

Schoolplan 2023-2027

Dr. Picardtschool Coevorden



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
2 Strategisch beleid	3
3 Schoolbeschrijving	3
4 Sterkte-zwakteanalyse	4
5 Risico's	5
6 De missie van de school	5
7 Onze parels	5
8 Onze grote verbeterdoelen	5
9 Onze visie op lesgeven	6
10 Onze visie op identiteit	6
11 Onderwijskundig beleid	7
12 Personeelsbeleid	10
13 Organisatiebeleid	12
14 Financieel beleid	13
15 Kwaliteitsbeleid	14
16 Basiskwaliteit	16
17 Stelselkwaliteit	17
18 Onze eigen kwaliteitsaspecten	17
19 Onze prestatie-indicatoren	18
20 Actiepunten 2023-2027	19
21 Meerjarenplanning 2023-2027	20
22 Formulier "Instemming met schoolplan"	21
23 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	22
24 Planning vragenlijsten kwaliteitszorg en overige documenten planning	23
25 BAS planning	25
26 Gespreksformat ontwikkelgesprekken-functioneringsgesprekken	27
27 Beleidsdocument klankbordgroepen	31
28 Sociale veiligheid leerlingen juni 2023	37

1 Inleiding

1.1 Inleiding

De indeling van ons schoolplan 2023-2027 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van onze vereniging Fiers en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van onze medewerkers en onze resultaten. In dit schoolplan beschrijven we daarom (ook) welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen en hoe we vormgeven aan opbrengstgericht werken. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten in voldoende mate gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren. Ons schoolplan is opgesteld op basis van de input van het gehele schoolteam, uitgewerkt door de directeur van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en de visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het schrijven van teksten en het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen.

2 Strategisch beleid

2.1 Strategisch beleid

Onze vereniging Fiers beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). De looptijd van het strategisch beleidsplan is 2023-2027. In het strategisch beleidsplan staan (o.a.) de speerpunten van het beleid van het bestuur en de onderstaande actiepunten voor de scholen. Per actiepunt hebben we aangegeven of een actiepunt door ons is opgenomen in ons schoolplan (optie: kiezen). Wanneer een actiepunt niet door ons is gekozen, geven wij steeds aan: niet van toepassing, goed/uitstekend (niet gekozen, want bij ons op school gaat dit heel goed), of (ruim) voldoende (niet gekozen, want bij ons op school gaat dit redelijk goed)

Domein	Actiepunten beleidsplan 2023-2027	Prioriteit
Onderwijs	Experimenteer en voer andere organisatievormen en groepssamenstellingen in. Denk aan anders leren lesgeven vanuit leerlijnen, leerunits, leerpleinen.	hoog
Onderwijs	Maak werk van talentontwikkeling en zoek daarbij naar verbinding met de verschillende vakken	gemiddeld
Personeel	Stimuleer blijvende ontwikkeling van het personeel	hoog
Samenwerking	Ontwikkel een visie op de relatie school-ouders	hoog

3 Schoolbeschrijving

3.1 Algemeen

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Fiers Coevorden
Algemeen directeur:	mevr. J. Thiele
Adres + nr.:	van Pallandtlaan 7
Postcode + plaats:	7742 WJ Coevorden
Telefoonnummer:	0524-524455
E-mail adres:	info@fiers.nu
Website adres:	www.fiers.nu

Gegevens van de school	
Naam school:	CBS dr. Picardt
Directeur:	dhr. P. Mohlmann (interim)
Adres + nr.:	van Pallandtlaan 7
Postcode + plaats:	7742 WJ Coevorden
Telefoonnummer:	0524-512148
E-mail adres:	info@drpicardt.nl
Website adres:	www.drpicardt.nl

3.2 Schoolweging

De directie van onze school bestaat uit de directeur. De directie vormt samen met twee collega's die de taak van bouwcoördinator op zich hebben genomen (onderbouw-bovenbouw) en de IB'er het managementteam (MT) van de school. Onze school wordt bezocht door 160 leerlingen.

De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we beschreven in het schoolondersteuningsplan. Onze school staat in een kinderrijke buurt.

De schoolweging voor onze school is:

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2022 / 2023	30,2	30-31	5,46	30,71 19/20 - 21/22	30-31 19/20 - 21/22
2021 / 2022	30,2	30-31	5,46		
2020 / 2021	31,17	31-32	5,92		

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

4 Sterkte-zwakteanalyse

4.1 Sterkte-zwakteanalyse

Onze school kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen. In schema:

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
- Goede sfeer/onderling contact - Betrokkenheid - Oog voor ieder kind en ouder - Goede onderwijsopbrengsten/basisopbrengsten - Ontwikkelings/doelgericht	- Alleen vrouwelijke leerkrachten - Ontwikkeling teamleren in combinatie met professionele leergemeenschap - Interne en externe communicatie
KANSEN	BEDREIGINGEN
- Teamleren - Groepsdoorbrekend werken/thema's. - Talentontwikkeling/gebruik maken van elkaars kwaliteiten. - Meer salaris. - Ouderbetrokkenheid 3.0 organiseren. - Traject "onderwijs anders organiseren" - Lichte groei leerlingenaantal	- Lerarentekort, en bijbehorende uitdagingen en wisselingen in teamsamenstelling leggen druk op de organisatie en het halen van haar doelen. Kortom dit zet de kwaliteit onder druk. - De maatschappij wordt mondiger, autoriteiten als politie, politiek, maar ook "de school" worden steeds meer in twijfel getrokken.

4.2 Sterkte-zwakteanalyse: de confrontatiematrix

Voor de matrix m.b.t. de SWOT-analyse geldt:

-Ouderbetrokkenheid 3.0 en o.a. de klanbordgroepen kunnen helpen oudercontact en wederzijdse verwachtingen nog beter te maken.

-Onderwijs anders organiseren, een leer- en ontwikkeltraject, kan helpen om verder toe te werken naar de school als lerende organisatie en professionele cultuur. Dit kan helpen om aantrekkelijk te blijven als werkgever voor leerkrachten. Bovendien kan dit traject bijdragen aan onderwijsvernieuwing en nog beter en breder onderwijs voor onze leerlingen.

5 Risico's

6 De missie van de school

6.1 De missie van de school

Vanuit het christelijke geloof willen wij de kinderen een bewust mens- en maatschappijbeeld meegeven, zelfvertrouwen, respect voor zichzelf en de naaste. Hierbij steven we naar het geven van een bewust beeld van de maatschappij en de mensheid.

We bieden de kinderen een veilige en uitdagende leeromgeving, waarin alle kinderen tot hun recht komen.

We helpen kinderen zich te ontwikkelen tot zelfstandige, lerende en verantwoordelijke individuen.

We streven om in een goede sfeer van en met elkaar te leren door oog voor elkaar te hebben.

De Dr. Picardt is .. Een goede basis.....

Onze slogan

Dr. Picardt, een goede basis!

7 Onze parels

7.1 Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit (zie Inspectie van het Onderwijs, Het Onderzoekskader 2021), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels:

- Op onze school werken de teamleden samen in teams om onderwijskundige doelen te halen (PLG's).
- Op onze school worden veel werkvormen voor coöperatief leren en bewegend leren ingezet.
- Op onze school is de ouderbetrokkenheid en vrijwillige hulp groot.
- Op onze school denken leerlingen, ouders en teamleden mee over het hoe en wat in de school.
- We zijn een veilige school. o.a. door schoobrede inzet Positive Behaviour Support

8 Onze grote verbeterdoelen

8.1 Grote verbeterdoelen

Onze school heeft voor de komende vier jaar (2023-2027) de onderstaande grote verbeterdoelen vastgesteld. Ze vormen de focus voor ons handelen in de periode 2023-2027.

	Speerpunten
1.	Talenten van leerlingen en leraren worden ingezet in ons onderwijs. We willen de creatieve ontwikkeling van de leerlingen extra tot uiting laten komen in ons curriculum.
2.	Als team willen we ons verder ontwikkelen als professionele leergemeenschap met bijbehorende cultuur.
3.	Onderwijs anders organiseren, o.a. om alle speerpunten zoals talenten leerlingen in curriculum laten terugkomen, talenten medewerkers optimaal inzetten, lerende organisatie ontwikkelen, passend onderwijs geven, creativiteit leerlingen ontwikkelen en omgaan met lerarentekort haalbaar te maken.
4.	Inzet en beleid Burgerschapsonderwijs optimaliseren: Opzetten doorgaande lijn bouwstenen groep 1 t/m 8
5.	Inzet en beleid Cultuuronderwijs optimaliseren: Opzetten doorgaande lijn disciplines groep 1 t/m 8.

9 Onze visie op lesgeven

9.1 Onze visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, alhoewel beide onderdelen van het onderwijs eigenlijk onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden. Ons onderwijs is er op gericht om de leerlingen kennis, vaardigheden en attitudes aan te leren.

Leerlingen ontwikkelen zich bij ons op school op hun eigen niveau binnen deze drie onderdelen. Het lerarenteam is sturend in het leerproces. Zij zorgen voor een uitdagende en passende leeromgeving voor de leerlingen. Wij werken bewust met onze leerlingen aan de executieve functies.

Als lerarenteam vinden wij het belangrijk om leerlingen het groepsgevoel aan te leren. We horen er allemaal bij!

In de praktijk betekent dit:

- Wij werken met het EDI model als basis (Effectieve Directe Instructie).
- Binnen onze klassen geven wij onderwijs op maat.
- Wij werken toe naar een doorgaande lijn in het aanleren van executieve functies.
- Wij werken naar een onderwijsaanbod waarbij de executieve functies zijn verweven in ons basiscurriculum.
- Wij maken o.a. door kindgesprekken de leerling mede eigenaar van zijn leerproces.

9.2 Visie op leren

Kinderen zijn allemaal verschillend. Van nature leergierig, nieuwsgierig en willen graag leren. Kinderen hebben allemaal hun eigen talenten, onderwijsbehoeften en leerstrategieën. Wij leren onze leerlingen eigen keuzes maken en daarop te reflecteren, zodat leerlingen intrinsiek gemotiveerd raken en hierdoor beter tot leren en ontwikkeling komen.

Onze leerlingen:

- krijgen daardoor inzicht in hun talenten en valkuilen.
- krijgen zelfvertrouwen doordat ze aan eigen talent kunnen werken.
- krijgen in toenemende mate meer verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces en worden begeleid en gestuurd door de leerkracht.
- voelen zich meer competent door het toenemende eigenaarschap dat ze ontwikkelen.

In de praktijk betekent dit:

- Op de middagen stimuleren wij bij wereldoriëntatie en de creatieve vakken het ontwikkelen van kennis, vaardigheden en attitudes. Wij houden daarbij rekening met de leerstijlen van de leerlingen.
- Wij werken op school met diverse vakken vanuit het concept "Meervoudige Intelligentie".
- De leerkrachten geven instructie en modellen om de kinderen nieuwe vaardigheden aan te leren.

Wij doen voor, wij doen samen, zij doen door...

9.3 Visie op excellentie

Voor ons staat excellentie voor het tot bloei laten komen van talenten van kind, ouder en team.

Kind

Op de dr. Picardt hebben wij oog voor talent en werken wij om deze talenten tot bloei te laten komen. We hebben oog voor elk kind en proberen het beste uit elk kind te halen. Kinderen gaan respectvol met elkaar om. De waarden dragen wij uit door inzet van PBS.

Ouder

Wij zijn een laagdrempelig in het contact met ouders en de omgeving. Ouders voelen zich gehoord en wij vragen ouders om advies en betrokkenheid. Deze open verbinding is bevorderend voor de ontwikkeling van ieder kind.

Team

Als team van de dr. Picardtschool excelleren wij in het samenwerken. Wij stellen eigen doelen op voor kind, groep en school en stellen eigen werkwijzen op, hierdoor zijn wij een samenwerkend team. Daarbij willen wij de specifieke kwaliteiten van elk teamlid gebruiken om het totale onderwijs te verbeteren.

In de praktijk betekent dit:

- We laten leerlingen van en met elkaar leren, samenwerken, zelfstandig werken en bevorderen zelfstandigheid.
- Wij werken thematisch en groepsdoorbrekend bij de zaakvakken.
- Wij streven tijdens de zaakvakken naar het inzetten van de meervoudige intelligenties.

10 Onze visie op identiteit

10.1 Onze visie op identiteit

De Dr. Picardtschool is een Christelijke school, waar iedereen welkom is. De normen en waarden van het Christelijk geloof dragen wij uit. De waarden veiligheid, respect, verantwoordelijkheid en vertrouwen staan bij ons centraal.

Bij ons :

- mag jij jezelf zijn en accepteren wie je bent.
- zijn we allemaal anders, maar kunnen we toch samen één zijn.
- leren we elkaar accepteren in onze verschillen.
- hebben we respect voor onszelf en voor de ander.
- hebben we oog voor de omgeving.

Bij het Christelijk onderwijs op de dr. Picardt horen rituelen en vieringen. Door onze Christelijke identiteit vullen wij de rugzak van iedere leerling met de Bijbel. De verhalen uit de Bijbel geven de leerling handvaten voor het eigen leven en de rituelen zorgen voor saamhorigheid. De link tussen de rituelen thuis en op school zorgt voor verbondenheid tussen waarden thuis en op school. Naast onze eigen rituelen leren we de kinderen omgaan met andere culturen.

In de praktijk betekent dit:

- We beginnen en eindigen de dag met een gebed.
- In de kleutergroepen staat er iedere week een Bijbelverhaal centraal, waar we naar luisteren, over zingen, navertellen en uitspelen.
- In de groepen 3 t/m 8 maken we gebruik van de methode "Kind op Maandag".
- We vieren Christelijke feestdagen.
- 1x per jaar is er een kerschooldienst die we samen met de PKN-gemeente voorbereiden.
- Wekelijks zamelen we geld in voor een goed doel. Het ene jaar is dit een goed doel dichtbij, het andere jaar een goed buitenlands doel. Alle kinderen in de school denken na over een goed doel en de leerlingenraad neemt hier uiteindelijk een besluit over.
- Christelijke waarden (bijv. liefde, respect, eerlijkheid, etc.) worden voorgeleefd door alle medewerkers en zijn zichtbaar in het pedagogisch handelen en het schoolklimaat
- De christelijke waarden en het goed omgaan met Gods schepping worden met kinderen besproken (bijv. bij incidenten of peetsituaties).

11 Onderwijskundig beleid

11.1 Identiteit

De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Wel besteden we structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) en actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen.

11.2 Burgerschap

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg).

11.3 Aanbod

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.

Het aanbod per vakgebied is verder omschreven in onze schoolgids.

11.4 Vakken en methodes

De vakken, methodes en toetsen die we gebruiken hebben we opgenomen in de schoolgids (zie bijlage). Voor taalonderwijs gebruiken we de leerlijnen van Parnassys gekoppeld aan verschillende thema's (groep 1 en 2), Veilig

Leren Lezen (groep 3) en Taal Actief (groep 4-8); bij het Rekenonderwijs gebruiken we Wereld in getallen (groep 3-8). Voor de overige vakken: zie de schoolgids.

11.5 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. In ons taalbeleidsplan hebben we beschreven hoe we omgaan met leerlingen met taalachterstand. In het algemeen krijgen zij extra instructie, extra aanbod en extra tijd. Daarnaast staan de werkwijze en verschillende taalactiviteiten in het taalbeleidsplan beschreven.

11.6 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). Wij gebruiken de methode Wereld in Getallen.

11.7 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde/biologie, Positive Behaviour Support, verschillende educatieve tv programma's en verkeer.

11.8 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 van 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. In ons aanbod besteden we daarom expliciet en gestructureerd aandacht aan kunstzinnige vorming.

11.9 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan bewegen in het algemeen, en bewegingsonderwijs in het bijzonder. We vinden het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen. We beschikken ook over een vakleerkracht gymnastiek en zetten buiten de gymnastiek om regelmatig werkvormen bewegend leren in bij verschillende vakken.

11.10 Wetenschap en technologie

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en technologie. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten m.b.t. wetenschap en technologie leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en technologie te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen. Binnen onze school en Fiers gebruiken we hiervoor de techniektorens.

11.11 Digitale geletterdheid

Onze leerlingen leven in een digitale samenleving. Daarin spelen technologie en media een belangrijke rol. Wij vinden het daarom van belang dat onze leerlingen digitaal geletterd zijn, omdat ze dan pas als actieve, verantwoordelijke en zelfstandige burgers optimaal kunnen functioneren in de maatschappij. Wij besteden op onze school planmatig aandacht: ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid, computational thinking en informatievaardigheden. Wij vinden leerlingen digitaal geletterd wanneer ze bewust, verantwoordelijk, kritisch en creatief gebruik kunnen maken van digitale technologie, digitale media en andere technologieën.

11.12 Engels

De 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 onze school zich onderscheidt van andere scholen.

Vanaf groep 1 tot en met 8 bieden we Engels aan met de methode Take it Easy

11.13 Leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief en efficiënt besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook plannen we weloverwogen voldoende leertijd voor de verschillende vakken, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken.

11.14 Pedagogisch-didactisch handelen

Wij hebben voor het pedagogisch-didactisch handelen als team een visie ontwikkeld en deze vertaald in concrete gedragsindicatoren. De leraren weten daardoor wat “goed” onderwijs inhoudt. De indicatoren zijn opgenomen in een observatie-instrument (zie Personeelsbeleid) en vormen het hart van ons personeelsbeleid. Het pedagogisch handelen kenmerkt zich door de woorden: respect, veiligheid/vertrouwen en verantwoordelijkheid. Het didactisch handelen is te typeren met de kernwoorden: actief, (directe) instructie, samenwerken(d), veel oefenstof en doelgericht, zelfstandig en verantwoordelijkheid.

De leraren zorgen voor een veilige, ontspannen sfeer. De leraren ontwikkelen de zelfstandigheid van leerlingen.

11.15 Afstemming (differentiëren)

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. De leraren kennen deze onderwijsbehoeften. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, de plusgroep (verdiept arrangement) en de hulpgroep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken en het niveau van de leerlingen in een groep. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Directe Instructie (EDI-model) wanneer dit past bij het doel van de les. De leraren werken aan de ontwikkeling van het zelfstandig werken om de onderwijs op maat te kunnen geven.

11.16 Ononderbroken ontwikkeling

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LOVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en het LOVS Zien (sociale ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven (zie bijlage). In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) [zie bijlage] staat beschreven welke basisondersteuning we kunnen leveren en welke extra ondersteuning. Om de ononderbroken ontwikkeling te waarborgen, hanteren we normen voor verlengen (12%), zittenblijven (3%) en de schoolloopbaan (5%). Als de normen overschreden worden, stellen we interventies vast.

11.17 Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel hebben we beschreven welke extra ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

11.18 De zorgstructuur

We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (vier keer per jaar). Tijdens deze besprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leerkrachtgedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basis-meer-weer) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De groepsbesprekingen worden gevoerd aan de hand van een agenda en geleid door de IB-er. Met

betrekking tot de individuele leerlingen wordt besproken waar de ontwikkeling (waarom) stagneert en wat de interventies (kunnen) zijn om de achterstand te verhelpen. Zie verder het document ondersteuningsstructuur van de school.

11.19 Bieden van gelijke kansen

11.20 Toetsing

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. methodegebonden toetsen en het IEP-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LOVS ParnasSys. Voor een toetsoverzicht: zie bijlage. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de IEP-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (IEP). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids.

11.21 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Lezen, Taal, Rekenen en de veiligheid/sociale ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school werken we resultaatgericht: we beschikken over normen voor de eindtoets, de tussentoetsen en de sociale resultaten. Op basis van een analyse van de resultaten stellen we interventies vast. Jaarlijks ontwerpen we een overzicht van normen en toetsuitslagen, evalueren dit met het team, ontwerpen daarop interventies en delen dit met ouders.

12 Personeelsbeleid

12.1 Algemeen

Het personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan het strategisch beleidsplan van de vereniging Fiers en de missie en de visie(s) van de school, en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten hebben we vastgelegd. Dit is een 'levend' document dat aangepast wordt aan de ontwikkelingen.

Deze competenties zijn ondergebracht in de hoofdthema's: vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch
Bekwaamheidseisen CAO PO uit WMK.

12.2 De gesprekkencyclus

Welbevinden in je werk gaat hand in hand met goed personeelsbeleid. Een gesprek met je leidinggevende over je functioneren, je motivatie en werkplezier en je professionele ontwikkeling is een must; de leerkracht is de spil in het onderwijs aan de kinderen en de OOP-medewerkers zorgen voor de juiste ondersteuning zodat de scholen goed kunnen draaien.

Daar waar bij de klassieke gesprekkencyclus de focus ligt op het beoordelen van het functioneren van de medewerker ligt bij Fiers de focus op de ontwikkeling van de medewerkers en de school. Het onderwijs moet immers niet over oordelen gaan maar over (professionele) ontwikkeling. Net als het voor leerlingen belangrijk is geprikkeld te worden zich te blijven ontwikkelen en leren niet alleen als een cognitieve of papieren activiteit te zien, zo geldt dat ook voor medewerkers. Dit komt de kwaliteit van het onderwijs ten goede.

We willen met behulp van onze gesprekkencyclus meer verantwoordelijkheid leggen bij de medewerker en zorgen dat de regie op loopbaanontwikkeling bij de medewerker ligt. Tijdens de gesprekken willen we een continue verbinding maken tussen ontwikkelingswensen van de medewerker en de schoolontwikkeling.

We kennen een gestructureerde gesprekkencyclus. Iedere leraar krijgt lesbezoeken. De wijze waarop dit vertaald is in waarneembaar gedrag van de leraar is beschreven in de bekwaamheidseisen CAO te vinden in WMK. Daarnaast heeft iedere medewerker afhankelijk van zijn ontwikkeling diverse gesprekken.

12.3 Professionele cultuur

Onze school hecht veel belang aan een professionele cultuur, aan het samen leren en werken. Daarom werken we met zogenaamde leergemeenschappen en met werkgroepen. Op deze wijze is geborgd dat de medewerkers betrokken zijn bij het ontwikkelen van het (onderwijskundig) beleid van de school.

12.4 Bekwaamheid

Bij de werving van nieuw personeel benoemen we alleen leraren die aan de bekwaamheidseisen voldoen. De schoolleider is geregistreerd schoolleider.

12.5 Begeleiding

Een goede start en goede begeleiding helpen leerkrachten om zich sneller competent te voelen. Tevens ervaren leerkrachten dat ze er niet alleen voor staan, maar binnen een organisatie werken, waarin je met elkaar vormgeeft aan het verzorgen van goed onderwijs. Een organisatie waarin je met en van elkaar leert, gebruik maakt van elkaars talenten en nieuwe kennis deelt. Startende leerkrachten hebben weliswaar nog niet heel veel ervaring, maar brengen wel vaardigheden en specifieke kwaliteiten mee waardoor ook zij een bijdrage kunnen leveren aan het team. Het inwerkprogramma levert daaraan een bijdrage. Het is onderdeel van het personeelsbeleid met als doel het bieden van persoonlijke en professionele ondersteuning bij de start als startende leerkracht of invaller. Het welbevinden van een startende leerkracht en de professionele ontwikkeling staan hierin centraal.

12.6 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lesuren of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken.

12.7 Scholing

Medewerkers kunnen zich op veel verschillende manieren professionaliseren. Eens in de twee jaar wordt er een verenigingsdag georganiseerd voor alle leerkrachten. Daarnaast worden er jaarlijks studiedagen door de verschillende teams ingeroosterd en teamscholing en individuele scholing gevolgd. Tevens wordt er jaarlijks een verenigingsbreed scholingsaanbod verspreid waarbij verschillende opleidingsinstituten op locatie scholing komen verzorgen. Ook komt in dit aanbod het werkplaatsleren aan bod. Werkplaatsleren zijn bijeenkomsten georganiseerd door en voor medewerkers van Fiers. Het gaat om elkaar te inspireren door het delen en borgen van kennis en passie rondom een bepaald thema.

12.8 Coaching & Mobiliteitsbeleid

Om optimale resultaten te behalen met leerlingen zijn de competenties van leerkrachten belangrijk. Coaching is een waardevol instrument om beginnende en ervaren leerkrachten te helpen bij hun verdere professionalisering. Door middel van coaching wordt er ingespeeld op de ontwikkelingen op onderwijskundig en maatschappelijk gebied en worden leerkrachten en daarmee de scholen naar een hoger plan getild. Binnen Fiers vindt er daarom coaching op vier verschillende manieren plaats: coaching van startende medewerkers, van pedagogisch medewerkers, op eigen initiatief en op initiatief van de directeur.

12.9 Visie op teamleren / professionele cultuur

Als team van de dr. Picardtschool excelleren wij in het samenwerken. Wij stellen eigen doelen op voor kind, groep en school en stellen eigen werkwijzen op, hierdoor zijn wij een samenwerkend team. Daarbij willen wij de specifieke kwaliteiten van elk teamlid gebruiken om het totale onderwijs te verbeteren.

Wij krijgen energie en worden enthousiast van samen leren, werken en ontwikkelen, zodat wij als team en individu tot bloei kunnen komen.

Je mag zijn zoals je bent, om te worden wie je bent, maar nog niet kunt zijn.

Aandacht voor elkaar zorgt voor een positieve teamontwikkeling/hechte band.

Wij vinden het belangrijk dat er vroegtijdig, open en op de juiste plaats wordt gecommuniceerd en geïnformeerd.

12.10 PCA Personeelsbeleid

In deze paragraaf beschrijven we de doelen (kwaliteitsindicatoren) van Fiers ten aanzien van het personeelsbeleid. Het is onze ambitie om ervoor te zorgen dat het personeelsbeleid op orde is.

1. De scholen hanteren de afgesproken gesprekkencyclus
2. Er is een leercultuur op onze scholen
3. Het scholingsaanbod sluit aan bij de ontwikkeling van de medewerkers en de scholen

4. Het personeelsbeleid is up to date en bekend bij alle medewerkers

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Werknemertevredenheid maart 2022 - Werkklimaat	3,1
Werknemertevredenheid maart 2022 - Loopbaanmanagement	3,18
Werknemertevredenheid maart 2022 - Communicatie	3,12
Werknemertevredenheid maart 2022 - Management	3,02
Werknemertevredenheid maart 2022 - Organisatie van de school	2,99
Werknemertevredenheid maart 2022 - School opbrengsten	2,98
Werknemertevredenheid maart 2022 - Organisatie van de Vereniging	3,17
Werknemertevredenheid maart 2022 - Algemene tevredenheid en betrokkenheid	3,64
Werknemertevredenheid maart 2022 - Organisatie van de school	2,99
Werknemertevredenheid maart 2022 - School opbrengsten	2,98

Actiepunt	Prioriteit
... het werken aan de ambitie van de school?	gemiddeld
De school heeft voldoende oog voor creatieve vorming van haar leerlingen	gemiddeld
De school heeft voldoende oog voor de talenten van de leerlingen	gemiddeld

13 Organisatiebeleid

13.1 De schoolleiding

Onze school is een van de 8 scholen van de vereniging FIERS Coevorden. De directie (directeur) geeft –onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de vereniging- 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 twee bouwcoördinatoren voor de onder- en bovenbouw (taken), een IB-er, Taal-coördinator en een ICT-coördinator. De school heeft de beschikking over een leerlingenraad, een schoolkring en een MR. Op verenigingsniveau is er een GMR.

13.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In drie groepen worden er combinatieklassen gevormd. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Sommige kinderen krijgen buiten de groep extra instructie van de leerkrachtondersteuner.

13.3 Schoolklimaat

Gelet op het schoolklimaat, vinden we 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. Dit bereiken we onder andere door de inzet van Positive Behavior Support (PBS). 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.

13.4 Veiligheid

In het kader van veiligheid beschikt de school over een pestcoördinator en vertrouwenspersoon. 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 taak/functie-omschrijving. De school waarborgt de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen en medewerkers.

13.5 Preventie

De school probeert 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 (PBS). De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. In het leerlingvolgsysteem Parnassys houden we de resultaten bij.

13.6 Monitoring

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 1 x per 2 jaar bevraagd op veiligheid. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van verbeterpunten.

13.7 Informatie veiligheid

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

13.8 De vertrouwenspersoon

Onze school kent een interne vertrouwenspersoon. Zij is bekend bij de leerlingen en zichtbaar in de school. Haar contactgegevens staan in de schoolgids.

13.9 Educatief partnerschap

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind.

13.10 Privacy

Onze school beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen, medewerkers en ouders en hoelang deze gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids.

14 Financieel beleid

14.1 Algemeen

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 vereniging en de schoolplannen van de scholen te realiseren. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd. De algemeen directeur zorgt –in samenspraak met de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid.

14.2 Rapportages

Twee keer per kalenderjaar bespreken de algemeen directeur en de directeur van de school de financiële positie van de school via rapportages. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot het personeelsbestand en het ziekteverzuim.

14.3 Sponsoring

Verschillende organisaties, waaronder het ministerie van OCW, onderwijsorganisaties en belangenorganisaties, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Onze school onderschrijft dit convenant. Dit ligt ter inzage op school.

14.4 Begroting(en)

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de algemeen directeur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de algemeen directeur en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

14.5 Exploitatiebegroting

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de algemeen directeur een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school. Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met algemeen directeur een (personeels)formatieplan op.

14.6 PCA Financieel beleid

In deze paragraaf beschrijven we de doelen (kwaliteitsindicatoren) van Fiers ten aanzien van het financieel beleid. Het is onze ambitie om ervoor te zorgen dat het financieel beleid op orde is.

1. De solvabiliteit bedraagt minimaal 50%
2. De liquiditeit bedraagt minimaal 1,5
3. De rentabiliteit ligt tussen -2% en + 1%
4. Het weerstandsvermogen ligt tussen de 10% en 12%
5. De huisvestingsratio is minder dan 10%

15 Kwaliteitsbeleid

15.1 Kwaliteitszorg

Onze school pleegt kwaliteitszorg aan de hand van de zogenaamde PDCA-cirkel. De fase To Plan beschouwen we als een fase waarin we onze kwaliteit vastleggen (wat beloven we?) [zie de paragraaf Kwaliteitskaarten]. De fase To Do zien we als een fase van samen-lerend onze kwaliteit implementeren, dan wel ontwikkelen. De fase To Check is de meet- en evaluatiefase: doen we wat we beloven? Onze school beschikt over een meerjarenplanning die verheldert wat wij wanneer meten en/of evalueren. We voeren zelfevaluaties uit, maar we betrekken ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit (o.a. vragenlijsten voor de stakeholders). Planmatig wordt onze school geauditeerd, we organiseren klandbordbijeenkomsten, en we beschikken over een leerlingenraad. Op basis van data (de uitkomsten van de metingen en/of de evaluaties) stellen wij actiepunten vast. Deze worden opgenomen in een projectplan, ons jaarplan of ons schoolplan (To Act). De uitkomsten van de metingen en/of evaluaties, onze keuzes voor actiepunten etc. worden besproken met ons bestuur en de MR (dialoog) en vastgelegd in onze schoolgids/schoolkalender en ons jaarverslag (verantwoording) (To Respond). Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze actiepunten. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze actiepunten en de behaalde resultaten.

15.2 Kwaliteitsdocumenten BAS

Op onze school ontwikkelen we BAS kwaliteitsdocumenten. Een document geeft de visie en de doelen van onze school bij een bepaald thema. De allerbelangrijkste kwaliteitskaarten hangen samen met het lesgeven van de leraren, zie ook het hoofdstuk Personeelsbeleid. Daarmee onderstrepen we dat de kwaliteit van het lesgeven cruciaal is voor de kwaliteit van onze school. Onze kwaliteitskaarten worden één keer per vier jaar beoordeeld (zelfevaluatie) met behulp van een Quick Scan. Op basis van de uitkomsten en keuzes stellen we actiepunten vast. Zie onze meerjarenplanning voor kwaliteitszorg.

De kwaliteitskaarten die samenhangen met het (les)gedag van de leraren worden ook gebruikt bij ons personeelsbeleid. Leraren voeren zelfevaluaties uit, ontwerpen persoonlijke plannen en gaan daarover in gesprek met collega's en leidinggevend (gesprekkencyclus). Op deze manier hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons personeelsbeleid. We borgen daardoor dat schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling parallel verloopt.

15.3 Leiderschap

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 doelen, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen.

15.4 Kwaliteitscultuur

Op onze school werken de medewerkers samen in een professionele kwaliteitscultuur. De directie van de school zorgt voor een cultuur waarin de medewerkers samen-werken. We gaan uit van de idee dat de schoolleiding de architect is van een leeromgeving waarin medewerkers met en van elkaar leren.

15.5 Inspectie

De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement. De kwaliteitscultuur is als goed beoordeeld.

15.6 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor Leraren (WMK) is afgenomen in maart 2022. Het responspercentage was 78%. De vragenlijst is geanalyseerd op bovenschools- en schoolniveau. Op basis van deze analyse zijn er suggesties voor verbetering geformuleerd.

Fiers scoort als organisatie een 3,14. Daarmee scoort de organisatie voldoende.

De uitslag van de verschillende beleidsterreinen wordt hieronder weergegeven.

Werkklimaat 3,18

Loopbaanmanagement 3,16

Communicatie 3,21

Management 3,06

Organisatie van de school 3,07

School opbrengsten 3,07

Organisatie van de Vereniging 311

Algemene tevredenheid en betrokkenheid 3,55

15.7 Vragenlijst Leerlingen

In juni 2023 is de vragenlijst sociale veiligheid bij de leerlingen van groep 6, 7 en 8 afgenomen. De respons op de Vragenlijst was 100%: 57 van de 57 respondenten heeft de Vragenlijst ingevuld. Het responspercentage is uitstekend; de Vragenlijst

werd door heel veel respondenten ingevuld. Daardoor geven de uitslagen een zeer betrouwbaar beeld van de mening van de respondenten.

Over het algemeen voelen leerlinge zich veilig bij ons op school, in de klassen en de schoolomgeving.

Wel is het van belang het verschil tussen plagen en pesten duidelijk te maken. Ook is het steeds meer gewenst aandacht te besteden aan online

pesten, dit zijn wij ook los van deze vragenlijst steeds meer als aandachtspunt. Daarom is het goed om aankomend jaar ons te oriënteren op een

aanvullende methode sociaal-emotionele ontwikkeling (naast PBS wat we al doen).

Daarnaast in groep 6 nadenken welke leerling(en) aangeven gepest te worden. Dat kan bijvoorbeeld via de jaarlijkse kindgesprekken achterhaald

worden en door als leerkracht na te denken wie dit kan zijn en vervolgens met hem of haar in gesprek te gaan om te achterhalen of de aanname klopt.

Vervolgens kan dan gekeken worden welke concrete actiepunten gewenst/nodig zijn.

Tot slot is ook de stap maken naar de leerkracht wanneer iemand zich niet veilig voelt een belangrijk punt om eerst met het schoolteam te

communiceren en vervolgens met de kinderen af te stemmen. Wij willen namelijk graag bereikbaar zijn. Dit zijn we al, maar kan altijd beter!

15.8 Vragenlijst Ouders

In juni 2020 is de vragenlijst sociale veiligheid ingevuld door ouders. CBS Dr. Picardt scoort als school een 3,31. Daarmee scoort de school ruim voldoende.

De respons op de Vragenlijst was 45%: 48 van de 106 respondenten heeft de Vragenlijst ingevuld. Het responspercentage is voldoende; de

Vragenlijst werd door voldoende respondenten ingevuld. Daardoor krijgt de school een goed beeld van haar kwaliteit.

15.9 Meerjarenplanning

Onze school beschikt over een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg van de school. Daarin opgenomen zijn de afname van de Quick Scan, de vragenlijsten etc. (zie bijlage). Met behulp van die planning plegen we systematische kwaliteitszorg. Op basis van de uitslagen van de diverse instrumenten voor kwaliteitszorg stellen we (als team) actiepunten vast die worden opgenomen in ons jaarplan.

15.10 Kwaliteitshandboek en kwaliteitskalender

De meerjarenplanning is gekoppeld aan een kwaliteitshandboek. In het kwaliteitshandboek beschrijven we per meting (wat meten we wanneer?) het beleid (hoe pakken we dat aan?) ten aanzien van de meting. Daarnaast beschikken we over een kwaliteitskalender. Deze kalender geeft inzicht in al onze kwaliteitsactiviteiten (wat doen we wanneer?)

15.11 Verantwoording en dialoog

De inhoud van de metingen, de uitslagen (data), de keuzes voor actiepunten en de voortgang met betrekking tot de verbeterplannen (en de effecten) daarvan bespreken we met ons bestuur, de ouders (MR) en de leerlingen (leerlingenraad). De hoofdlijnen publiceren we in ons jaarverslag, op onze website en in de schoolgids.

15.12 PCA Kwaliteitsbeleid

In deze paragraaf beschrijven we de doelen (kwaliteitsindicatoren) van onze school ten aanzien van het kwaliteitsbeleid. Het is onze ambitie om ervoor te zorgen dat het kwaliteitsbeleid op orde is.

1. Wij beschikken over een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg
2. Wij beschikken over toetsbare doelen bij de diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan)
3. Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende beleidsterreinen (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden
4. Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
5. Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
6. Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
7. Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
8. Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)

Bijlagen

1. BAS kwaliteitskaarten planning 2023-2027
2. Vragenlijsten kwaliteit meerjarenplanning

16 Basiskwaliteit

16.1 Basiskwaliteit

Onze school levert basiskwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie. Onze eigen actiepunten op die scores zijn opgenomen in de schooljaarplannen.

16.2 PCA Basiskwaliteit

Beoordeling

De basiskwaliteit wordt twee keer per vier jaar gemeten: 1 x met WMK en 1x met MSP

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Aanbod (OP1)	3,23
Basiskwaliteit PO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021] (OP2)	3,85
Basiskwaliteit PO 2021 - Onderwijstijd (OP4)	3,8
Basiskwaliteit PO 2021 - Afsluiting (OP6)	3,9
Basiskwaliteit PO 2021 - Veiligheid (VS1)	3,94
Basiskwaliteit PO 2021 - Schoolklimaat (VS2)	3,2
Basiskwaliteit PO 2021 - Resultaten (OR1)	3,75
Basiskwaliteit PO 2021 - Sociale en maatschappelijke competenties (OR2)	3
Basiskwaliteit PO 2021 - Visie, ambities en doelen (SKA1)	3,72
Basiskwaliteit PO 2021 - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2)	3,73
Basiskwaliteit PO 2021 - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3)	3,54
Basiskwaliteit PO 2021 - Basisvaardigheden [2023] (OP0)	3,46
Basiskwaliteit PO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2023] (OP2)	3,6
Basiskwaliteit PO 2021 - Pedagogisch-didactisch handelen [2023] (OP3)	3,39
Zelfevaluatie basisondersteuning 2021 - 2022 - Zelfevaluatie basisondersteuning	3,31

Actiepunt	Prioriteit
De school biedt de begeleiding gestructureerd aan	hoog

17 Stelselkwaliteit

17.1 Stelselkwaliteit

Onze school levert stelselkwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie. Onze Fiersscores (zelfevaluatie) zijn weergegeven bij de PCA Stelselkwaliteit.

1. Het onderwijs brengt leerlingen kennis, houdingen en vaardigheden bij die aansluiten bij de behoeften van de samenleving en bij de mogelijkheden en talenten van leerlingen (kwalificatie).
2. Het onderwijs draagt bij aan de verwerving van de sociale en maatschappelijke competenties die nodig zijn om optimaal te kunnen deelnemen en bijdragen aan de samenleving (socialisatie).
3. Leerlingen volgen een onderwijsloopbaan die past bij hun mogelijkheden en talenten én bij de arbeidsbehoeften van de samenleving (allocatie).
4. Het onderwijs is zodanig toegerust en georganiseerd dat het voor continuïteit kan zorgen en kan bijdragen aan de drie kernfuncties (voorwaarden).

18 Onze eigen kwaliteitsaspecten

18.1 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten

1 Basiskwaliteit = beheersen en control

2 Eigen kwaliteitsaspecten = ontwikkelen

De principes die gelden aan de controlkant dragen bij aan het meetbaar maken van kwaliteit, aan het kunnen vergelijken van de eigen kwaliteit met die van anderen aan het opsporen en verbeteren van zwakke plekken in de organisatie of het onderwijs, en aan het verbeteren van resultaten.

De principes van de ontwikkelkant hebben een andere focus. Het zijn principes die helpen om mensen te betrekken, beweging te stimuleren of faciliteren en nieuwe kennis en ervaring op te doen. Dit leren en ontwikkelen heeft als doel de kwaliteit echt verder te brengen, door te experimenteren, evalueren en reflecteren en steeds opnieuw koers te bepalen. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we "parels". Onze parels staan vermeld in het

hoofdstuk : Onze parels.

19 Onze prestatie-indicatoren

19.1 Onze prestatie-indicatoren

Het onderzoekskader (Inspectie van het Onderwijs) bevat o.a. de standaard SKA1: Visie, ambities en doelen. In deze standaard wordt aangegeven dat scholen moeten beschikken over een (gedragen) visie, (gedragen) ambities en (gedragen) doelen voor goed onderwijs. En ook: de schoolleiding zou moeten sturen op de realisatie van de visie, de ambities en de doelen. Sturen op kwaliteit begint inderdaad met het vaststellen van (kwaliteits)doelen: wat willen we, waar willen we naartoe?

Naast de actiepunten die zijn opgenomen in de jaarplannen hebben we met elkaar een set kwaliteitskaarten uit WMK vastgesteld voor ons onderwijs. Aan de hand van deze kaarten kunnen en willen we monitoren of onze school voldoende kwaliteit levert.

We hebben een nieuw format voor de functioneringsgesprekken (ambitiesgesprekken), op basis van onze school- en verenigingsvisie. Zie bijlage.

Bijlagen

1. Ontwikkelgesprekken nieuw format op basis van visie Picardt en Fiers

20 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	Talenten van leerlingen en leraren worden ingezet in ons onderwijs. We willen de creatieve ontwikkeling van de leerlingen extra tot uiting laten komen in ons curriculum. • Maak werk van talentontwikkeling en zoek daarbij naar verbinding met de verschillende vakken • Stimuleer blijvende ontwikkeling van het personeel	hoog
	Als team willen we ons verder ontwikkelen als professionele leergemeenschap met bijbehorende cultuur.	hoog
	Onderwijs anders organiseren, o.a. om alle speerpunten zoals talenten leerlingen in curriculum laten terugkomen, talenten medewerkers optimaal inzetten, lerende organisatie ontwikkelen, passend onderwijs geven, creativiteit leerlingen ontwikkelen en omgaan met lerarentekort haalbaar te maken. • Experimenteer en voer andere organisatievormen en groepssamenstellingen in. Denk aan anders leren lesgeven vanuit leerlijnen, leerunits, leerpleinen. • Ontwikkel een visie op de relatie school-ouders • ... het werken aan de ambitie van de school? • De school heeft voldoende oog voor de talenten van de leerlingen	hoog
	Inzet en beleid Burgerschapsonderwijs optimaliseren: Opzetten doorgaande lijn bouwstenen groep 1 t/m 8 • De school heeft voldoende oog voor creatieve vorming van haar leerlingen	hoog
	Inzet en beleid Cultuuronderwijs optimaliseren: Opzetten doorgaande lijn disciplines groep 1 t/m 8.	hoog
PCA Basiskwaliteit	De school biedt de begeleiding gestructureerd aan	hoog

21 Meerjarenplanning 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	'23-'24	'24-'25	'25-'26	'26-'27
Speerpunt	Talenten van leerlingen en leraren worden ingezet in ons onderwijs. We willen de creatieve ontwikkeling van de leerlingen extra tot uiting laten komen in ons curriculum. • Maak werk van talentontwikkeling en zoek daarbij naar verbinding met de verschillende vakken • Stimuleer blijvende ontwikkeling van het personeel				
	Als team willen we ons verder ontwikkelen als professionele leergemeenschap met bijbehorende cultuur.				
	Onderwijs anders organiseren, o.a. om alle speerpunten zoals talenten leerlingen in curriculum laten terugkomen, talenten medewerkers optimaal inzetten, lerende organisatie ontwikkelen, passend onderwijs geven, creativiteit leerlingen ontwikkelen en omgaan met lerarentekort haalbaar te maken. • Experimenteer en voer andere organisatievormen en groepssamenstellingen in. Denk aan anders leren lesgeven vanuit leerlijnen, leerunits, leerpleinen. • Ontwikkel een visie op de relatie school-ouders • ... het werken aan de ambitie van de school? • De school heeft voldoende oog voor de talenten van de leerlingen				
	Inzet en beleid Burgerschapsonderwijs optimaliseren: Opzetten doorgaande lijn bouwstenen groep 1 t/m 8 • De school heeft voldoende oog voor creatieve vorming van haar leerlingen				
	Inzet en beleid Cultuuronderwijs optimaliseren: Opzetten doorgaande lijn disciplines groep 1 t/m 8.				
PCA Basiskwaliteit	De school biedt de begeleiding gestructureerd aan				

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.

22 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 11WZ
Naam: Dr. Picardtschool
Adres: Van Pallandtlaan 7-9
Postcode: 7742 WJ
Plaats: Coevorden

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

23 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 11WZ
Naam: Dr. Picardtschool
Adres: Van Pallandtlaan 7-9
Postcode: 7742 WJ
Plaats: Coevorden

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

Planning planperiode 2023-2024

Naam school : C.B.S. dr. Picardt
Ingevuld door: H. Baron

Versiedatum : 29-08-2023

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Basiskwaliteit (MT-team)	April `24	April `25	April `26	April `27
Quick Scan	* soc. emotionele ontwikkeling *taal-leesaanbod *leerstofaanbod *opbrengstgericht werken *externe contacten *contacten met ouders *beroepshouding *klassenmanagement	*levensbesch. identiteit *rekenen en wiskunde *wetenschap & techniek *gebruikte leertijd * pedagogisch handelen *afstemming HGW *schoolleiding *kwaliteitszorg *interne communicatie	*burgerschap en cohesie *wereldoriëntatie *didactisch handelen *zorg en begeleiding *passend onderwijs *integr. personeelsbeleid	*actieve en zelfstandige leerhouding *Engels *bewegingsonderwijs *wet en regelgeving *kunstzinnige vorming
Diagnose (juni)	Opbrengsten	Opbrengsten	Opbrengsten	Opbrengsten
Diagnose (mei) Schoolklimaat	Schoolklimaat			Schoolklimaat
Diagnose (nov/dec) Zicht op ontwikkeling	basisondersteuning	Zicht op ontwikkeling Basisondersteuning	Basisondersteuning	Basisondersteuning
Diagnose (mei) Kwaliteitszorg	Basiskwaliteit		Kwaliteitszorg Basiskwaliteit	
Vragenlijsten (tevredenheid) VL Leerlingen VL Ouders VL Leraren	Mei `24 leerl.+ouders+leraren	Mei `25 leerlingen	Mei `26 leerl.+ouders+leraren	Mei `26 leerlingen
Vragenlijsten SV (= sociale veiligheid) SV Leerlingen SV Ouders SV Leraren	Mei `24 leerl.+ouders+leraren	Mei `24 leerl.+ouders+leraren	Mei `24 leerl.+ouders+leraren	Mei `24 leerl.+ouders+leraren
AUDITS				
R & I inventarisatie			R & i inventarisatie afnemen	
Meerjarenonderhoudsplan (MOP)			MOP	

Veiligheidsbeleidsplan updaten		Veiligheidsbeleidsplan		Veiligheidsbeleidsplan
Schoolondersteuningsplan (SOP)	SOP nov. 2023	SOP nov. 2024	SOP nov. 2025	SOP nov. 2026

Basdocumenten (komen op vaste momenten aan de orde, soms kan het zijn dat een document acuut centraal wordt gesteld).

	Ontwikkelingsveld	Versie	Datum	Bijlage
Structuur 1	Inrichting school Klas en plein	03	nov. 2024	
Structuur 2	Voorspelbaarheid in leerkrachtgedrag	05	nov. 2024	
Ontwikkelingslijn structuur	weekplanning	03	okt. 2025	
Interactie	Basiscommunicatie en schriftelijke correctie	04	feb.2025	
	Responsiviteit	04	feb. 2025	
Zelfstandige leerhouding	Afspraken en routines	07	Aug. 2023	
	Tijdsoriëntatie	04	dec. 2023	
	Tijdsoriëntatie en taakplanning	01	dec. 2023	
Instructie en feedback	Effectieve leertijd	05	sept. 2024	
	Effectieve instructie en onderwijsmethoden	04	sept. 2024	
Coöperatief leren	Groepsvorming	03	Sept. 2024	
Teamleren	Teamvorming	03	Sept. 2023	
Planningssysteem	Leerlingenadministratie	03	mrt. 2024	

	Leerlingvolgsysteem/ Instroom(jonge)kinderen	03	Mrt 2024	Bijlage 8: Afspraken rapport 29 jan. 2021 2 april 2021
	<i>Leerlingvolgsysteem</i>	<i>01</i>	<i>Mrt 2024</i>	Toets kalender (sept. 2019)
	Leerlingadministratie	03	Sept. 2024	Groepsplan (juni 2021)
	Jaarverslag en strategisch plan		Sept. 2023	
	Regels en routines		Aug. 2023	



protestants christelijke scholenvereniging

Ambitiegesprek

Naam personeelslid:

Gesprekspartner:

Datum gesprek:

Ambitie en Kernwaarden Fiers

Ambitie

Ieder kind ontwikkelt zich tot een kritisch denker met een onderzoekende houding, zich bewust van zijn of haar omgeving en met een sterk verantwoordelijkheidsgevoel.

Onze scholen hebben daarom de volgende kenmerken:

- We bieden een veilige leeromgeving.
- Ieder kind kan zich maximaal ontplooiën op zijn eigen niveau.
- Leerlingen en ouders worden gezien.
- Ouderparticipatie is vanzelfsprekend.
- Medewerkers werken vanuit passie en vakmanschap.
- Leerlingen kunnen meedenken en -beslissen over zaken die hen direct aangaan.

Kernwaarden

- Verantwoordelijk

Verantwoordelijk zijn en verantwoordelijkheid delen én voelen. Dit zijn we voor onszelf en onze omgeving. We hebben respect voor alles wat groeit en bloeit, respect voor onszelf en voor elkaar.

- Veilig én uitdagend

De basis van een veilige en uitdagende leergemeenschap is het kennen van elkaar. We kijken, zien en ontdekken de talenten in kinderen, zodat zij naar het volle vermogen leren en zich ontwikkelen.

- Verbonden

Onze kracht is onze verbondenheid met de gemeenschap. Onze scholen en leerkrachten zijn vriendelijk en toegankelijk. Wij zijn verbonden met de omgeving. Met elkaar vormen we een prettige leefgemeenschap, die zichtbaar is in het dorp. We communiceren open en transparant, delen wat we delen kunnen.

Ambitie School (*Inclusief eindprofiel leerling groep 8; is missie maar in iets andere woorden*)

Vanuit het christelijke geloof willen wij de kinderen een bewust mens- en maatschappijbeeld meegeven, zelfvertrouwen, respect voor zichzelf en de naaste. Hierbij steven we naar het geven van een bewust beeld van de maatschappij en de mensheid.

We bieden de kinderen een veilige en uitdagende leeromgeving, waarin alle kinderen tot hun recht komen.

We helpen kinderen zich te ontwikkelen tot zelfstandige, lerende en verantwoordelijke individuen. Daarbij helpen we ze om hun eigen talenten te kunnen ontdekken en ontwikkelen.

We streven om in een goede sfeer van en met elkaar te leren door oog voor elkaar te hebben.

De Dr. Picardt is .. Een goede basis.....

Kernwaarden

- Respect
- Verantwoordelijkheid

- Veiligheid/vertrouwen

Terugblik vorig gesprek

Wat wil je in ieder geval aan de orde stellen?

Jezelf zijn

Bij ons :

- mag jij jezelf zijn en accepteren wie je bent.
- zijn we allemaal anders, maar kunnen we toch samen één zijn.
- leren we elkaar accepteren in onze verschillen.
- hebben we respect voor onszelf en voor de ander.
- hebben we oog voor de omgeving.

Vragen ter voorbereiding:

- ✓ Wat beweegt jou elke dag om weer naar school te komen?
- ✓ Waar krijg jij energie van?
- ✓ Kun je bij ons jezelf zijn?
- ✓ Kan een ander bij jou zichzelf zijn?

Kies uit ieder domein hieronder een punt of enkele punten waarover je het wilt hebben.

In het gesprek komt aan de orde:

Waar ben je goed in

- ✓ *Wat kun je hierin betekenen voor een ander?*

Waar wil je je in ontwikkelen

- ✓ *Wie of wat kan je daarbij helpen?*

Professional zijn, dit willen we bereiken door (Fiers bestuursformatieplan + Marja Klaver Bas)

- Professionele leergemeenschappen: veranderingsbereidheid, eigenaarschap, onderzoekende houding, externe gerichtheid, coaching

Voor elk teamlid gelden de volgende voorwaarden om als teamlid goed te kunnen functioneren:

- Feedback kunnen geven en ontvangen
- Kunnen omgaan met kritiek
- Time management goed kunnen hanteren
- Assertiviteit bezitten
- Over luistervaardigheden beschikken
- Verantwoordelijkheid en initiatief durven nemen

Uitgangspunten waar we naar streven binnen de school zijn de volgende:

- Er is een gemeenschappelijk doel (visie & missie)
- Er zijn duidelijke rollen en verantwoordelijkheden
- Er is een goede communicatiestructuur
- Er bestaat een gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid
- Er is een streven naar consensus
- Het is duidelijk dat sommige beslissingen op directieniveau genomen moeten worden en andere beslissingen op teamniveau.

Waar ben je goed in

✓ *Wat kun je hierin betekenen voor een ander?*

Waar wil je je in ontwikkelen

✓ *Wie of wat kan je daarbij helpen?*

Leraar zijn (vanuit functieomschrijving leraar p.o. & eigen ambities uit visie)

In de wet op het beroep van leraar wordt de verantwoordelijkheid van de leraar primair onderwijs als volgt omschreven:

- Verantwoordelijk voor het vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische proces in de school en de eigen groep.
- Zelfstandige verantwoordelijkheid als het gaat om het beoordelen van de onderwijsprestaties van leerlingen.
- Zeggenschap over inhoud van de lesstof, de wijze waarop de lesstof wordt aangeboden en de middelen die daarbij worden gebruikt, de te hanteren pedagogisch-didactische aanpak op de school en de wijze waarop daar uitvoering aan wordt gegeven, waaronder de begeleiding van leerlingen en de contacten met de ouders.

De leraar is een professional die samen met collega's, in teamverband, het onderwijs verzorgt, verantwoordelijk is voor de pedagogisch/didactische aanpak, zorgverlening, onderwijsontwikkeling en –verbetering en de professionalisering van het team.

Daarnaast vanuit onze eigen visie:

- (talentgerichte-)feedback aan kinderen geven
- Zelfstandigheid van leerlingen bevorderen
- Effectief instructiemodel kunnen hanteren (EDI)
- Voorbeeldfunctie richting leerlingen m.b.t. eigenaarschap en verantwoordelijkheid
- Een positieve houding richting kinderen
- Ik kan samenwerken en geef hierin het goede voorbeeld
- Ik luister naar de mening van de kinderen
- Ik stimuleer het inzetten van coöperatieve werkvormen

Waar ben je goed in

✓ *Wat kun je hierin betekenen voor een ander?*

Waar wil je je in ontwikkelen

✓ *Wie of wat kan je daarbij helpen?*

Teamlid zijn (teamstatuut Picardt)

Wij krijgen energie en worden enthousiast van samen leren, werken en ontwikkelen, zodat wij als team en individu tot bloei kunnen komen. Je mag zijn zoals je bent, om te worden wie je bent, maar nog niet kunt zijn. Aandacht voor elkaar zorgt voor een positieve teamontwikkeling/hechte band. Wij vinden het belangrijk dat er vroegtijdig, open en op de juiste plaats wordt gecommuniceerd en geïnformeerd.

Team dr. Picardt.

Waar ben je goed in

✓ *Wat kun je hierin betekenen voor een ander?*

Waar wil je je in ontwikkelen

✓ *Wie of wat kan je daarbij helpen?*

Afspraken

- 1.
- 2.
- 3.

- Vervolg gesprek:

Handtekening:**Handtekening:**

* De leerkracht is eigenaar van dit gesprek en is verantwoordelijk voor de verslaglegging.

KLANKBORDBIJEENKOMSTEN

Versie CBS dr. Picardt, versie juli 2023

samen sterk

Vooraf

Op de scholen vergaderen schoolcommissies en medezeggenschapsraden samen. Deze combinatie noemen we de schoolkring. De medezeggenschapsraad is het formele orgaan binnen de schoolkring. De rol van de schoolcommissie is op veel scholen onduidelijker geworden. Voor de toekomst willen wij gaan werken met thematische klankbordbijeenkomsten. Dit betekent niet dat alle schoolkringen per direct opgeheven worden. Op scholen waar de schoolkring goed functioneert kan dit voorlopig zo blijven bestaan. Indien er een vacature ontstaat door vertrek van een lid van de schoolkring worden deze niet meer ingevuld. Voor de Picardtschool houdt dit in dat vanaf schooljaar 2023-2024 de frequentie van schoolkring bijeenkomsten naar beneden gaat. De Schoolkring/MR vergaderde in het verleden 6 en soms 7 keer per schooljaar. Aangezien hier nu minimaal 4 klankbordbijeenkomsten naast komen, en om de belasting van de directeur in dezen niet te verhogen, kunnen er naast de 4 klankbordbijeenkomsten nog 2 of 3 schoolkringen worden gehouden per jaar. Voorstel is dan ook om die 2 of 3 bijeenkomsten te gebruiken om in dit pilot jaar samen met de schoolkringleden de klankbordbijeenkomst voor te bereiden en te evalueren. Daarnaast kan een thema als lief en leed onderdeel worden van de Activiteitencommissie/teamleden met lief en leed in de portefeuille. Gebouw & onderhoud kan bij Groene Vingers en identiteit kan in de toekomst ook thema worden van een klankbordgroepbijeenkomst.

Klankbordbijeenkomsten

Een klankbordbijeenkomst biedt ons de mogelijkheid op een laagdrempelige en rechtstreekse manier in gesprek te komen met een groep ouders. Als school vinden we het belangrijk om van ouders informatie te krijgen over wat er 'in het veld' leeft over allerlei zaken die voor school van belang zijn. Om de ouderbetrokkenheid daarbij te bevorderen maakt de school gebruik van klankbordbijeenkomsten. Hierdoor willen wij:

- De betrokkenheid van ouders bij de school, het onderwijs, vergroten.
- Waar mogelijk komen tot verbeteringen van ons onderwijs.
- Verhelderen van keuzes die de school maakt, heeft gemaakt of wil maken.
- Peilen wat er onder ouders leeft en hoe gedacht wordt over bepaalde onderwerpen/thema's.

Een klankbordbijeenkomst is steeds wisselend van samenstelling in tegenstelling tot de AC en MR. Kort gezegd is een klankbordbijeenkomst een open gesprek tussen de schoolleiding (+ een mogelijk teamlid) en een willekeurig uitgenodigde groep ouders over de gang van zaken op school. Uit dit gesprek komen adviezen voort, waarmee de school het onderwijs kan verbeteren. In tegenstelling tot een ouderraad of medezeggenschapsraad die gedurende een langere tijd een vaste samenstelling kennen, bestaat een klankbordbijeenkomst niet uit een vaste groep ouders. Voor elke klankbordbijeenkomst worden steeds weer andere ouders uitgenodigd. De directeur bepaalt in

samen sterk

overleg met MR wat het juiste tijdstip is. Dit kan onder schooltijd zijn (denk aan de koffieochtenden) maar ook 's avonds. Bijvoorbeeld voorafgaand aan een MR vergadering. Ouders krijgen via hun kinderen, via documenten als de activiteitenkalender, via andere ouders en door eigen waarneming allerlei informatie over de school. Zij kunnen vanuit dit perspectief een mening hebben over de school, zonder daarbij op de stoel van het team te gaan zitten. Ouders zien vaak dingen, die men op school over het hoofd kan zien.

Hoe wordt een klankbordbijeenkomst georganiseerd?

Een klankbordbijeenkomst bestaat uit een groep ouders en de directeur (+ een mogelijk teamlid). Daarnaast nemen leden van de Schoolkring deel aan de klankbordbijeenkomsten en bereiden dit vooraf voor en evalueren achteraf samen met de directeur. De leden Schoolkring kunnen over de thema's worden verdeeld. Er wordt 4x per jaar een klankbordbijeenkomst georganiseerd en daarnaast 3 keer per jaar een Schoolkring bijeenkomst (voor- in het midden- en na de klankbordbijeenkomsten). De datums worden ieder schooljaar opgenomen in de activiteitenkalender. Er wordt van iedere bijeenkomst door de directie een verslag gemaakt. Het verslag wordt via de nieuwsbrieven verspreid onder alle ouders. Het bespreken van een thema/onderwerp en een vragenronde zijn een vast onderdeel van de agenda.

De thema's en onderwerpen van de bijeenkomsten verschillen. In ieder geval komen tijdens deze bijeenkomsten de meningen en opvattingen van de ouders aan bod. Het is een hoor en wederhoor. Doorvragen, verklaren, uitleggen etc. dit vanuit alle partijen. Daarnaast worden ouders in de gelegenheid gesteld om zelf punten aan te dragen waarover ze vragen hebben. De tijdsduur is ongeveer één tot hooguit anderhalf uur. De voorbereiding van de bijeenkomst vindt plaats door de directeur. Onderwerpen/thema's kunnen aangedragen worden door het bestuur van Fiers, ouders, teamleden, MR of door het schoolteam. De directeur informeert na afloop het team tijdens een teamvergadering. De inhoud wordt besproken en meegenomen in de beleids-, besluit- en planvorming. De directeur streeft ernaar om door het team genomen initiatieven en/of besluiten aan het verslag van een klankbordbijeenkomst toe te voegen.

Opzet Agenda:

- Welkom
- Voorstellen
- Uitleg doel klankbordbijeenkomst
- Bespreken thema / onderwerp
- Vragenronde
- Korte mededelingen
- Delen ervaringen (evaluatie)

- Vervolg
- Rondvraag

Aandachtspunten:

- Bespreek vooraf doel, opzet en programma.
- Geef uitleg over de rol van teamleden, directie.
- Zorg voor een goede opstelling waarbij iedereen elkaar kan zien.
- Zorg voor materialen als flap-over, stiften e.d.
- Creëer een ontspannen sfeer met koffie e.d.
- Bedenk een snelle manier om subgroepen in te delen.
- Bewaak de tijd. • Evalueer op het eind van elke bijeenkomst.
- Geef de voortgang en het vervolg aan.

Wat wordt er in een klankbordbijeenkomst besproken?

In principe is elk thema dat van belang is voor de relatie of dialoog tussen ouders en school geschikt om in een klankbordbijeenkomst te bespreken. Enkele voorbeelden:

- Kwaliteit van het onderwijs
- Veiligheid
- Communicatie school en ouders
- Huisvesting
- De invulling van levensbeschouwelijk onderwijs.
- Ouderhulp

Thema's Picardt specifiek o.a. op basis input Schoolkring en team voor 2023-2024:

- De gezonde school (in combinatie met de veilige school/sociale veiligheid)→2 bijeenkomsten
- Communicatie school en ouders→2 bijeenkomsten

Data klankbordbijeenkomsten 2023-2024:

samen sterk

- Dinsdag 10 oktober → Schoolkring voorbereiden bijeenkomst 1
- Dinsdag 7 november → Klankbordbijeenkomst 1 'de gezonde school'
- Dinsdag 9 januari → Klankbordbijeenkomst 1 'vervolg de gezonde school'
- Dinsdag 30 januari → Schoolkring tussenevaluatie + voorbereiden thema communicatie ouders/school
- Dinsdag 13 februari → Klankbordbijeenkomst 3 communicatie 'ouders/school'
- Donderdag 4 april → Klankbordbijeenkomst 4 vervolg 'communicatie ouders/school'
- Dinsdag 16 april → Schoolkring evaluatie 1^e jaar klankbordbijeenkomsten en vervolg volgend schooljaar

*ALLE tijden van 19.30-21.00 uur.

Rol en relatie AC - MR - Klankbordbijeenkomst

- Een klankbordbijeenkomst is een extra overlegvorm naast de AC en MR.
- Een klankbordbijeenkomst is steeds wisselend van samenstelling. AC en MR niet.
- De MR houdt zich bezig met schoolbeleid.
- De AC houdt zich bezig met praktische en onderwijsondersteunende taken

Omdat de oudergeleding van de MR een officiële vertegenwoordiging van de ouders is streven we ernaar dat een klankbordbijeenkomst wordt bijgewoond door iemand van de oudergeleding van de MR. Zij kunnen op deze manier te weten komen wat er onder de ouders leeft. Deze persoon kan dit dan weer terugkoppelen naar de MR.

Welke bevoegdheden heeft een klankbordbijeenkomst?

- Een klankbordbijeenkomst heeft een adviserende rol.
- Het is een klankbord voor de school.
- Het biedt gelegenheid tot het meedenken over ontwikkelingen op school.
- Het biedt gelegenheid tot het stellen van vragen.
- Een klankbordbijeenkomst heeft geen beslissingsbevoegdheid.

Overige

- Een klankbordbijeenkomst heeft een formele status als klankbordgroep.
- Het is echter geen klachtenbureau.
- Er worden geen kinderen besproken.
- Er wordt niet over leerkrachten gesproken.

- Er worden geen besluiten genomen.
- Er wordt geen beleid gemaakt.
- Er wordt wel teruggekoppeld naar de MR en het team

Evaluatie

Het eerste jaar is er sprake van een pilot. Na het eerste jaar wordt het een en ander geëvalueerd en waar nodig aangepast.

WMK·PO



Sociale Veiligheid leerlingen april 2022

Uitslagen Vragenlijst

CBS Dr. Picardt

Inleiding

In dit rapport worden de resultaten beschreven van de Sociale Veiligheid leerlingen april 2022 van CBS Dr. Picardt. De gebruikte vragenlijst is afkomstig van het kwaliteitssorgsysteem WMK (Werken Met Kwaliteit), een coproductie van:

- Bos Onderwijs Consultancy te Ede (Cees Bos, auteur)
- Koninklijke Van Gorcum te Assen (uitgever)
- Kwest Online te Zuidwolde (automatiseerder)

De vragenlijst

Kwaliteitszorg is: zorgen voor kwaliteit. Scholen die dat systematisch doen, stellen zichzelf permanent de volgende vragen:

1. Wat beloven wij? Welke kwaliteit kunnen alle betrokkenen verwachten?
2. Doen we wat we beloven? En hoe meten we dat?
3. Welke kwaliteit moeten we vasthouden (borgen)?
4. Welke aspecten willen we verbeteren? En: Hoe pakken we dat aan?

Als een school haar kwaliteit heeft vastgesteld (fase 1), is het zaak te meten wat anderen vinden van de kwaliteit van de school (fase 2). Wie voortdurend alleen maar zelf (directie en leraren) de kwaliteit van de school beoordeelt, krijgt geen objectief beeld. Daarom is het van belang om (ook) anderen naar de kwaliteit van de school te laten kijken. Te denken valt aan een beoordeling door de inspectie, een externe instantie, een visitatiecommissie, een maatjesschool, ouders en/of leerlingen. Een school die de beoordeling van haar kwaliteit baseert op meerdere bronnen, beschikt over een wat genuanceerder (objectiever) beeld van de werkelijkheid. Het bevragen van ouders/verzorgers, leerlingen of leraren (in hun rol van werknemer) kan dus gepositioneerd worden in de tweede fase van kwaliteitszorg: vinden zij, dat de school waarmaakt wat ze belooft? Dit kan gemeten worden met behulp van een ouder-, leerlingen- of lerarenvragenlijst.

De gehanteerde vragenlijst (WMK) is volledig afgestemd op het toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs.

Sociale veiligheid leerlingen, meerkeuzevragen	16 vragen
--	-----------

De Vragenlijst bestaat in totaal uit 16 vragen.

Gegevens**Schoolgegevens**

School	CBS Dr. Picardt
Adres	Van Pallandtlaan 7-9
Postcode + Plaats	7742 WJ Coevorden

Periode van afname

Deze Vragenlijst is afgenomen in de periode van 4 april 2022 tot 3 juni 2022.

Aantal respondenten

Totaal aantal respondenten	57
Aantal afgerond	57
Responspercentage	100%

Waardering van het responspercentage

Een respons tot 16%	Erg laag
Een respons tussen 16% en 34%	Laag
Een respons tussen 34% en 50%	Voldoende
Een respons tussen 50% en 70%	Goed
Een respons boven 70%	Uitstekend

Waardering van de scores

Een score tot 2,50	Onvoldoende
Een score tussen 2,50 en 3,00	Zwak (matig)
Een score tussen 3,00 en 3,25	Voldoende
Een score tussen 3,25 en 3,50	Ruim voldoende
Een score tussen 3,50 en 3,75	Goed
Een score tussen 3,75 en 4,00	Uitstekend

De norm is door de school ingesteld op 3,00. We gaan ervan uit, dat een verschil van meer dan 0,50 op de benchmark een significant verschil is. Een sterk punt is een punt dat boven de 3,50 scoort. Een mogelijk verbeterpunt is een punt dat beneden de 3,00 scoort.

In de hierna volgende hoofdstukken worden steeds de uitslagen per indicator of beleidsterrein beschreven. Ieder hoofdstuk bestaat uit:

1. De uitslagen van een beleidsterrein of indicator

- De vraag (stelling)
- De gemiddelde score van eigen school (GSES)
- De gemiddelde score van andere scholen (GSOS)
- Het verschil tussen GSES en GSOS
- De standaardafwijking

Sociale veiligheid leerlingen, meerkeuzevragen

Ben je een jongen of een meisje?		
Jongen	34	
Meisje	23	
In welke groep zit je?		
Groep 6	22	
Groep 7	13	
Groep 8	22	
Word je wel eens geplaagd door andere kinderen op school?		
(Bijna) nooit	36	
Soms	20	
Vaak	1	
Word je wel eens gepest door andere kinderen op school?		
(Bijna) nooit	48	
Soms	7	
Vaak	2	
Word je wel eens gepest door andere kinderen op internet?		
(Bijna) nooit	46	
Soms	10	
Vaak	1	
Word je wel eens uitgescholden door andere kinderen op school?		
(Bijna) nooit	41	
Soms	16	
Vaak	0	
Word je wel eens bedreigd door andere kinderen op school?		
(Bijna) nooit	55	
Soms	2	
Vaak	0	
Is er wel eens iets van jou gestolen op school?		
(Bijna) nooit	47	

Soms	10	
Vaak	0	
Is er wel eens iets van jou stuk gemaakt op school?		
(Bijna) nooit	43	
Soms	13	
Vaak	0	
Ben je wel eens geschopt of geslagen door andere kinderen op school?		
(Bijna) nooit	34	
Soms	21	
Vaak	2	
Ben je wel eens bang voor sommige kinderen?		
(Bijna) nooit	40	
Soms	16	
Vaak	1	
Voel je je onveilig in de klas?		
(Bijna) nooit	50	
Soms	6	
Vaak	1	
Voel je je op je gemak bij de juf of meester?		
(Bijna) nooit	3	
Soms	10	
Vaak	44	
Ga je makkelijk naar je juf of meester wanneer je je niet veilig voelt?		
(Bijna) nooit	8	
Soms	33	
Vaak	16	
Voel je je onveilig op het schoolplein?		
(Bijna) nooit	50	
Soms	7	
Vaak	0	

Voel je je onveilig op straat in de buurt van school?		
(Bijna) nooit	49	
Soms	8	
Vaak	0	

Analyse

-Over het algemeen gezien voelen onze leerlingen zich veilig op school. Zo wordt er niet veel geplaagd/gepest, ook niet online. Ook voelen kinderen zich veilig op het schoolplein en in de omgeving van de school. Ook wordt er niet gestolen op school (af en toe een pen/gum/potlood o.i.d.).

-Toch leert analyse op groepsniveau dat er in groep 6 wel 1 of 2 leerlingen zijn die eventueel last hebben van pesten.

Slotconclusies

De respons op de Vragenlijst was 100%: 57 van de 57 respondenten heeft de Vragenlijst ingevuld. Het responspercentage is uitstekend; de Vragenlijst werd door heel veel respondenten ingevuld. Daardoor geven de uitslagen een zeer betrouwbaar beeld van de mening van de respondenten.

Over het algemeen voelen leerlinge zich veilig bij ons op school, in de klassen en de schoolomgeving.

Wel is het van belang het verschil tussen plagen en pesten duidelijk te maken. Ook is het steeds meer gewenst aandacht te besteden aan online pesten, dit zijn wij ook los van deze vragenlijst steeds meer als aandachtspunt. Daarom is het goed om aankomend jaar ons te oriënteren op een aanvullende methode sociaal-emotionele ontwikkeling (naast PBS wat we al doen).

Daarnaast in groep 6 nadenken welke leerling(en) aangeven gepest te worden. Dat kan bijvoorbeeld via de jaarlijkse kindgesprekken achterhaald worden en door als leerkracht na te denken wie dit kan zijn en vervolgens met hem of haar in gesprek te gaan om te achterhalen of de aanname klopt. Vervolgens kan dan gekeken worden welke concrete actiepunten gewenst/nodig zijn.

Tot slot is ook de stap maken naar de leerkracht wanneer iemand zich niet veilig voelt een belangrijk punt om eerst met het schoolteam te communiceren en vervolgens met de kinderen af te stemmen. Wij willen namelijk graag bereikbaar zijn. Dit zijn we al, maar kan altijd beter!

Actiepunten

Actiepunt	Prioriteit
Gesprek met 1 of 2 leerlingen uit groep 6 over plagen/pesten	Hoog
Oriënteren op aanvullende methode sociaal-emotionele ontwikkeling in het schooljaar 2022-2023	Hoog
Stimuleren van leerlingen om bij onveilig gevoel toenadering tot leerkracht te zoeken	Gemiddeld