. Enerzijds om een blijk van waardering af te geven, anderzijds om momenten van ontspanning aan te bieden.

### **Verzuimbeleid:**

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Het *stroomschema vervanging* gaat dan in werking. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij kort veelvuldig verzuim zal dit tijdens een gesprek met de directeur besproken worden. Bij een ziekteverzuim van meer dan drie dagen wordt er door de adviseur arbeid en gezondheid van De Arbodienst contact gezocht met de werknemer. Bij langdurig verzuim vanuit de taakstelling, worden stappen ondernomen door de Arbodienst en afgehandeld conform de Wet Poortwachter.

De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt er naast de informele contacten met collega's, formeel contact onderhouden door de directeur. Vanuit school wordt er een kaart/bloemetje gestuurd namens het team. [Protocol vervanging leerkrachten bij ziekte of verlof](#)

### **Arbeidsomstandigheden**

Een vitale medewerker is een medewerker die zijn/haar werk uitdagend en interessant vindt. Daarnaast zijn veiligheid en een goede balans tussen inspanning/ontspanning én werk/privé van groot belang. Het vergroten van het werkplezier, het beperken van administratieve lasten en het voorkomen van werkstress is een terugkerend bespreekpunt binnen het team. Op De Vink wordt om de twee jaar een Risico-Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E) uitgevoerd. Naar aanleiding daarvan neemt de directie, samen met de preventiemedewerker, de nodige maatregelen. Er wordt cyclisch gewerkt, dat wil zeggen dat de inventarisatiegegevens worden

geanalyseerd, acties worden ingepland en jaarlijks wordt geëvalueerd of de acties zijn gerealiseerd. De afgelopen 2 jaar heeft de directeur zich gefocust op het voeren van gesprekken met medewerkers. Vanuit die gesprekken zijn actiepunten gevormd en geëvalueerd. De ambitie is om de veiligheidsmonitor en tevredenheidspeiling bij deze cyclus te betrekken om nog meer data te kunnen verkrijgen over het welbevinden en de arbeidsomstandigheden van de werknemers. In samenwerking met het Participatiefonds worden de komende vier jaar de nodige interventies hierop ingezet.

### 2.3 Financieel beleid

De Vink is een financieel gezonde school. Voor de komende vier jaar is het doel om de school van een gezonde financiële basis te blijven voorzien met een solide weerstandsvermogen. De begroting en meerjarenbegroting zijn leidend. Het terugbrengen van het eigen vermogen heeft de aandacht van het bestuur.

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar vastgesteld. De vastgestelde begroting is voornamelijk taakstellend en moet dus in dienst staan van de vooraf gestelde doelen.

### 2.4 Sponsoring

Het beleid t.a.v. aanvaarding materiële bijdragen en geldelijke bijdragen of op onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen is als volgt: we hanteren hiervoor de regels uit het *Convenant Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring*. Sponsoring beïnvloedt niet de onderwijsinhoud en leerlingen worden niet blootgesteld aan reclame-uitingen die niet overeenkomen met de onderwijsdoelstelling en visie van de school.

[Sponsorconvenant 2020-2022](#)

### 2.5 Vrijwillige ouderbijdrage.

Met ingang van schooljaar 2023-2024 heeft het bestuur van De Vink met instemming van de MR en in overleg met de Ouderraad besloten om geen enkele vrijwillige ouderbijdrage meer te vragen. Het onderwijs op De Vink, en alle activiteiten die daarbij belangrijk zijn, zijn gratis en voor iedereen toegankelijk. Ook voor schoolreisjes of het kamp van groep 8 wordt geen financiële bijdrage meer gevraagd aan ouders.

Op De Vink worden alle benodigde schoolspullen verzorgd vanuit school. Uitzondering hierop is de gymkleding. In voorkomende gevallen kan de Vink hierin ondersteunen dan wel faciliteren.

### 3. Het onderwijskundig beleid

---

*Na de wat meer zakelijke, numerieke en logistieke beschrijvingen in de voorgaande hoofdstukken, komen we nu bij het bij de daadwerkelijke kern van ons onderwijs, het hart, de leerling. Hoe geven wij vorm aan ons onderwijs en hoe kijken wij naar onze leerlingen?*

#### **Onze missie & visie**

In 2023 is er samen met het personeel, het bestuur en de MR een nieuwe missie & visie geformuleerd. Samen met de beschreven kernwaarden en de vertaling in de bouwstenen, zullen deze uitgangspunten te allen tijde de basis vormen van ons werk. Wij geven onszelf de opdracht om deze visie & missie de komende jaren diep in onze vezels te laten doordringen zodat het herkenbaar wordt in ons denken en handelen en daarmee ook in onze beleidsdocumenten.

De missie & visie is ook vormgegeven in beeld zodat we er herkenbaar met collega's, leerlingen, ouders en andere betrokkenen mee kunnen communiceren.

#### **Onze missie: betrouwbaar onderwijs**

De Vink speelt een grote rol in het leven van leerlingen en levert een belangrijke bijdrage aan hun ontwikkeling. Onze kernwaarden: **kwaliteit, veiligheid, verantwoordelijkheid, ontwikkeling, betrokkenheid, diversiteit en rust** zijn de basis waarop ons hele onderwijs is ingericht. Iedere dag geven wij onze leerlingen alle kans om zich te ontwikkelen en hun mogelijkheden optimaal te benutten. Wij staan voor betrouwbaar onderwijs:

## BETROUWBAAR

in de **kwaliteit** die we **leveren**  
in de **veiligheid** die we **bieden**  
in de **verantwoordelijkheid** die we **nemen**  
in de **ontwikkeling** die we **stimuleren**  
in de **betrokkenheid** die we **tonen**  
in de **diversiteit** die we **omarmen**  
in de **rust** die we **creëren**



## **Onze visie: gelijke kansen op een optimale ontwikkeling**

*Alle leerlingen verdienen dezelfde kansen en mogelijkheden. Ons aanbod wordt afgestemd op individuele onderwijsbehoeften. Wij zorgen goed voor elkaar en voor de wereld waarin wij leven.*

*Wij bieden een veilige en hedendaagse leeromgeving en een breed aanbod gericht op ieders verstandelijke, sociaal-emotionele, motorische en culturele ontwikkeling.*

*Dit doen wij voor al onze leerlingen in nauwe samenwerking met ouders/verzorgers en onze andere partners.*

### **Bouwstenen van ons onderwijs**

#### Het fundament

*Het creëren van een veilig klimaat en het werken aan een brede basis gericht op zelfstandigheid.*

#### Professionele cultuur

*De kwaliteit blijft op orde door evaluatie, bijstelling, groei en ontwikkeling.*

#### Betekenisvol onderwijs

*Het integreren van leerstof zodat kennis betekenisvol kan worden toegepast en vaardigheden in context worden versterkt.*

#### Toekomstgericht onderwijs

*Het creëren van een leeromgeving die leerlingen helpt de wereld en de samenleving te begrijpen en er op verantwoorde wijze deel aan te nemen en er voor te zorgen.*

#### Aansluiten bij de actualiteit

*Het evalueren en bijstellen van het aanbod en de organisatie op de realiteit van het moment.*

#### Partnerschap

*Het intensief samenwerken met alle betrokkenen en partners.*

#### Doelmatig en efficiënt klassenmanagement

*Het toepassen van efficiënte instructie en beredeneerd aanbod om groei van kennis en vaardigheden te realiseren.*



Zo werken wij aan onze **missie** met onze **kernwaarden** vanuit onze **visie** en met behulp van onze **bouwstenen**.

## 4. De wettelijke opdracht

---

*Het is natuurlijk belangrijk om de nieuw verwoorde en verbeelde missie & visie te integreren in onze wettelijke opdracht. Ook al worden de elementen vanuit de missie & visie niet voortduren benoemd en herhaald, toch blijven zij uitgangspunt en doel stellend voor ons onderwijs. Hieronder beschrijven we met welke tools en uitgangspunten we onze wettelijke opdracht proberen vorm te geven en grip houden op de kwaliteit van ons onderwijs.*

### 4.1 Onderwijskwaliteit: bewaking en cultuur

De overheid stelt aan alle basisscholen een aantal wettelijke eisen ten aanzien van de onderwijskwaliteit en de inrichting van het onderwijs. In dit hoofdstuk wordt voor de onderwerpen onderwijskwaliteit, inhoud van het onderwijs en passend onderwijs aangegeven hoe onze school hieraan voldoet.

#### 4.1.1 Vaststellen van het kwaliteitskader.

Bij ons op school voeren medewerkers een professionele dialoog met elkaar om gezamenlijk tot een definitie van kwaliteit te komen en om draagvlak hiervoor te realiseren. In het gesprek reflecteren we op het eigen handelen en scherpen ons handelen aan. Op deze wijze kunnen we de kwaliteit die we gedefinieerd hebben ook leveren en borgen. In deze gesprekken hebben deelnemers een gelijkwaardige rol en heeft de leidinggevende een voorbeeldrol als gelijkwaardige gesprekspartner. De leidinggevende stimuleert en bewaakt dat deze gesprekken plaatsvinden.

#### 4.1.2 De PDCA cyclus

Op onze school wordt cyclisch gewerkt en gebruik gemaakt van PDCA (plan-do-check-act) cyclus op meerdere gebieden. Op didactisch gebied bij de vakken; technisch lezen, begrijpend lezen, taal, spelling en rekenen gaat dit op de volgende manier:

Plan	Do	Check	Act
Aan de hand van resultaten en evaluaties worden streefdoelen vastgesteld en leerdoelen bepaald. Een passende aanpak wordt hierop afgestemd.	De vastgestelde aanpak wordt tot uitvoering gebracht in de klas.	De opbrengsten worden op groeps- en leerling-niveau geobserveerd, gecontroleerd en geanalyseerd.	De aanpak wordt geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Voor leerlingen met speciale behoeften worden eventueel individuele streefdoelen opgesteld.

#### 4.1.3 Borging van kwaliteitsafspraken

Bij ons op school zijn de afspraken omtrent het onderwijsleerproces gedefinieerd in school-specifieke werkwijzers. Deze zijn door middel van een dialoog tot stand gekomen. De onderlinge gedachtewisseling leidt tot inzichten en afspraken. Hierdoor weet iedere medewerker waarom de afspraak is gemaakt. Zo ontstaat een set van onderbouwde en

doorleefde afspraken over pedagogisch en didactisch handelen. De leerteams en de schoolleiding zetten de voorlopige uitkomsten van dit proces in de werkwijzer. Deze kan telkens, op basis van voortschrijdend inzicht, worden bijgesteld en aangevuld. Medewerkers kunnen elkaar aanspreken op afspraken en kunnen met elkaar reflecteren of ze de afspraken nog zo hanteren dat het oorspronkelijke doel bereikt wordt of dat bijstelling nodig is.

In de werkwijzers is ook gedefinieerd wat proceskwaliteit is. Door deze met regelmaat te bespreken en te hanteren als leidraad bij gesprekken over gerelateerde onderwerpen bewaken wij de borging. De werkwijzers geven een compleet inzicht hoe er gewerkt wordt bij ons op school. Zowel op onderwijsinhoudelijk, als organisatorisch, materieel en personeelsgebied.

#### 4.1.4 Bewaking van de kwaliteit van het onderwijsleerproces.

In onderstaand overzicht is weergegeven van welke activiteiten/kaders en meetinstrumenten we gebruik maken om de kwaliteit van het onderwijsleerproces te bewaken:

Leerkracht			
Het instrument	Informatie over	Doel	Hoe vaak?
Werkwijzers	Manier van werken op onze school	Vaststellen, hanteren en bewaken	Jaarlijks
Observeren van leerlinggedrag en analyseren van leerlingwerk	Welbevinden en ontwikkeling van leerlingen	Aanpassing didactische en pedagogische aanpak en ondersteuning	Dagelijks
Methodegebonden toetsen	Onderwijsproces/ onderwijsresultaten leerlingen	Ondersteuning in en buiten de groep	Periodiek (volgens ritme methodes)
Ouder- en kindgesprekken	Onderwijsbehoeften van leerlingen	Individuele afspraken over tegemoetkomen aan onderwijsbehoeften	3 x per jaar
Collegiale lesbezoeken vanuit leerteam en kijkwijzer	Leerkracht handelen met specifiek doel vanuit leerteam	Ontwikkeling/verbetering van het onderwijs op specifiek gebied	Afhankelijk van behoefte leerteam
Evaluaties eventmanager	Proces en opbrengst van schoolactiviteiten	Aanpassing aanpak volgend schooljaar	4 x per jaar.

Leerkracht en schoolleiding			
Het instrument	Informatie over	Doel	Hoe vaak?
Kleuterplein registratie en Cito-LOVS toetsen (groep 3 t/m 8)	Onderwijsproces/ resultaten van leerlingen	Onderwijsbehoefte inventariseren, doelen stellen. Leerlingbespreking met intern begeleider. Schoolevaluatie	Kleuterplein wekelijks en Cito 2 x per jaar
Leerling in Beeld en kind-leerling in beeld (groep 6 t/m 8)	Sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen	Behoefte inventariseren en aanpak vaststellen. Bespreking met intern begeleider	2 x per jaar

Schoolleiding			
Het instrument	Informatie over	Doel	Hoe vaak?
Observaties/ klassenbezoeken door schoolleiding	Leerkracht functioneren/ voortgang verbeteractiviteiten	Feedback- feedforwardgesprek met leerkracht door SL	2 x per jaar
Feedback- feedforwardgesprekken SL	Ontwikkelpunten n.a.v. lesbezoek	Afspraken coaching/begeleiding leerkracht handelen	2 x per jaar
Groepsbespreking IB	Ontwikkeling groeps- en leerlingniveau	Aanpassing/verbetering onderwijs t.b.v. leerlingen en hun ontwikkeling	2 x per jaar
Doorstroomgegevens VO	Onderwijsproces en – resultaten schoolbreed/ adviesprocedure	Verbeteracties onderwijskwaliteit/ aanpassing adviesprocedure	1x per 2 jaar
Evaluaties van jaarplannen	Proces, resultaat en effect van (verbeter)activiteiten	Aanpassing aanpak volgende periode (eventueel nieuwe keuzes)	Tenminste 2 x per jaar
Gesprekkencyclus directeur	Leerkrachtvaardigheden en ontwikkeling vanuit waardierend kader	Afspraken over ontwikkeling, functioneren, scholing/begeleiding	3 x per jaar
Tevredenheidspeiling	Tevredenheid ouders, medewerkers en leerlingen	Verbeteracties in het schoolplan en de jaarplannen	1 x per 4 jaar
Veiligheidsmonitor	Sociale veiligheid	Verbeteracties in het schoolplan en de jaarplannen	1x per 2 jaar
Schoolzelfevaluatie of audit	Onderwijskwaliteit, leiderschap en management	Verbeteracties in het schoolplan en de jaarplannen, aanpassing van werkwijzen en protocollen	1 x per 4 jaar
Toezichtsonderzoek Onderwijsinspectie	Onderwijskwaliteit, leiderschap en management	Verbeteracties in het schoolplan en de jaarplannen, aanpassing van werkwijzen en protocollen	1 x per 4 jaar

## 4.2 Extra ondersteuning

*Onze school kenmerkt zich door een continue of ononderbroken ontwikkeling en een aanbod dat wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Er is dan ook sprake van een cultuur waarin voortdurende reflectie en verbetering van de onderwijskwaliteit centraal staat.*

### 4.2.1 Organisatie van de school

Op onze school spelen en leren 4 tot 6-jarigen in heterogene groepen en werken en leren 6 tot 12-jarigen per leerjaar in homogene groepen. De keuze voor deze organisatievorm betekent niet dat we wat betreft het aanbod strak aan het leerstofjaarklassensysteem vasthouden.

De leerstof van rekenen, taal en lezen wordt veelal op meerdere niveaus aangeboden. Zo krijgen kinderen met een gemiddeld leer- en ontwikkeltempo de basisstof aangeboden, krijgen kinderen die dat nodig hebben extra instructie en meer oefening, en is er voor kinderen die sneller werken en meer uitdaging aankunnen een verrijkt en compact aanbod.

### 4.2.2 De ontwikkeling volgen en een passend aanbod verzorgen

We werken we cyclisch. We verzamelen informatie (observaties, toetsgegevens, en resultaten), stellen op basis daarvan doelen vast voor de leerlingen en de groep en stemmen daar vervolgens de planning (keuze van de leerstof en leeractiviteiten) en de organisatie (clustering van leerlingen in groepen) op af. De leerlingen, als mede-eigenaar van hun leerproces, reflecteren op hun werk en bepalen zelf of samen met de leerkracht hun doelen.

### 4.2.3 Extra ondersteuning

Op onze school is extra ondersteuning buiten de klas beschikbaar. Hoe deze ondersteuning is georganiseerd en wie hier voor in aanmerking komen, is uitgebreid beschreven in het schoolondersteuningsprofiel. Er zijn ruime mogelijkheden voor extra ondersteuning van groep 2 tot en met 8.

Voor de NT2 leerlingen en/of leerlingen met een taalachterstand, is er een leerkracht één dag in de week beschikbaar voor extra taalondersteuning. Deze NT2 leerkracht maakt handelingsplannen en deze worden uitgevoerd door de onderwijsassistenten gedurende de week. Er wordt gewerkt met de methode Logo 3000 en Kiene klanken.

Als leerlingen op het gebied van taal meer ondersteuning nodig hebben dan onze school kan bieden, is er in de gemeente een ITK (internationale Taalklas), waar leerlingen met grote taalachterstanden in de ochtend les krijgen en 's middags naar De Vink komen.

Leerlingen (van groep 3 t/m 8) die meer uitdaging nodig hebben of kleuters met een ontwikkelingsvoorsprong, kunnen deelnemen aan de Plusgroep. Samen met onze partners kunnen wij (op school) zowel individueel als in groepsverband een faalangsttraining aanbieden en trainingen en begeleidingstrajecten gericht op het ontwikkelen van sociaal-emotionele vaardigheden. Voor kinderen van wie de cognitieve ontwikkeling achterblijft, kan vanaf halverwege groep 5 een OPP worden opgesteld. In overleg met het samenwerkingsverband PPO-Leiden, waar onze school deel van uitmaakt, kan ook meer op maat gesneden begeleiding worden ingekocht, zoals bijvoorbeeld een 'shadow' (in de klas) of psycho-educatie.



#### 4.2.4 Toetsing en afsluiting

We maken gebruik van gestandaardiseerde toetsen op verschillende ontwikkelingsgebieden volgens een jaarlijkse toetskalender. Hierin is aangegeven welke niet-methode gebonden toetsen wij gebruiken.

De ontwikkeling van de kleuters wordt weergegeven via registratie en observatie horende bij methode Kleuterplein. Naast de cognitieve ontwikkeling (geletterdheid, gecijferdheid en wereldoriëntatie), wordt ook de ontwikkeling van het zelfbeeld en de emotionele ontwikkeling, de spraak- en taalontwikkeling, de ontwikkeling op motorisch en zintuiglijk gebied en het speel- en werkgedrag gevolgd.

De cognitieve ontwikkeling van onze leerlingen in groep 3 tot en met 8 volgen we met behulp van Cito-LOVS. De sociaal-emotionele ontwikkeling wordt in beeld gebracht via Leerling in Beeld (LIB).

De leerkrachten vullen deze lijsten in. In de groepen 6, 7 en 8 wordt er door de leerlingen ook een lijst ingevuld. De leerlingen maken in groep 7 de Entreetoets en in groep 8 de Doorstroomtoets van Cito. Eind groep 7 krijgen de leerlingen een voorlopig eerste schooladvies. Voor de doorstroomtoets krijgen de leerlingen van groep 8 een schooladvies. Een meer uitgebreide beschrijving van de procedure is opgenomen in het schoolondersteuningsprofiel. [Schoolondersteuningsprofiel 2024-2028](#)

#### 4.3 Onderwijstijd

Alle leerlingen krijgen, conform wettelijk voorschrift, gedurende hun basisschoolcarrière tenminste 7.520 uur les. We hebben er voor gekozen om in de onderbouw extra lestijd in te roosteren om de leerlingen een goede basis te geven. Kinderen in groep 1 en 2 krijgen wekelijks 2 uur extra onderwijstijd en kinderen in groep 3 en 4 wekelijks 2 uur en 45 minuten. Dit maakt het mogelijk om al in de kleutergroepen Engels aan te bieden en vanaf groep 3 geschiedenislessen te geven.

Groep 3 tot en met 8 krijgt wekelijks 90 minuten gym van een vakdocent. Voor de basisvakken rekenen en taal, hanteren wij in alle groepen normuren per week. In groep 1 en 2 worden wekelijks 200 minuten aan rekenactiviteiten aangeboden. Groep 3 tot en met 8 rekt wekelijks tenminste 300 minuten. Het aantal minuten taalonderwijs (inclusief technisch en begrijpend lezen, spellen, woordenschat, voorlezen, stellen, spreken en luisteren) bedraagt in de kleutergroepen tenminste 400 uur, in groep 3 tot en met 6 gemiddeld 500 uur en in groep 7 en 8 circa 400 uur. Afhankelijk van hun onderwijs- en ondersteuningsbehoeften, kan hiervan voor individuele leerlingen worden afgeweken.

Ouders kunnen kiezen of zij hun kind op school laten overblijven. Informatie over schooltijden en overblijfvoorzieningen zijn terug te vinden op onze website. [[www.basisschooldevink.nl](http://www.basisschooldevink.nl)]

## 4.4 De inhoud van het onderwijs

### 4.4.1 Overzicht van de vakgebieden en middelen

Vakgebied	Middel(en)
Taal	Taal Actief
Spelling	Spelling op maat
Rekenen	Pluspunt en Rekenplein (kleuters)
Sociaal Emotioneel leren	Kwink
Technisch lezen	Karakter en Veilig leren lezen (groep 3)
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip
Schrijven	Pennenstreken
Verkeer	Wijzer door het verkeer
Natuur en techniek	Leefwereld
Engels	Take it Easy
Aardrijkskunde	Meander
Geschiedenis	Argus Clou
Levensbeschouwing	Hemel en Aarde
Studievaardigheden	Blits

De groepen 1-2 werken met de methode Kleuterplein. Hierin komen meerdere vakgebieden geïntegreerd aan bod.

Door de leerstof aan te bieden met deze leermiddelen, de wijze waarop deze leermiddelen worden ingezet en de leertijd die wordt gereserveerd voor deze inhoud, voldoen we aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs.

Op onze school committeren we ons aan een verbetercultuur. Dit houdt in dat we samen werken aan continue verbeteringen van ons onderwijs. Het proces van evaluatie, invoering/vernieuwen van de methode staat beschreven in het document [evaluatiecyclus onderwijskwaliteit](#).

### 4.4.2 Gehanteerde modellen en principes

#### **Expliciete Directe Instructiemodel (EDI)**

We werken volgens EDI. Het uitgangspunt van EDI is dat er op momenten in het onderwijsleerproces kennis, inzichten en vaardigheden doelgericht worden onderwezen. We hebben de algemene kenmerken van EDI vertaald naar 'leselementen' (bijvoorbeeld: een vaste lesopbouw, specifieke lesonderdelen én wijze van begeleiding van leerlingen) die tijdens al

onze lessen zichtbaar zijn. Deze aanpak wordt de komende jaren verder verankerd in het leerkrachte handelen. De ondersteuning op dit gebied gebeurt middels studiedagen, lesbezoeken en een kijkwijzer waarin de criteria van het model worden weergegeven. Nieuwe collega's worden extra begeleid en ingewerkt door een senior leerkracht op het gebied van EDI.

### **Handelingsgericht werken (HGW)**

Bij een aantal vakken worden de leerlingen volgens de HGW-principes geclusterd in groepen. Dit gebeurt op basis van toetsresultaten en de leerfase waarin een leerling zich bevindt. Aan de hand daarvan worden streefdoelen vastgesteld. Doel is om de leerlingen instructie en inoefening op niveau aan te bieden. Zo krijgt een bepaalde groep het basisaanbod en herhaalt een andere groep de leerstof, wordt er extra instructie gegeven of wordt de stof juist extra verdiept en verrijkt. De samenstelling van deze subgroepen wordt regelmatig bijgesteld op basis van observaties en resultaten. We verwerken deze gegevens en het aanbod in de plannings.

### **Werken met kerndoelen, streefdoelen en referentieniveaus:**

We gebruiken de kerndoelen als de minimaal te bereiken doelstellingen. Aanvullend op de kerndoelen geven de referentieniveaus rekenen en taal een specifiekere beschrijving van de betreffende onderwijshoud. De referentieniveaus beschrijven welke basiskennis en -vaardigheden leerlingen moeten beheersen voor taal en rekenen. We hanteren methoden waarmee we het aanbod hierop kunnen afstemmen. Deze bieden een breed aanbod, met heldere en concrete doelen, op basis waarvan we de voortgang van de leerlingen kunnen volgen en evalueren.

We streven ernaar dat 99% van de leerlingen tenminste de doelen van referentieniveau 1F behalen en zetten ons ervoor in dat zoveel mogelijk leerlingen referentieniveau 2F/1S behalen.

### **Burgerschapdoelen**

De doelen voor burgerschapsonderwijs worden afgedekt en aangeleerd in onze SEL (sociaal emotioneel leren) methode Kwink. Gedurende een schoolloopbaan worden alle doelen behandeld. Ook binnen het godsdienstonderwijs en binnen de thema's van wereldoriëntatie komen verschillende doelen weer terug. Daarnaast zijn er verschillende gastlessen waarin bepaalde doelen en actuele thema's behandeld worden.

### **Spelend en bewegend leren**

Kennis beklijft beter als de leerlingen actief betrokken zijn bij het onderwijs. We willen onze leerlingen tijdens de lessen zoveel mogelijk activeren. Coöperatieve werkvormen en vormen van bewegend leren, zijn hiervoor uitermate geschikt. Alle leerkrachten op onze school beschikken over een basisrepertoire aan activerende lesactiviteiten die dagelijks worden ingezet.

#### **4.4.3 Het schoolklimaat: het pedagogisch klimaat en de sociale veiligheid**

Het pedagogisch klimaat is niet direct meetbaar, het ligt meer in de voorwaardelijke sfeer en is onder andere af te lezen uit het gedrag van de kinderen en de teamleden. Plezier hebben in

het leren, zelfvertrouwen, een positieve werkhouding, hulpvaardigheid, concentratie, creativiteit en saamhorigheid zijn onze graadmeters voor een goed pedagogisch klimaat.

We realiseren ons dat iedereen wil dat kinderen zich prettig en veilig voelen, betrokken zijn en goede resultaten halen. En dat niemand wil dat kinderen worden buitengesloten. Dit gezamenlijke belang zorgt voor een gezamenlijke opdracht. Vertrouwen in de relatie tussen kinderen en leerkracht is uitgangspunt voor al ons handelen.

Zonder regels en afspraken kan een (school-)gemeenschap niet functioneren. Regels en afspraken geven kinderen de nodige zekerheid en bieden veiligheid. We stellen samen onze leefregels vast. De kernwaarden van onze school zijn de bouwstenen hiervoor. Daarbij vinden we het van belang dat:

- de regels positief zijn geformuleerd, zodat een kind weet wat er van hem wordt verwacht in plaats van wat hij niet mag;
- kinderen uitleg krijgen waarom de regel belangrijk is voor het kind of voor de andere kinderen;
- we elkaar in openheid en vrijmoedigheid aanspreken op de gemaakte afspraken.

In de klassen worden aan het begin van ieder schooljaar afspraken gemaakt waar we ons aan houden. De groepsleerkracht geeft hier, samen met de kinderen, verder vorm aan. Uitgangspunt van de afspraken zijn de kernwaarden die ten grondslag liggen aan ons onderwijs.

Sociale veiligheid begint met positief pedagogisch handelen door leerkrachten en overige medewerkers. Op onze school stimuleren we een 'groeimindset'. We zijn ervan overtuigd dat iedereen zich continu kan (blijven) ontwikkelen en verbeteren. Onze talenten zijn slechts het startpunt. Groei ontstaat door hard te werken en ervaring op te doen. We focussen daarom op inzet en inspanning, groei en verbetering en het leren van fouten.

Op onze school gebruiken we de SEL-methode Kwink. Via deze methode kunnen de leerlingen op planmatige, positieve en consequente wijze fundamentele levensvaardigheden (competenties) verwerven en toepassen in hun gedrag. Kwink werkt structureel met een ingekorte versie van het EDI-model.

## **Veiligheid**

Een veilige school is een school waar leerlingen en personeel met plezier leren en werken en waar zij zich zo goed mogelijk kunnen ontwikkelen. We stimuleren daarom positief en veilig gedrag bij iedereen die bij onze school betrokken is (kinderen, medewerkers, ouders en partners). Hoe we dit doen, is beschreven in het Sociaal Veiligheidsplan.

[[link naar document sociaal veiligheidsplan](#)]

## **Omgangsafspraken**

Op onze school hebben we een gedragscode opgesteld. In deze gedragscode zijn richtlijnen geformuleerd voor de omgang van medewerkers met leerlingen, ouders en/of verzorgers, en partners.

De veiligheidsbeleving van leerlingen en medewerkers wordt jaarlijks gemonitord. Instrumenten daarvoor zijn LIB en voor de medewerkers en ouders een veiligheidsmonitor. De monitor wordt 2 jaarlijks afgenomen. Één keer per vier jaar wordt er een tevredenheidsenquête onder ouders en medewerkers gehouden. Bij alle afnames geldt dat de resultaten worden geanalyseerd en vertaald naar verbeteracties. Dit kan zijn met kleine aanpassingen in het ontwikkelen van nieuwe werkwijzen. Een ander keer leidt dit tot een intensief traject, met als doel het ontwikkelen en/of schoolbreed implementeren van een nieuwe methode of hulpmiddel.

Verder is er een anti-pestprotocol opgesteld. De anti-pestcoördinator die is aangesteld op onze school, zorgt voor de begeleiding van de stappen uit dit protocol.

[Gedragscode](#) en [Pestprotocol](#)

## **Communicatie met ouders/verzorgers**

Een goede samenwerking met ouders draagt bij aan de ontwikkeling van hun kind. Informatie-uitwisseling is hiervoor essentieel. We gebruiken Social Schools (applicatie) om onze ouders/verzorgers te informeren over zaken op school. Wekelijks plaatsen leerkrachten één of meerdere berichten over leerdoelen, bijzondere activiteiten in de klas en organisatorische zaken. Tevens is de schoolplanner met klas- en schoolbrede activiteiten via Social Schools beschikbaar.

Aan het begin van het schooljaar is er een informatiemarkt. Ouders/verzorgers en andere belangstellenden kunnen tijdens deze bijeenkomst het onderwijsaanbod, de leeraanpak en de werkwijze in klas bekijken. In de aula staan alle (externe) partners met informatie. (MR, OR, Merel Foundation, RT, IB, TSO, onderwijsassistenten, vakdocenten).

Er vinden standaard driemaal per jaar zogenaamde ouder-kind gesprekken plaats (één verwachtingsgesprek, een rapportgesprek en een eindgesprek). Tussentijds is de leerkracht bereikbaar via email, Social Schools of op school als er wijzigingen in de aanpak of afspraken zijn. Dit geldt zowel op cognitief als sociaal-emotioneel gebied.

### 4.4.4 Samenwerking

Op meerdere terreinen wordt met ouders en partners samengewerkt.

## **Medezeggenschapsraad en Ouderraad.**

In de MR denken drie ouders en drie leerkrachten mee over het beleid van de school. De MR heeft een adviserende en een beslissende rol in beleidszaken. Ook hebben zij een klankbordrol voor andere ouder(s) en/of verzorger(s). Op onze school vergadert de MR 6x per schooljaar.

De OR organiseert in nauw overleg met de eventmanager activiteiten zoals de schoolreis, het sinterklaasfeest, het kerstdiner, carnaval, het paasontbijt en het jaarlijkse zomerfeest. De OR krijgt een budget om deze activiteiten te financieren.

Alle groepen hebben één of twee klassenouders, die de leerkracht ondersteunen bij de organisatie van evenementen op en buiten school en de communicatie daarover met de andere ouders.

### **Tussenschoolse opvang (Boter Kaas en Overblijf)**

De organisatie Boter, Kaas en Overblijf levert op onze school het personeel en het materiaal voor het overblijven, oftewel: de tussenschoolse opvang. Tijdens het overblijven kunnen de leerlingen ontspannen, beleven en ervaren, zowel binnen als buiten. Wij hebben afspraken gemaakt om er voor te zorgen dat de opvang van BKO aansluit op de afspraken en regels van onze school. Meer informatie is te vinden op de website van BKO.

[[www.boterkaasoverblijf.nl](http://www.boterkaasoverblijf.nl)]

### **Samen naar schoolklas**

Onze school heeft, in samenwerking met de Merel Foundation en PPO Leiden, de Samen naar Schoolklas (groep Vlinder) ingericht. De Merel Foundation is een stichting voor kinderen met autisme en een ontwikkelingsachterstand. De klas is specifiek bedoeld voor kinderen die in zorg zijn bij de Merel Foundation maar die naar verwachting op termijn kunnen uitstromen naar een vorm van onderwijs. In een klaslokaal in ons schoolgebouw krijgen de kinderen van de Vlindergroep zowel zorg als onderwijs. Eén ochtend per week draaien de kinderen mee in de reguliere groepen, waarbij de Merel Foundation schaduwbegeleiding verzorgt. Dit biedt unieke leermogelijkheden voor deze kinderen. In de reguliere groep zien zij voorbeeldgedrag. Ook is er veel meer sociale interactie. Zo ontwikkelen de kinderen van de Samen naar school klas hun sociaal-emotionele en schoolse vaardigheden. Onze school financiert en faciliteert de leerkracht, het onderwijsgedeelte en het lokaal. Het zorggedeelte wordt gefinancierd en gefaciliteerd door de Merel Foundation.

### **Peuterspeelzalen en kinderdagverblijven**

Alvorens een leerling bij ons op school komt, is er uitgebreid contact met de voorschoolse organisatie die de leerling heeft bezocht. In de warme overdracht wordt informatie uitgewisseld over kindkenmerken, de thuissituatie van een kind en zijn of haar onderwijsbehoeften. In voorkomende gevallen worden voor- en vroegschoolse educatieve programma's in een doorgaande lijn aangeboden.

### **Voorgezet Onderwijs**

Vanaf halverwege groep 7 gaan onze leerlingen zich oriënteren op VO-scholen. Vanuit onze kennis en ervaring adviseren we leerlingen zo goed mogelijk bij hun keuze voor een bepaalde school. Als een leerling is aangenomen, zorgen we voor een 'warme overdracht', zodat er zoveel mogelijk sprake is van een doorgaande lijn. Met de meeste VO-scholen onderhouden we nauw contact over onze oud-leerlingen en hun schoolprestaties.

### **Samenwerkingsverband PPO-regio Leiden**

Onze school valt binnen het samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Leiden (PPO regio Leiden). De scholen binnen het samenwerkingsverband hebben onderling afspraken gemaakt om er voor te zorgen dat alle leerlingen het onderwijs krijgen dat bij hen past. PPO regio Leiden verzorgt onder andere:

- het professionaliseren van leerkrachten;
- deskundige adviezen over uiteenlopende onderwerpen zoals leesproblemen, gedragsproblemen, klassenorganisatie, pesten, gesprekken met ouders e.d.;
- de ondersteuning bij de aanpak van kinderen met een specifieke hulpvraag;
- het bevorderen van de samenwerking met de jeugdhulpverlening;
- ondersteuning bij het vinden van het best passende onderwijsarrangement;
- advisering over andere vormen van (speciaal) onderwijs.

### **Overige partners**

Om onze onderwijstaak goed te kunnen uitvoeren, werken wij samen met een groot aantal partners. Voorbeelden van partners waarmee wij structureel samenwerken zijn de gemeente Voorschoten, Centrum voor Jeugd en Gezin, Jeugdzorg, Schoolmaatschappelijk Werk, een logopedist, de GGD en de Ambulante Educatieve Dienst. Incidenteel schakelen we andere externe deskundigen in zoals een particuliere kinderpraktijk, een fysiotherapeut, een gedragsdeskundige, psycholoog of pedagoog.

## 5. De inzichten

---

Betrouwbaar onderwijs is waar onze school voor staat. Om de kwaliteit van het onderwijs te blijven verbeteren zijn er de afgelopen twee jaar verschillende inzichten opgedaan ten aanzien van het functioneren van onze school. De volgende informatiebronnen zijn hierbij gebruikt:

- *Audit door een extern bureau, de Nu-meting*
- *Analyses van de opbrengsten*
- *Evaluaties van de jaarplannen*
- *Gesprekken met ouders*
- *Bevindingen van externe partners*

Dat heeft in 2021-2022 geresulteerd in de formulering van doelen in het jaarplan 2022-2023. Op deze doelen heeft reflectie plaatsgevonden. Deze inzichten hebben we ondergebracht in de bij onze visie en missie benoemde bouwstenen. Deze bouwstenen zijn de kapstok waaraan we onze plannen zullen ophangen. In de uitvoering zullen we altijd onze nieuw verwoorde visie en missie voor ogen houden.

## **Het fundament**

*Het creëren van een veilig klimaat en het werken aan een brede basis gericht op zelfstandigheid.*

We bewaken een breed aanbod en dat alle vakken ingeroosterd zijn.

Reflectie op het pedagogisch klimaat op onze school levert de volgende inzichten op:

- Leerlingen gingen minder naar school vanwege Covid-19. De leerlingen konden hun sociale vaardigheden daardoor minder oefenen. Dit had effect op de ontwikkeling van het sociaal emotioneel leren. (SEL)
- De aanpak Positive Behaviour Support (gericht op gedrag) waarmee de afgelopen jaren werd gewerkt, is door meerderde factoren naar de achtergrond geraakt.
- De SEL-methode Leefstijl is verouderd en werd minder gehanteerd.

Deze inzichten hebben ertoe geleid dat in 2021-2022 is gekozen voor Kwink. Deze SEL methode bevat alle facetten voor sociaal emotioneel leren, inclusief de burgerschapsdoelen. Borging van de methode Kwink moet de aandacht krijgen.

De opbrengsten van de eindtoets waren de afgelopen twee jaar onder het landelijk gemiddelde. Bij de overige leerjaren zijn de opbrengsten niet geheel passend bij de schoolweging. Uit de analyses en de in 2022 uitgevoerde audit blijkt dat met name op het vakgebied rekenen er groei te behalen is. Voor het vakgebied rekenen is een verbetertraject ingezet met hulp van een extern bureau. De analyse, onderzoeksvragen en gekozen doelen om het niveau te verbeteren gebeurt vanuit het team. Dit wordt aangestuurd door het leerteam rekenen en gemonitord door de schoolleiding.

Op onze school werken alle groepen met een weektaak. In de midden- en bovenbouw wordt ook met een persoonlijk leerdoel gewerkt. De implementatie hiervan voor de onderbouw zal in de meerjarenplanning worden opgenomen. Verdere ontwikkeling van het eigenaarschap, waaronder de ouder-kind gesprekken, zal ook bij de ambities worden meegenomen.

## **Doelmatig en efficiënt klassenmanagement**

*Het toepassen van efficiënte instructie en beredeneerd aanbod om groei van kennis en vaardigheden te realiseren.*

De doorgaande lijn binnen de school wat betreft het klassenmanagement verdient aandacht. Er zijn veel wijzigingen in personeel geweest en er is niet duidelijk beschreven hoe het klassenmanagement op onze school eruit ziet. In schooljaar 2023-2024 is hiervoor specifiek een leerteam gevormd. De authenticiteit van de leerkracht blijft gewaarborgd, waarbij de basis (in de lokalen, weekplanning, doelen e.d.) overal hetzelfde is.

Het maken van beredeneerde keuzes binnen de methodes, gericht op de afstemming, werd onvoldoende ingezet. De afgelopen 2 jaar is een start gemaakt om het aanbod beter af te stemmen op de behoefte van de groep. Zicht op de ontwikkeling, door het planmatig hanteren van de PDCA cyclus, groeit bij de leerkrachten. Door het uitvoeren van structurele



lesobservaties en collegiale consultatie, krijgen de leerkrachten feedback op hun handelen en kan dit verder worden ontwikkeld.

### **Betekenisvol onderwijs**

*Het integreren van leerstof zodat kennis betekenisvol kan worden toegepast en vaardigheden in context worden versterkt.*

De tijdsdruk op het rooster is groot vanwege de vele vakken. Door de vele lesovergangen lekt er kostbare onderwijstijd weg. Er ontbreekt samenhang en context binnen de thema's. Ook is er minder verdieping mogelijk en leerlingen hebben weinig tijd om zelf te onderzoeken. Bepaalde vakken worden niet of niet voldoende gegeven. Er is een leerteam gevormd om te onderzoeken hoe er geïntegreerd gewerkt kan worden op onze school en zo meer samenhang binnen de thema's kan plaatsvinden. De ontwikkeling van dit onderdeel zal de komende jaren veel aandacht vragen.

### **Toekomstgericht onderwijs**

*Het creëren van een leeromgeving die leerlingen helpt de wereld en de samenleving te begrijpen en er op verantwoorde wijze deel aan te nemen en ervoor te zorgen.*

De burgerschapsdoelen worden via de methode Kwink aangeboden. De gehanteerde methode wereldoriëntatie (WO) dient te worden vervangen, want deze sluit niet meer aan bij de huidige situatie in de wereld, het klimaatvraagstuk en de te ontwikkelen leerlingvaardigheden.

De executieve functies worden met verschillende hulpmiddelen en methoden ontwikkeld en aangeleerd. Bij de selectie van een nieuwe methode WO zal worden meegenomen dat er ruime aandacht is voor het ontwikkelen van metacognitieve vaardigheden.

Onze school is een leerlijn digitale geletterdheid aan het ontwikkelen van waaruit de digitale vaardigheden worden aangeleerd en verbeterd.

### **Aansluiten bij de actualiteit**

*Het evalueren en bijstellen van het aanbod en de organisatie op de realiteit van het moment.*

De instroom van nieuwkomers en NT2 leerlingen is gegroeid op onze school. Hierdoor wordt er structureel een leerkracht ingehuurd ter ondersteuning van deze leerlingen. Dit gebeurt hoofdzakelijk in de onderbouw. Het uitvoeren van deze ondersteuning gebeurt door onderwijsassistenten. Er is in januari 2023 een onderwijsassistent specifiek hiervoor aangesteld. De doorloop naar de bovenbouw ontbreekt en verdient verdere aandacht.

Om de kansengelijkheid te vergroten heeft onze school de vrijwillige ouderbijdrage afgeschaft en ook de kosten voor alle leermiddelen liggen bij de school.

Met betrekking tot de doorstroom naar het voortgezet onderwijs worden de adviezen van de leerkracht besproken met de intern begeleider, leerkracht van groep 7 en directeur, waarbij kansengelijkheid een essentieel criterium is. Reflectie op genoemde zaken blijft noodzakelijk.

Onze school hanteert een continu en actief wervingsbeleid om zo het tekort aan leerkrachten te kunnen ondervangen. Het bestuur stelt hiervoor ruimte beschikbaar in de financiën.

### **Partnerschap**

*Het intensief samenwerken met alle betrokkenen en partners.*

Er is ruimte voor ontwikkeling op wijkniveau. We zijn een éénpitter en moeten zelf de samenwerking opzoeken met andere scholen. De situatie in Oekraïne heeft deze samenwerking al meer geïntensiveerd. Via het bestuurlijk overleg en het directeurenberaad worden krachten gebundeld. Daardoor kunnen toekomstige uitdagingen breed ondervangen worden.

### **Professionele cultuur**

*De kwaliteit blijft op orde door evaluatie, bijstelling, groei en ontwikkeling.*

Op onze school was er sprake van een familiecultuur. Het ontbrak aan gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het verbeteren van het onderwijs. De sfeer onderling was goed en gezellig. Op onderwijskundig gebied werd het beleid hoofdzakelijk top-down ingezet.

Er is twee jaar geleden een start gemaakt om dit om te zetten naar een professionele cultuur, waarbinnen de schoolontwikkelingen meer vanuit een bottom-up praktijk kunnen ontstaan en er meer eigenaarschap bij het team komt te liggen. De schoolleiding, bestaande uit directeur, IB en twee bouwcoördinatoren. Zij zijn één heel schooljaar begeleid in dit traject. Er is ingezet op werken vanuit rollen en verantwoordelijkheden. Bij verschillende studiedagen is het team hierin meegenomen. Een grote verandering is het instellen van leerteams, met als uiteindelijk doel dit verder te ontwikkelen tot professionele leergemeenschappen. Collectieve verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs is het uitgangspunt. Ieder lid in het leerteam heeft dezelfde rol en verantwoordelijkheid. Door de inzet van een eventmanager, hebben de leerkrachten hiervoor tijd binnen hun normjaartaak. Het onderwijskundig beleid wordt hierdoor door het team breed gedragen. Het komt tenslotte vanuit henzelf (bottom-up).

## **6. Onze ambities**

---

*De inzichten benoemd in hoofdstuk 6 zijn in onderstaand schema vertaald naar een meerjarenplanning. Op basis van dit meerjarenplan wordt elk jaar een specifiek jaarplan opgesteld. Voortschrijdend inzicht, beschikbaarheid van financiële impulsen, personele aangelegenheden, nieuw overheidsbeleid of onvoorziene invloeden, kunnen maken dat onderstaande planning moet worden bijgesteld.*

## Meerjarenplanning:

### Basis op orde: resultaten, leerinhoud en veiligheid (Onderwijskwaliteit).

Ambities	Acties en streefplanning			
	'23-'24	'24-'25	'25-'26	'26-'27
Eind- en tussenopbrengsten RE, Spelling en Lezen passen bij de normen die passen bij de scholengroep.	Jaarlijks: -Streefdoelen opstellen, het aanbod afstemmen en de opbrengsten evalueren. Op basis daarvan zal de schoolleiding zo nodig een plan van aanpak opstellen en/of expertise inschakelen. Zie de jaarplannen.			
Implementatie en borging van de methode Kleuterplein, inclusief het registratiesysteem.	-Implementatie nieuwe methode, met begeleiding door externe expert.	-Borging: de gemaakte afspraken zijn in de werkwijzer vastgelegd.	-Evaluatie en bijstelling van het programma.	
Borgen van de schoolafspraken en gebruik methode Kwink. Evalueren en verbeteren van de werkwijze.	-Lesbezoeken door de schoolleiding en er worden collegiale consultaties uitgevoerd. -Er wordt een werkwijzer opgesteld.	-Het veiligheidsplan en de protocollen evalueren en updaten. -Borgen van de methode Kwink	-Ouders en leerlingen betrekken d.m.v. ouderbijeenkomsten, leerlingenraad en zo mogelijke installeren van een klankbordgroep (ouders en leerlingen bovenbouw)	

### Betekenisvol en toekomstgericht onderwijs (Onderwijs en schoolontwikkeling).

Ambities	Acties en streefplanning			
	'23-'24	'24-'25	'25-'26	'26-'27
Betekenisvol onderwijs is zichtbaar in alle groepen en biedt ruimte aan het ontwikkelen van toekomstgerichte vaardigheden.	-Onderzoeken van de mogelijkheden van betekenisvol onderwijs op de Vink.	-Start maken met de implementatie van thematisch onderwijs wereldoriëntatie (WO). Hierbij richten op onderzoekend leren en op eigenaarschap bij de leerlingen.	-Integreren WO en lezen/begrijpend lezen.	-Bepaalde taalopdrachten koppelen aan WO.
Burgerschap	-Planmatig implementeren burgerschapsonderwijs middels de methode Kwink.	-Onderzoeken of alle burgerschapsdoelen middels de methoden en verschillende activiteiten worden afgedekt.	-Afspraken m.b.t. het behalen van de doelen en volgen van de leerlingen vastleggen in werkwijzers of beleid.	-Borgen van de aanpak.
Digitale geletterdheid	-Vaststellen leerlijn digitale geletterdheid	-Implementatie leerlijn digitale geletterdheid	-Borging leerlijn digitale geletterdheid	

## Professionalisering: Professionele cultuur en ontwikkelmogelijkheden

Ambities	Acties en streefplanning			
	'23-'24	'24-'25	'25-'26	'26-'27
Er is een professionele cultuur, met aandacht voor waardering en werkplezier.	- Evalueren en bespreken van de praktijk, middels gesprekkencyclus en tijdens studiedagen.	- Verwachtingen worden uitgesproken en men spreekt elkaar aan.		
Teamleden worden gestimuleerd en gefaciliteerd om zich ontwikkelen.	Jaarlijks: -Gesprekkencyclus biedt ruimte aan het gesprek over ontwikkelkansen en-wensen.			
	-Gesprek met het team over goed leerkracht handelen	-Met het team ontwikkelen van een groeischema 'van voldoende tot excellent'.	-Hanteren van het groeischema tijdens de gesprekkencyclus.	
Er is sprake van eigenaarschap van teamleden m.b.t. de schoolontwikkeling.	-Leerteams werken onder aansturing van de schoolleiding	-Ontwikkelen van leerteams met door de schoolleiding bepaalde doelen, naar verantwoordelijkheid voor de doelen het leerteam.	-Ontwikkelen naar leergemeenschappen waarbinnen de aansturing en initiatieven vanuit het leerteam komen.	
Beleidsdocumenten zijn weergegeven in een overzichtelijk bestand. Er kan cyclisch gemonitord worden op de kwaliteit van de stukken.		-De beleidsstukken zijn gescreend en aangepast. Deze zijn weergegeven in een overzichtelijk bestand.		
Strategisch personeels-beleidsplan is geschreven.	-Het strategisch personeelsbeleidsplan is gemaakt door de uitvoerend bestuurder in overleg met de directeur.			

## Partnerschap en aansluiten bij de actualiteit

Ambities	Acties en streefplanning			
	'23-'24	'24-'25	'25-'26	'26-'27
Er is een passend aanbod voor instroomleerlingen met niet Nederlandstalige achtergrond.	-Bespreken van en afspraken maken aangaande een aanpak aanbod aan instroomleerlingen met collega-scholen en in het samenwerkingsverband.		-Uitbreiden van de samenwerkings-mogelijkheden in de wijk. Dit kan bijvoorbeeld inhouden om naast een taalklas ook eventueel structuurgroepen te ontwikkelen.	
Actuele zaken krijgen jaarlijks en proactief de aandacht.	-Bestuur en schoolleiding voeren een proactief wervingsbeleid leerkrachten. -Er vindt reflectie plaats op kansengelijkheid en inzet van (taal) ondersteuning ouders en het beleid wordt hierop afgestemd.			

**Doelmatig en efficiënt klassenmanagement (Pedagogisch-didactisch handelen).**

Ambities	Acties en streefplanning			
	'23-'24	'24-'25	'25-'26	'26-'27
Er is afstemming middels de PDCA-cyclus en het aanbod is beredeneerd.	-De PDCA-cyclus is zichtbaar in de onderwijsplanningen van de leerkrachten en de kwaliteits-bewakingsprocessen.	-Methoden worden geëvalueerd op essentieel aanbod en leerkrachten gestimuleerd en gecoacht om beredeneerde keuzes te maken.	-Zo nodig scholing inzetten. -Borging: afspraken vastleggen en de werkwijzers bijstellen.	-Evalueren van de praktijk.
Handelen leerkrachten is gericht op vergroten eigenaarschap bij de leerlingen.		-Implementatie werken met persoonlijk leerdoel in de onderbouw.	-Leerling-oudergesprekken evalueren en verbeteren.	-Leerlingen 5-8 evalueren op hun resultaten en worden betrokken bij de beredeneerde keuzes van hun leerstof. -Leerlingen hebben keuzemogelijkheden (bijv. bij wereldoriëntatie projecten)
Leerkrachten geven goede lessen.	-Inzet externe expertise t.b.v. het geven van goede rekenlessen, waarbij ook EDI en beredeneerd aanbod aandacht krijgen.	-Borging van de afspraken m.b.t. de rekenlessen en dit uitbreiden naar andere vakken. -Afspraken in werkwijzers vastleggen.	-Bewaken van afspraken middels lesbezoeken en collegiale consultaties.	

**Gebruikte bronnen, websites en beleidsdocumenten:**

- Schoolgids
- Zo besturen wij de Vink
- Code goed bestuur
- Stroomschema vervanging
- Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring
- Schoolondersteuningsprofiel
- Evaluatiecyclus onderwijskwaliteit
- Gedragscode De Vink
- Pestprotocol de Vink
- Website: Basisschool De Vink
- Website: Scholen op de kaart