

Schoolplan 2024-2027



Inleiding	3
1. Schoolbeschrijving	4
1.1 Onze visie en missie	5
2. Kwaliteitszorg	6
2.1 Ons kwaliteitsmodel	6
2.2 De interne schoolorganisatie	6
3. Interne schoolorganisatie	10
3.1 Onderwijs	10
3.1.2 Aanbod	13
3.1.3. Vakken en methodes	14
3.1.4 Zicht op ontwikkeling en toetsing	17
3.1.5. Didactisch en pedagogisch handelen	18
3.1.6. Extra ondersteuning	19
3.1.7. Onderwijsresultaten	20
3.2 Strategisch personeelsbeleid	24
3.2.1 Aantrekkelijk werkgeverschap	24
3.2.3 Professionele cultuur	25
3.3 Communicatie en samenwerking	27
3.3.1 Directe stakeholders	27
3.3.2 Overige stakeholders	28
3.4 Huisvesting	30
3.4.1. Kwaliteit en fysieke veiligheid	30
3.4.2. Samenwerking	31
3.4.3. Duurzaamheid	31
3.5 Financieel management	32
3.5.1. Continuïteit en doelmatigheid	32
4. Sterkte/ zwakte analyse	33
5. Speerpunten en doelstellingen	37
5.1 Speerpunten vanuit het visietraject	37
5.2 Doelstellingen per kwaliteitsgebied	38

Vaststellingsdocument

Directeur- bestuurder SRKOH
R.W.T. Hageman

Datum:

12-6-2024.

Voorzitter medezeggenschapsraad

Datum:

12-6-2024

Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van RK basisschool De Springplank. RK Basisschool De Springplank maakt deel uit van de Stichting RK Onderwijs Huizen (SRKOH). SRKOH beschikt over een strategisch beleidsplan "Samen van waarde(n)". De looptijd van dit strategisch beleidsplan is van 2023-2027. Het strategisch beleidsplan beschrijft de huidige situatie binnen SRKOH. Op basis van de huidige in kaart gebrachte situatie, de missie en de nieuwe visie zijn drie thema's bepaald voor de komende jaren. Bij deze drie thema's zijn ambities geformuleerd waar de stichting en de scholen naar toe willen werken. De routekaart brengt ons van ambities naar doelen en uiteindelijk naar acceptatiecriteria (wanneer zijn wij tevreden). In ons schoolplan zijn deze doelen terug te vinden. Daarnaast staan in ons schoolplan ook specifieke schooleigen doelen geformuleerd. Het strategisch beleidsplan kunt u terugvinden op de website www.rkonderwijshuizen.nl

Het team van De Springplank heeft in 2023 een gezamenlijke nieuwe visie ontwikkeld, voortvloeiend uit de vernieuwde visie op bestuursniveau, waarin koers is gezet in de verdere ontwikkeling en groei van de school.

In dit schoolplan is de huidige situatie in kaart gebracht, aangevuld met onze ambities voor de komende vier jaar. Dit document is tot stand gekomen middels samenwerking met leerlingen, ouders, medewerkers en externe partners. De afgelopen maanden hebben wij meerdere gesprekken gevoerd waarin de inhoud van dit plan met elkaar tot stand is gekomen. Wij zijn trots op het document wat voor u ligt en kijken ernaar uit om dit met elkaar uit te voeren.

Namens alle betrokkenen van De Springplank,

Emilie Mutsaerts (adjunct-directeur)
Joop van Baalen (directeur)

1. Schoolbeschrijving

RK Basisschool De Springplank is een warme, grote buurtschool gelegen in de wijk het Vierde Kwadrant in Huizen, die de officiële benaming 'Hogemaat' heeft. Buiten dat er een groot deel van onze leerlingen in deze wijk wonen, zijn er ook leerlingen die wonen in de wijken Huizernaat, Bovenmaat, Blaricummeermeent, Bijvanck en het Oude Dorp.

De school is verdeeld over twee gebouwen, grenzend aan elkaar door het schoolplein. De twee gebouwen, het hoofdgebouw en de schoolwoningen, zijn bereikbaar middels de hoofdingang aan de Aristoteleslaan 135. In het hoofdgebouw bevinden zich 13 groepen, een kleuterspeelzaal, een multifunctionele ruimte, diverse spreekkamers en een aula met podium. Tot slot bevindt zich op de eerste verdieping een prachtige bibliotheek met een zeer ruim aanbod van diverse kinderboeken. In de schoolwoningen bevinden zich 9 groepen en een kleuterspeelzaal. Tevens zijn in dit gebouw de BSO en peuterspeelzaal gevestigd. Beide zijn onderdeel van Stichting Kinderopvang Huizen. Wij hebben gemiddeld 531 leerlingen, verdeeld over 22 groepen. In de groepen zitten gemiddeld 25 kinderen. Er wordt klassikaal lesgegeven op verschillende niveaus, zodat ieder kind een passende uitdaging krijgt.

De directeur vormt samen met de adjunct-directeur en kwaliteitscoördinator, het managementteam. Zij worden bijgestaan door de bouwcoördinatoren van de kleuter-, onder-, midden-, en bovenbouw. Het team van De Springplank bestaat op dit moment uit 53 personen, waarvan 4 mannen en 49 vrouwen. De gemiddelde leeftijd is 49.1 jaar. Het team is hardwerkend en zeer betrokken. Het gemiddelde opleidingsniveau is hoog (hbo+). Er zijn meerdere teamleden met een universitair diploma op zak en veel teamleden hebben aanvullende hbo+ opleidingen afgerond. Het team is professioneel en zeer ontwikkelingsgericht.

In onze interne organisatiestructuur leggen we de verantwoordelijkheden en afspraken over de onderlinge samenwerking vast. De leerkrachten beschikken over voldoende overzicht en pedagogische kwaliteiten. Kennis delen, uitbreiden en borgen zijn speerpunten voor de komende jaren. De teamleden zijn kritisch naar elkaar toe. Het team leert naar het eigen functioneren te kijken en op een professionele manier feedback te geven aan elkaar.

Wij zijn een erkende opleidingsschool. We hebben elk jaar minimaal drie Pabo-studenten en enkele onderwijsassistent-studenten. De studenten worden in de school opgeleid, waardoor zij zo veel mogelijk kennis maken met alle facetten van het vak. De studenten worden hierin begeleid door de groepsleerkracht en de schoolopleider. De vierdejaars studenten PABO staan minimaal 2 dagen zelfstandig voor de groep en werken intensief samen met de leerkracht die op de andere dagen voor die groep staat. De vierdejaarsstudenten worden daarnaast begeleid door de schoolopleider.

Onze schoolpopulatie is een goede afspiegeling van de maatschappij. Het heeft een gemiddelde schoolweging (28,1) en gemiddelde spreiding (5,9). De leerlingen lopen uiteen in onderwijsbehoeften, waarvoor verschillende vormen van begeleiding op ondersteuningsniveau 3 of hoger nodig zijn. De schoolresultaten zijn passend bij onze populatie. Kijkend naar het uitstroomniveau en het opleidingsniveau van ouders is een schoolnorm van 100% 1F en 70% van 1S/2F haalbaar. Wij streven naar een uitstroom van 75%, dat is 15 % hoger dan het landelijk gemiddelde. De schooladviezen zijn kansrijk; gemiddeld 67% van de leerlingen stroomt uit richting HAVO of hoger.

1.1 Onze visie en missie

De Springplank; onze weg naar de toekomst

Spring en ik houd je hand vast

Spring en ik vang je op

Spring en ik spring mee

Spring en doe jouw eigen ding

Stichting RK Onderwijs Huizen is verantwoordelijk voor het onderwijs van duizend leerlingen, verdeeld over twee scholen en drie vestigingen. Vanuit onze katholieke grondslag streven we naar toekomstgericht en passend onderwijs. We hechten grote waarde aan verbinding met leerlingen, ouders, medewerkers en de omgeving om hen de basis te bieden die ze nodig hebben in een constant veranderende wereld. Elke dag zetten we ons gezamenlijk in om deze opdracht uit te voeren en blijven we leren en verbeteren, zodat ons onderwijs voortdurend in beweging blijft.

Onze missie is om leerlingen voor te bereiden op een actieve deelname aan de maatschappij. We begeleiden hen bij hun ontwikkeling door hen de nodige ondersteuning te bieden en tegelijkertijd de ruimte te geven om zelf te ontdekken. Vertrouwen in eigen kunnen en een veilige omgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn, staan bij ons centraal. Naast taal en rekenen vinden we het belangrijk dat leerlingen plezier beleven aan leren. We leggen de nadruk op de ontwikkeling van een breed scala aan vaardigheden en passen een maatwerkbenadering toe, waarbij we flexibel inspelen op de behoeften van individuele leerlingen. Soms vertragen we om extra ondersteuning te bieden, andere keren versnellen we om uitdaging te bieden.

Op onze school streven de leerkrachten gezamenlijk naar hoogwaardig onderwijs. We stellen elkaar voortdurend vragen, onderzoeken of we nog op de juiste weg zijn en benutten elkaars kwaliteiten. Passie, verbondenheid en respect vormen de basis van onze normen en waarden, die voortkomen uit onze geloofsovertuiging. We zorgen ervoor dat ons onderwijs aansluit bij maatschappelijke ontwikkelingen en op de hoogte blijft van nieuwe methoden, technologische toepassingen en didactische principes. We maken weloverwogen keuzes bij het doorvoeren van veranderingen, waarbij we ook lef tonen om af en toe een pas op de plaats te maken. We maken waar waaraan we beginnen en geven ruimte en verantwoordelijkheid aan alle betrokkenen.

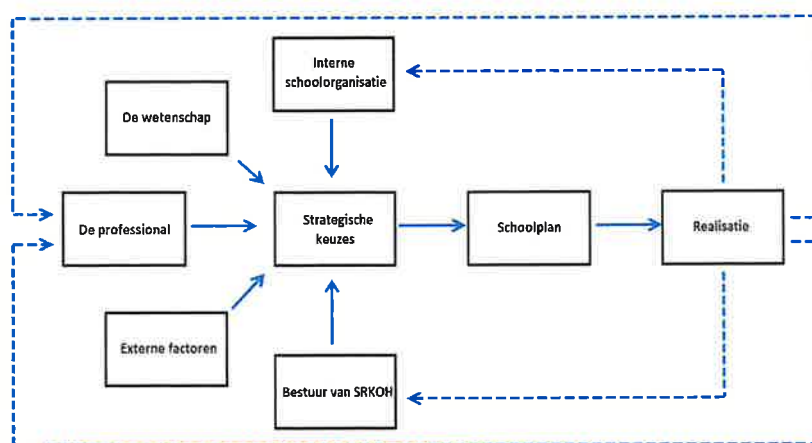
Binnen onze school hanteren we een cultuur van verbinding en onderling vertrouwen. We stimuleren leerlingen en medewerkers om hun kracht te benutten en streven naar maximale resultaten. We tonen oprechte interesse in elkaar en stellen vragen tijdens gesprekken. Feedback geven en ontvangen is normaal in onze school. Het team reflecteert op het eigen handelen en moedigt leerlingen aan om dit ook te doen. We stimuleren leerlingen om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces, wat ze gedurende hun schoolcarrière ontwikkelen. Op die manier streven we naar een hoogwaardige kwaliteitsstandaard waarvan wij vinden dat onze leerlingen die verdienen.

Wij zijn ervan overtuigd dat het onze opdracht is om kinderen te begeleiden op hun route naar zelfstandigheid en hen voor te bereiden op de steeds veranderende samenleving. Het is belangrijk dat we hun ontwikkeling in het oog houden en continu het passende aanbod verzorgen. We geven leerlingen ruimte en vertrouwen om zelfstandigheid te ontwikkelen en te stimuleren. We willen hen bewust maken van de wereld om hen heen en hun rol bij het behoud ervan. We hebben aandacht voor verschillende culturen, religies en opvattingen en leren kinderen om hier respectvol mee om te gaan.

2. Kwaliteitszorg

2.1 Ons kwaliteitsmodel

Wij definiëren kwaliteitszorg als een continu verbeterproces ter ondersteuning van de planning, verbetering, controle en borging van onze schoolkwaliteit (onze visie). Deze cyclus helpt ons om de leerling maximaal tot ontwikkeling te laten komen passend bij de mogelijkheden van de leerling. Iedereen (de 'stakeholders') die betrokken is bij de ontwikkeling van de leerling, speelt hierbij een rol. Alle onderdelen die volgens ons van belang zijn om schoolkwaliteit te realiseren, zijn vertaald naar het onderstaande model. In dit hoofdstuk volgt een uitleg over de verschillende onderdelen van dit model.



Kwaliteitsmodel SRKOH

2.2 De interne schoolorganisatie

De interne schoolorganisatie is het belangrijkste onderdeel van ons schoolplan. De kwaliteitsgebieden en de kwaliteitsaspecten, die onderdeel uitmaken van de interne schoolorganisatie, zijn in de onderstaande tabel weergegeven.

Kwaliteitsgebied	Kwaliteitsaspect
Onderwijs	Veiligheid
	Aanbod en onderwijsopbrengsten
	Zicht op ontwikkeling en toetsing
	Didactisch en pedagogisch handelen
	Extra ondersteuning
Personeel	Strategisch personeelsbeleid
	Aantrekkelijk werkgeverschap
	Professionele cultuur

Communicatie en samenwerking	Kritische stakeholders
	Overige stakeholders
Huisvesting	Doelmatigheid
	Duurzaamheid
	Fysieke veiligheid
Financieel management	Continuïteit en doelmatigheid

Om zicht te hebben op onze interne schoolkwaliteit beschrijven wij de ambitie (voortkomend uit onze visie en missie), de huidige situatie en de prestatie-indicatoren & prestatiedoelen. Hierbij maken wij gebruik van bouwstenen. Bouwstenen zijn instrumenten om onze prestaties op basis van kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksdata structureel te evalueren. De bouwstenen zijn in onderstaande tabel uitgewerkt en zijn als een stippellijn gevisualiseerd in het model van kwaliteitszorg.

Bouwstenen	Agenda	Verantwoordelijk
Ontwikkelingsopbrengsten	Vanuit methode mijn kleutergroep observaties 2x per jaar bespreken met kwaliteitscoördinator	Groepsleerkracht en kwaliteitscoördinator (hierna genoemd als KC)
Leeropbrengsten Leerling in beeld	Afname januari en mei Uitslag: februari en juni	De kwaliteitscoördinator coördineert en monitort/ zet de toetskalender uit en maakt een schoolanalyse in samenwerking met leerkrachten. De Leerkrachten voeren uit en maken groepsanalyses; zij zetten acties uit in plannen en/of de klas
Leeropbrengsten doorstroomtoets	Afname: februari Uitslag: maart	De kwaliteitscoördinator coördineert en monitort/zet uit. De leerkracht analyseert de resultaten; liggen de opbrengsten naar verwachting?
Leeropbrengsten VO	Dit kwaliteitsaspect wordt momenteel geblokkeerd (AVG). Actie nodig voor nieuwe informatie.	Directeur-bestuurder
Kindbegrip	Afname: oktober (rond herfstvakantie)	De kwaliteitscoördinator is verantwoordelijk voor het proces en zet de meting uit en bespreekt analyse (uitgevoerd door de groepsleerkracht) met de groepsleerkracht.
Jaarlijkse vragenlijst leerkrachten (MTO)	Afname: januari Uitslag: februari	De directie is verantwoordelijk voor het proces, stafmedewerkers onderwijs zet de vragenlijst uit en maakt een eerste analyse. Directie voert i.s.m een afvaardiging uit de doelgroep verdere analyse uit.
Jaarlijkse vragenlijst ouders (OTO)	Afname: januari Uitslag: februari	De directie is verantwoordelijk voor het proces, stafmedewerkers onderwijs zet de vragenlijst uit en maakt een eerste analyse. Directie voert i.s.m een afvaardiging uit de doelgroep verdere analyse uit.

Burgerschap Meten	Afname: juni	De kwaliteitscoördinator is verantwoordelijk voor het proces. Het rapport wordt gedeeld met het team. Indien nodig volgt een analyse en een verbeterplan.
Monitor sociale veiligheid	Afname: maart Uitslag: maart	De directie is verantwoordelijk voor het proces. De kwaliteitscoördinator voert i.s.m een afvaardiging uit de doelgroep een verdere analyse uit. De directie deelt de uitkomsten met de Onderwijsinspectie.
Populatie-analyse	Om de twee jaar een nieuwe populatie-analyse. Eerstvolgende in het schooljaar 2024-2025.	Directie, kwaliteitscoördinator en stafmedewerker Onderwijs
Medezeggenschapsraad	Minimaal 6x per schooljaar	Directie
De leerlingenraad	Minimaal 6x per schooljaar	Directie
De observatiematrix	Afname: oktober en april Uitslag: november en mei	Directie
Ontwikkelgesprekken	Invulling door directie in samenspraak met staf-medewerker personeel	Directie, stafmedewerker personeel
Arbo (verzuim etc.)	In overleg met HR	Directie is verantwoordelijk voor het proces, stafmedewerker personeel stuurt de gegevens op.
Financiële sturingsinformatie	Maandelijks (+dag → de financiële dag')	Directie bespreekt dit maandelijks met de bestuurder

Jaardoelen

Vanuit de opdracht om kerndoeldekkend onderwijs te geven, formuleert de school ambities die vastgelegd worden in het schoolplan en in het jaarplan. De ambities in het schoolplan staan in principe voor 4 jaar vast, maar kunnen tussentijds worden bijgesteld. De ambities in het jaarplan worden elk jaar opnieuw opgesteld. Het verschil tussen het schoolplan en het jaarplan is de termijn, waarin het schoolplan voor langere termijn vast staat (4 jaar) en het jaarplan voor korte termijn (1 jaar). Deze doelen geven een vergezicht (de stip op de horizon) op directieniveau. Het jaarplan wordt opgesteld door de directie waarin input wordt gegeven vanuit het team, ouders en kinderen.

Op De Springplank wordt er gewerkt met ontwikkelteams. Dit is een werkwijze waarbij op cyclische wijze in kleine teams gewerkt wordt aan doelen uit het jaarplan/schoolplan. Deze ontwikkelteams werken samen in een professionele leergemeenschap. Het ontwikkelteam doet praktijkonderzoek aan de hand van een vraagstuk om vervolgens scenario's te ontwerpen als verbetersuggesties van het vraagstuk. Er zijn drie tot vier (ontwikkel-)doelen per schooljaar waar de ontwikkelteams mee aan de slag gaan. De doelen worden door directie genoteerd en geëvalueerd.

De opdracht voor de ontwikkelteams wordt uitgeschreven in een startdocument door directie en begeleider van de ontwikkelteams, de ontwikkelteamcoördinator. Het ontwikkelteam werkt dit document verder uit met een doel en acceptatiecriteria die samen met het team worden opgesteld.

Kwaliteitskaarten

Op De Springplank wordt er gewerkt met kwaliteitskaarten. Een kwaliteitskaart is een document waarin de gemaakte afspraken/ werkwijzen duidelijk genoteerd staan, ingedeeld per categorie. Omdat de afspraken en doelen duidelijk op papier staan, weet iedereen wat er verwacht wordt en waarom de dingen gedaan worden. Iedereen kan op die manier dezelfde basiskwaliteit bieden. Wat genoteerd wordt, is de basis voor goed onderwijs. De kaarten zijn levende systemen, er wordt op regelmatige basis geëvalueerd. Wat niet werkt, wordt aangepast. De kaarten zijn levende systemen, er wordt op regelmatige basis geëvalueerd. Wat niet werkt, wordt aangepast. De kwaliteitskaarten zijn terug te vinden in onze online omgeving.

Om een goed beeld te geven van de opbouw en de wijze hoe jaar doelen en kwaliteitskaarten hun plek vinden in de schoolorganisatie, is onderstaande figuur behulpzaam:



De strategische keuzes en het schoolplan

In hoofdstuk 4 wordt naar aanleiding van de uitwerking van de kwaliteitsaspecten van de interne schoolorganisatie de interne sterktes & zwaktes samengebracht in een SWOT (sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen)-analyse. Deze SWOT analyse wordt gekoppeld aan doelstellingen en zogenoemde strategische keuzes. Deze strategische keuzes worden vertaald naar een schoolplan. Op deze manier werkt De Springplank aan de cyclische verbetering van haar onderwijskwaliteit.

De realisatie

Aan het einde van ieder schooljaar worden de (leer)resultaten geëvalueerd. Wat goed gaat wordt geborgd en wat beter kan of moet krijgt een vervolg in het nieuwe schooljaar. In beide gevallen wordt dit vastgelegd in het jaarplan om zo onze schoolkwaliteit cyclisch vast te leggen, verbeteren en te bewaken.

De verantwoordingscyclus

Er is een gesprekkencyclus vastgesteld waarin de directeuren verantwoording afleggen aan de directeur-bestuurder om op lange én op korte termijn onze schoolkwaliteit te evalueren. In deze gesprekken staan de door de school en het bestuur geformuleerde kwaliteitsaspecten centraal en wordt er gekeken of de gestelde doelen behaald zijn. Wanneer een doel niet behaald is, wordt er inhoudelijk gesproken over een nieuwe strategie. Dit wordt vervolgens door de directeuren vastgelegd en met ondersteuning van de stafmedewerker Onderwijs en Kwaliteit uitgevoerd. De directeur-bestuurder legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht met betrekking tot de kwaliteitszorg.

Van analyse naar onze ambities:

Analyse:

Op de Springplank staan wij voor hoge (onderwijs-) kwaliteit in een doorgaande lijn en het borgen ervan. In het verleden is gebleken dat wanneer een onderwijskundige verandering plaatsvond door het invoeren van een nieuwe werkwijze of aanpassing van een huidige werkwijze, de gemaakte afspraken/werkwijze niet altijd goed werden doorgevoerd en geborgd. Vaak werd de nieuwe aanpassing wel op korte termijn ingevoerd en juist uitgevoerd, maar ontbrak het aan de borging en juiste uitvoering/implementatie op lange termijn.

Wij werken op de Springplank met kwaliteitskaarten om ervoor te zorgen dat gemaakte afspraken, aanpassingen en/of nieuwe werkwijze borging vinden en juist geïmplementeerd worden. Een kwaliteitskaart is een document waarin gemaakt afspraken/ werkwijzen en/of doelen staan beschreven die wij met elkaar hebben afgesproken. De kwaliteitskaarten beschrijven onze 'praktijk' op allerlei gebieden; Onderwijs en ondersteuning, maar beslaat ook de organisatie en de dagelijkse gang van zaken. De kwaliteitskaart bestaat uit een vast format en kan voor elke afspraak, doelstelling of werkwijze worden ingevuld.

Ambities:

Ondanks dat het werken met kwaliteitskaarten al gebeurt op de Springplank, kan dit nog naar een hoger niveau worden getild. We willen er naartoe werken dat alle gemaakte afspraken/ nieuwe werkwijzen/ gestelde doelen worden vastgelegd in een kwaliteitskaart. Deze kwaliteitskaarten worden op een speciale drive opgeslagen en zijn voor iedereen toegankelijk. Aan het einde van deze schoolplanperiode is de drive gevuld met kwaliteitskaarten die levend zijn en waar dus mee gewerkt wordt. Zo is er minimaal voor elk vak een kwaliteitskaart gemaakt over de juiste werkwijze en uitvoering daarvan. Ook zijn er kwaliteitskaarten gemaakt passend bij de jaardoelen. Onze ambitie is dat in de komende 4 jaar het gebruik van kwaliteitskaarten een vast onderdeel wordt van ons onderwijs en de bijbehorende werkwijze.

3. Interne schoolorganisatie

3.1 Onderwijs

We vinden het van groot belang dat we leerlingen meer bieden dan alleen reken- en taalvaardigheden. Elke dag zetten we ons in om leerlingen op een brede manier te laten ontwikkelen. Naast de basisvaardigheden besteden we veel aandacht aan sociaal-emotionele en motorische vaardigheden. We werken met doorgaande leerlijnen en landelijk vastgestelde leerdoelen. We bieden leerlingen regelmatig keuzemogelijkheden en sturen bij waar nodig. We geven leerlingen zelfvertrouwen en vaardigheden mee om succesvol te zijn in de maatschappij en in het vervolgonderwijs.

3.1.1 Veiligheid

Onze ambitie is om een veilige omgeving te creëren waarin ieder kind zich goed voelt. Kinderen horen zich veilig en geborgen te voelen op school. Alleen dan kunnen ze zich ontwikkelen in een vertrouwde omgeving. Wij willen dan ook een sociaal pedagogisch klimaat creëren waarin ieder kind zich ondersteund, betrokken, veilig en geaccepteerd voelt. Daarom besteedt De Springplank structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van haar leerlingen. De aanpak Samen1school ondersteunt bij het creëren van een sfeer van sociale en psychische veiligheid, respect en vertrouwen. Hierbij voelen kinderen en medewerkers zich gerespecteerd en hebben zij respect voor de ander. Kinderen en medewerkers moeten zich veilig en gesteund voelen. Doelstellingen hierbij zijn het voorkomen en tegengaan van grensoverschrijdend gedrag en pesten.

Minimaal één keer per jaar wordt voor de groepen 3 t/m 8 het sociaal-emotioneel leren in Kindbegrip ingevuld. Voor de groepen 1-2 wordt dit in Mijn KleuterGroep gedaan. Op basis van de uitkomsten worden zorg- en risicoleerlingen besproken in het groeps gesprek met de kwaliteitscoördinator. Voor deze leerlingen wordt eventueel in maart opnieuw Kindbegrip ingevuld, om zo de ontwikkeling van de leerling te volgen. Daarnaast wordt er door de leerlingen van de groepen 6 t/m 8 één keer per jaar de Monitor Sociale Veiligheid uit Kindbegrip ingevuld. Dit geeft de school inzicht in het welbevinden en het gevoel van sociale veiligheid in de klas en op school. De resultaten worden besproken met de kwaliteitscoördinator en directie. Ook zal de leerlingenraad betrokken worden bij de uitkomst en kunnen er eventueel acties opgesteld worden om het schoolklimaat te verbeteren. De Springplank gebruikt Samen1school als aanvulling op Kindbegrip om het sociaal pedagogisch klimaat op school te versterken. Uitgaand van de professionele houding van de leerkracht wordt er gewerkt aan het aanleren van het goede gedrag door middel van belonen en begrenzen. Deze afspraken staan in de schoolgids en het protocol sociale veiligheid benoemd zie <https://www.rkbsdespringplank.nl/documenten/>.

Het registratiesysteem van Samen1school

Samen1school heeft een systeem om storend en grensoverschrijdend gedrag te registreren. Ook wordt er gebruikgemaakt van een consequentieladder & interventieladder. Op deze ladder staan grensoverschrijdende gedragingen van licht (bijvoorbeeld 'eerste keer plagen') tot zwaar (bijvoorbeeld 'derde keer pestgedrag'). Per gedraging wordt vermeld wat de leerkracht in het betreffende geval doet. Dit geeft de leerkracht en de leerling duidelijkheid over de stappen die worden ondernomen als een leerling ongewenst gedrag vertoont. De Springplank streeft ernaar om de leerling te ondersteunen om het ongewenste gedrag te vertalen naar gewenst gedrag. Voor meer informatie verwijzen wij u naar de website <https://www.rkbsdespringplank.nl/de-springplank/onderwijs/samen1school/>.

De coördinatoren positief gedrag

De Springplank heeft coördinatoren positief gedrag aangesteld. Zij zijn het aanspreekpunt voor leerkrachten, ouders en leerlingen. Daarnaast coördineren zij het beleid rond Samen1school. Op De Springplank hebben wij 4 coördinatoren positief gedrag, dat zijn: Katja Lindeman, Irene Westland, Elise Vasseur en Christel de Leeuw. Wij hebben voor 4 personen gekozen zodat er uit elke bouw een collega als vast aanspreekpunt fungeert en coördineert.

De intern vertrouwenspersonen

De Springplank heeft ook intern vertrouwenspersonen aangesteld. Wanneer er ondanks alle inspanningen toch sprake is van ongewenst gedrag, zijn zij het aanspreekpunt voor leerlingen, hun ouders en voor medewerkers. Vanuit hun functie leveren zij een bijdrage aan een positief pedagogisch klimaat en vervullen zij een spilfunctie binnen het sociale veiligheidsbeleid.

De intern vertrouwenspersonen zijn:

- Gerda Kos - gerda.kos@rkbsdespringplank.nl
- Christel de Leeuw - christel.deleeuw@rkbsdespringplank.nl

De aandachtsfunctionaris

De aandachtsfunctionaris heeft een belangrijke rol bij de implementatie van de meldcode in de organisatie. Zij bewaakt de interne procedure van de instelling m.b.t. huiselijk geweld en kindermishandeling en zorgt voor een kwalitatief goed verlopende procedure bij een vermoeden van huiselijk geweld en kindermishandeling. De aandachtsfunctionaris op De Springplank is:

Vera Postmus te bereiken op; vera.postmus@rkbsdespringplank.nl

Actief Burgerschap

Op De Springplank zien we het als onze taak om leerlingen op een goede manier op de maatschappij voor te bereiden. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien en om hun eigen identiteit ontwikkelen. Hierbij is het een voorwaarde om kennis van de basiswaarden van onze samenleving te hebben en de attitude en vaardigheden te ontwikkelen om deze kennis toe te kunnen passen. Wij zien de school als een belangrijke ontmoetingsplaats, waar wij leerling uitdagen door dagelijks met de essentie van die basiswaarden te oefenen. Dit doen wij vanuit het uitgangspunt van menselijke waardigheid: vrijheid, gelijkwaardigheid en solidariteit. Wij geloven dat de diversiteit op het gebied van cultuur, geloof en denkbeelden binnen De Springplank onze leerlingen helpt een onderlinge verdraagzame houding te ontwikkelen.

Bij de invulling van actief burgerschap en sociale integratie maken we gebruik van verschillende methodes en activiteiten. In de leerdoelen van ons burgerschapsonderwijs zijn alle aspecten van onze visie op burgerschap uitgewerkt. Dit geeft weer welke kennis, houding en vaardigheden wij aan leerlingen willen overdragen. In onze leerdoelen is er aandacht voor de basiswaarden van de democratische rechtsstaat, en voor sociale en maatschappelijke competenties. We garanderen hiermee een structureel aanbod waarbij we onze ambities nastreven en voldoen aan de gestelde kerndoelen. We toetsen de competenties door middel van het meetinstrument "Burgerschap Meten". Deze wordt jaarlijks door de leerlingen van de groepen 7 en 8 ingevuld. De resultaten worden gebruikt om het schoolbeleid aan te passen.

De leerlingenraad

De Springplank beschikt over een leerlingenraad. Het doel van de leerlingenraad is de participatiemogelijkheden (op schoolniveau) van leerlingen vergroten door leerlingen mee te laten denken over de verbetering van ons onderwijs. Het initiatief ligt nog bij de volwassenen, maar de leerlingen geven zelf aan wat zij belangrijk vinden. Leerlingen uit de bovenbouw hebben les gehad over wat een leerlingenraad precies is, hoe zij kritisch kunnen nadenken over de eigen stemkeuze en of zij zichzelf kandidaat willen stellen. Er vinden verkiezingen plaats waarbij leerlingen kunnen solliciteren, hun eigen verkiezingsposter maken en presenteren en er gestemd wordt door de leerlingen van de betreffende groepen. Voorbeelden van thema's die op de agenda kunnen staan o.a.: veiligheid, schone wc's, aanpassingen aan het schoolplein en de aanschaf van nieuwe methode(s). De leerlingenraad bestaat uit leerlingen van groep 6 t/m 8 en telt gemiddeld 14 leerlingen. De leerlingen vanaf groep 5 worden al betrokken door het uitbrengen van hun stem, bij de verkiezingen van de nieuwe leerlingen.

Van analyse naar onze ambities (doelen):

Analyse:

Op de Springplank staat het gevoel van veiligheid en goed in je vel zitten hoog in het vaandel. Er wordt veel tijd en aandacht geschonken door het geven van lessen die hierbij aansluiten. Dit is in lijn met het kwaliteitsgebied onderwijsproces 1 (OP1) zoals dit beschreven staat in onderzoekskader van de Onderwijsinspectie (2021). De school bereidt de leerlingen voor op de samenleving. Om hierop in te spelen besteden wij aandacht aan burgerschapsvorming. Bij de invulling hiervan maken we gebruik van methodes en activiteiten. Binnen de verschillende vakgebieden werken wij aan de 7 basiswaarden; kerndoelen 34 t/m 39, 47, 51 en 53.

Om de ontwikkeling te monitoren maken we in de groepen 7 en 8 gebruik van het meetinstrument 'Burgerschap Meten' van Rovict. De invulling van Burgerschap staat beschreven en ligt ter inzage op de locatie. Ondanks dat we jaarlijks een vragenlijst afnemen en verschillende methodes en activiteiten inzetten om te voldoen aan de landelijke inspectie-eisen, is het van groot belang om de focus hierop te blijven houden.

In de praktijk is zichtbaar dat het van belang is om schoolafspraken in het vizier te houden. Soms wijken leerkrachten van bestaande afspraken af. Het onder de aandacht brengen van Samen1school en in de bouwen daarop te blijven reflecteren en daardoor samen blijven leren is van belang. Zo komt de doorgaande lijn die sterk is uitgewerkt, ook in de praktijk terug.

We zien dat sommige leerkrachten struggelen met negatief gedrag van leerlingen. In deze tijd worden leerlingen met specifieke gedragsbehoeften waar dit kan, zo lang op school gehouden. Indien leerlingen naar een cluster 4 school verwezen worden, zien we dat de doorlooptijd tussen aanvraag en plaatsing minimaal een half jaar is. Deze leerlingen blijven daardoor langer op school. Dit vraagt om extra expertise op dit gebied.

Ambities:

Aan het einde van deze schoolplanperiode willen wij onze leerlingen structureel meegeven dat we evenwichtig en respectvol met elkaar omgaan. Zij leren de basisvaardigheden van een democratie. Wij willen de kinderen van de Springplank kennis en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies) bijbrengen. Onze leerlingen hebben aan het eind van hun schoolloopbaan voldoende culturele baggage meegekregen om hun mening over maatschappelijke thema's te kunnen verwoorden. Op deze manier streven wij ernaar om onze leerlingen actief betrokken te zijn binnen de samenleving en gericht te zijn op samenwerking.

Komend schooljaar leiden we een gedragscoördinator op, zodat de school in de toekomst voorzien is van extra expertise op het gebied van gedrag en ook het ontwikkelteam SEL is actief met dit onderwerp aan de slag. Hun opdracht voor de komende jaren is onder andere om de werkwijze rond Samen1school te herijken en te borgen, te komen tot een doorgaande lijn op het gebied van het aanbod rond de sociale ontwikkeling en te zorgen voor meer expertise rond gedrag(vraagstukken) binnen het team.

3.1.2 Aanbod

Vanuit onze visie streven wij naar het maximaal haalbare resultaat uit onze leerlingen te halen. Het is onze ambitie om hier een passend aanbod te bieden, dat niet enkel dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal, lezen, rekenen, maar zich ook richt op de cognitieve, sociaal en brede ontwikkeling van onze leerlingen. Op deze manier ontstaat er een evenwichtig aanbod over de leerjaren, dat aansluit op de kenmerken van onze leerlingen. Wij streven ernaar om onze leerlingen optimaal voor te bereiden op passend vervolgonderwijs.

Wij streven ernaar om iedere leerling zo veel mogelijk binnen het leerstofjaarklassensysteem op te vangen. We stemmen ons onderwijs af op de leer- en ontwikkelingsbehoeften van onze leerlingen in tempo en leerstof. Onderwerpen als 'zelfstandig werken', 'effectieve instructie', dag- en weektaken zijn duidelijk zichtbaar in de school. In het schooljaar 2023-2024 hebben wij het Effectieve Directe Instructiemodel geherintroduceerd om beter tegemoet te komen aan de verschillende leerniveaus van onze leerlingen.

Leerstofaanbod

We gebruiken eigentijdse methodes die passen bij onze visie en voldoen aan de kerndoelen. Zo zorgen we voor een doorgaande ontwikkelingslijn die voldoet aan de referentieniveaus voor het basisonderwijs. De methodes worden als middel gebruikt om de gestelde doelen te bereiken. Er wordt in de klas op minimaal drie niveaus afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Er wordt verschil aangebracht in minimumstof en basisstof en we maken gebruik van compacten en verrijken bij kinderen die de basisstof al beheersen. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode- onafhankelijke (Cito) en methodegebonden toetsen.

Leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen en zetten klassenmanagement in om de leertijd zo effectief mogelijk te gebruiken. Hiervoor is het essentieel dat leerkrachten handelings- en opbrengstgericht te werk gaan: de onderwijsbehoeften staan centraal om leerlingen tot ontwikkeling te laten komen. Hiervoor is een gestructureerde, overzichtelijke en cyclische werkwijze ingericht. In principe trachten we zo veel mogelijk alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen. Enkele kinderen zullen de einddoelen niet halen. Voor hen wordt een ontwikkelingsperspectief (OPP) opgesteld.

Snappet

Vanaf groep 4 vindt de verwerking veelal plaats met behulp van Snappet. Met Snappet worden er interactieve lessen gegeven en leerlingen formatief getoetst. Leerlingen maken hierbij hun opdrachten online in plaats van in hun werkboek. Snappet heeft oneindig veel opgaven per leerdoel. Het niveau van de leerling wordt per leerdoel bepaald. Op deze manier kan iedere leerling op zijn of haar eigen tempo werken aan de opdrachten. Leerlingen maken de opdrachten op hun Chromebooks en zien daarbij gelijk welke opdrachten zij goed of fout hebben gedaan. Vervolgens krijgen zij gelijk de kans om foute opdrachten te verbeteren. De leerling hoeft hiervoor dus niet te wachten op feedback van de leerkracht. Dit bevordert niet alleen de snelheid, maar ook het leervermogen van de leerling. De voortgang van de leerlingen kan heel eenvoudig per leerdoel gevolgd worden door de docent.

3.1.3. Vakken en methodes

Wij besteden veel zorg aan de aanschaf van nieuwe methoden en stemmen de onderwijsvisie per methode op elkaar af. Bij de kleuters werken we thematisch en registreren en observeren we middels het online programma "Mijn Kleutergroep". In groep 3 wordt er met de leesmethode Veilig Leren Lezen gewerkt. In de groepen 4 tot en met 8 wordt er sinds dit schooljaar gewerkt met de leesmethode Nieuw Nederlands Junior. De groepen 3 tot en met 8 maken gebruik van de rekenmethode Wereld In Getallen en van de taalmethode Taalactief. De zaakvakken worden geïntegreerd gegeven met behulp van de methode Blink. Engels wordt gegeven met behulp van SteppingStones. Voor Levensbeschouwing gebruiken we de methode Hemel en Aarde. Voor het vak verkeer gebruiken wij de methode Jeugd Verkeerskrant. Actief burgerschap wordt op onze school binnen verschillende vak- en vormingsgebieden geïntegreerd.

Taalleesonderwijs

Door de omvang van ons leesonderwijs, de scheiding van methodes en het belang dat wij aan de vakgebieden hechten, worden leesonderwijs en taal & spelling apart benoemd in dit hoofdstuk.

Taalonderwijs is de verbindende schakel tussen alles wat er op school aan de orde komt, vanuit de kinderen en vanuit de vakken. Tegelijkertijd is de taal zelf een rijke wereld waarin veel te ontdekken, te herkennen, te onderzoeken, te begrijpen, te kunnen en te weten valt. In de groepen 1 en 2 wordt er onder andere gebruikgemaakt van Klankkast. Mijn Kleutergroep ondersteunt bij het stellen van doelen en het volgen van de ontwikkeling van de kinderen. In groep 3 zijn taal en spelling verweven in het leesonderwijs. In de groepen 4 tot en met 8 wordt voor zowel taal als spelling gebruikgemaakt van Taal Actief. We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal, spelling en lezen. Op dit moment wordt er gebruikgemaakt van de methode Taal Actief. Echter wordt er op De Springplank gewerkt met verschillende versies van deze methode. Onze ambitie is dat er voor schooljaar 2025-2026 eenzelfde versie/methode wordt gekozen om een goede doorgaande leerlijn te creëren.

Lezen

Vlot technisch kunnen lezen is belangrijk voor de gehele schoolloopbaan van de leerlingen. Wij vinden het belangrijk dat leerlingen vlot leren lezen, dat wil zeggen dat zij correct en in een vlot tempo een tekst kunnen decoderen. Daarnaast is het minstens zo belangrijk dat leerlingen de tekst met expressie kunnen lezen. De

vaardigheid om een tekst met expressie te kunnen lezen, vormt de brug tussen het decoderen (vlot en correct) enerzijds en de betekenis anderzijds. We willen het technisch lezen naar een hoger plan brengen door, naast de instructie, veel aandacht te besteden aan leesbevordering. Door een gevarieerd aanbod (denk aan informatieve teksten, fictie, waargebeurde verhalen, versjes/poëzie, toneellezen) komen kinderen in aanraking met verschillende genres en wordt de leesbeleving breder. Hierdoor stimuleren we het lezen in de hoop dat het leesplezier toeneemt. Want als kinderen verschillende soorten teksten met plezier leren lezen, worden de volgende vaardigheden vergroot.

- De woordenschat wordt groter waardoor de kinderen meer kennis van de wereld op zullen doen (goed voor begrijpend lezen);
- Meer begrip hebben voor de opbouw van teksten;
- Door veel leeskilometers te maken gaan leerlingen sociaal- emotioneel groeien (uitbreiding van ervaringen, gevoelens, situaties) en ervaren: lezen doe je voor jezelf, om iets te weten te komen, iets te leren, of om lekker weg te dromen, verrast te worden, in spanning te zitten etc. Lezen is dus ook voor ontspanning en vermaak.

We werken met drie niveaugroepen. De zorggroep krijgt verlengde instructie van de leerkracht, de basisgroep krijgt de basisstof aangeboden en de plusgroep extra uitdaging. Kinderen die uitvallen worden besproken en eventueel begeleid door de leesspecialist. Onze leesspecialist heeft goed in beeld welke leerlingen uitvallen of dreigen uit te vallen door hier proactief naar te handelen. Zo wordt er dagelijks extra gelezen ter ondersteuning aan het reguliere aanbod aan de leerlingen die dat extra nodig hebben. Tevens beschikt de school over een dyslexiebeleid. In dit beleid staat precies beschreven welke route er moet worden afgelegd bij (vermoeden van) dyslexie.

In het schooljaar 2020-2021 kwam er vanuit de overheid extra geld vrij om de Corona achterstanden weg te werken (NPO middelen). De Springplank heeft een groot gedeelte van dit bedrag besteed aan het wegwerken van de leesachterstanden door actief in te zetten op het bevorderen van het leesonderwijs. Dit is gedaan door onder andere het realiseren van een schoolbibliotheek. De schoolbibliotheek is een prachtige ruimte waarin een grote hoeveelheid en diversiteit van boeken op verschillende niveaus aantrekkelijk worden aangeboden aan onze leerlingen. De schoolbibliotheek wordt op professioneel niveau gerund in samenwerking met de Bibliotheek Huizen.

Binnen ons leesonderwijs maken wij gebruik van de drie methodes. Ten eerste maken wij gebruik van de methode 'Veilig Leren Lezen Kim-versie' in groep 3. Ten tweede maken wij gebruik van Nieuw Nederlands Junior in de groepen 4 t/m 6 voor voortgezet technisch lezen. Ten derde hanteren wij de methode Nieuw Nederlands Junior in de groepen 4 t/m 8 voor begrijpend lezen. De teksten van deze methode sluiten goed aan op de actualiteit en op allerlei maatschappelijke thema's.

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). We gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.

In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen. MijnKleutergroep helpt bij het stellen van rekendoelen (die voldoen aan de kerndoelen) en Met Sprongen Vooruit wordt als bronnenboek gebruikt. In de groepen 3 t/m 8 wordt gebruik gemaakt van de methode 'Wereld in getallen'. In groep 3 wordt bij de verwerking gebruik gemaakt van werkboeken. In de groepen 4 t/m 8 wordt er gebruikgemaakt van het verwerkingsinstrument Snappet. In groep 7 wordt er, ter extra ondersteuning, gebruik gemaakt van de methode Tellers en Noemers.

Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Bij wereldoriëntatie leren wij de kinderen meer over de wereld, de natuur en

techniek, de mens en de maatschappij. We leren hen om die kennis toe te passen in de praktijk. In de groepen 1 en 2 wordt op een thematische manier aan wereldoriëntatie gewerkt. Er zijn vaste thema's rond seizoenen en vieringen die jaarlijks terugkeren en zelfgekozen thema's passend die aansluiten bij wat er speelt in een groep of een project. In de groepen 3 en 4 zit wereldoriëntatie verweven in de methode van Veilig Leren Lezen en wordt er wekelijks naar Schooltv "Huisje, boompje, beestje" gekeken. In de groepen 5 t/m 8 wordt gebruikgemaakt van de methode Blink geïntegreerd. Deze methode bestaat uit de vakvakken 'geschiedenis', 'aardrijkskunde' en 'natuur- en techniekonderwijs' en voldoet aan de betreffende kerndoelen. Voor de groepen 6 t/m 8 werken de leerlingen met Topomasters voor de topografie van Nederland, Europa en de wereld. Tijdens de lessen zijn de leerlingen bezig met onderzoeken, bronnen raadplegen, verslagen/werkstukken maken, lapbooks maken, presenteren, overleggen en creatieve activiteiten. De leerlingen in de groepen 5 t/m 8 krijgen zowel een directe instructie van de leerkracht, als de mogelijkheid om zelfstandig aan de eigen onderzoeksvraag te werken. Verder hebben wij verschillende tv-programma's in ons onderwijsaanbod opgenomen (Koekeloere, Huisje Boompje Beestje, Nieuws uit de Natuur).

Bewegingsonderwijs

Bewegen en sporten vinden wij belangrijk. Het verbetert niet alleen de gezondheid, motoriek en welbevinden van leerlingen, maar draagt ook bij aan hun sociaal-emotionele en cognitieve ontwikkeling. We zorgen daarom voor voldoende en kwalitatief goed bewegingsonderwijs door planmatig te werken met een vakwerkplan en door de inzet van een vakleerkracht of bevoegde groepsleerkracht. We maken jaarlijks gebruik van gastlessen in verschillende sporten die door de lokale sportaanbieders aangeboden worden. Om de leerlingen veel te laten bewegen zorgen de buurtsportcoaches in de pauzes voor actief pleinspel. Het naschoolse sportaanbod dat door de Gemeente Huizen georganiseerd wordt, brengen wij onder de aandacht van de ouders.

Wetenschap en technologie

De komende jaren willen we ons verder oriënteren op een werkwijze of methode voor wetenschap en techniek. Onze ambitie is het schooljaar in 2025-2026 om een werkwijze voor wetenschap en techniek te hebben passend bij de landelijk gestelde kerndoelen.

Engels

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. In de groepen 1/2 besteden we wekelijks spelenderwijs aandacht aan de Engelse taal. De groepen 3 t/m 8 werken met de methode Stepping Stones junior waarbij gebruik wordt gemaakt van native speakers via het digibord.

Schrijven

Wij volgen vanaf groep 3 de methode Pennenstreken. Bij deze methode leren de leerlingen de aangeboden leesletters meteen in schrijffletters.

Van analyse naar onze ambities:

Analyse:

Op de Springplank wordt er met lesmethodes en Snappet gewerkt. Uit een analyse is gebleken dat het aan de doorgaande lijn wat leerlijnen en doelen betreft, versterkt kan worden. Leerkrachten hebben op dit moment nog onvoldoende zicht op de doorlopende leerlijnen en de bijbehorende leerdoelen, zowel op groepsoverstijgend niveau als vakoverstijgend. Uit teambijeenkomsten komt naar voren dat er verschillende materialen voor de basisvakken worden ingezet zonder dat daar zicht is op een doorgaande lijn. Met name voor de vakken taal en spelling ontbreekt het aan een passende methode.

Daarnaast ziet de Springplank nog kansen om haar leerlingen beter in beeld te krijgen op de zeer korte, middellange en lange termijn, aansluitend bij OP2, Zicht op ontwikkeling. Hier is een verbetertraject afgegeven voor het bestuur. De documentatie betreffende deze verbeteropdracht ligt ter inzage op de locatie. Op dit moment wordt er nog geen aandacht besteed aan het vak techniek op de Springplank. Vanuit de Onderwijsinspectie (toezichtkader) worden scholen verplicht gesteld om hieraan tijd en aandacht te besteden.

Ambitie:

Op de Springplank is behoefte om de leerstof groeps- en vakoverstijgend goed op elkaar aan te laten sluiten. Om in te spelen op deze behoefte is het van belang om de verschillende leerlijnen en leerdoelen met het team in kaart te brengen voor de vakken taal (waaronder taal, spelling en lezen) en rekenen. Nadat de leerlijnen en leerdoelen in kaart zijn gebracht is de volgende stap om de beschikbare materialen aan deze leerlijnen en doelen te koppelen. Ook moet de inzet van lesmethodes en Snappet goed in kaart worden gebracht en een vaste werkwijze hiervan geïmplementeerd en geborgd worden (in kwaliteitskaart). Er ligt de ambitie om een passende taal/spellingmethode uit te kiezen die aansluit bij onze visie op het taal/ spelling onderwijs en die in één doorgaande lijn wordt gegeven.

Om de verbeteropdracht vanuit bestuur te voltooien is het belangrijk om de verschillende zorgniveaus in kaart te brengen, passend bij de werkwijze van Unita. Zicht op ontwikkeling op korte, lange en zeer lange termijn moet zichtbaar zijn. De zichtbaarheid zit in het fysieke (aanwezigheid van groepsplannen/handelsplannen en overige planning) maar ook in het in kaart brengen van de doorlopende leerdoelen en leerlijnen gericht op differentiatie.

Op de Springplank werken wij volgens het toezichtkader vanuit de Onderwijsinspectie, kerndoeldekkend. Onze ambitie is dan ook om het techniekonderwijs op een passende wijze in ons onderwijs te realiseren en te implementeren.

3.1.4 Zicht op ontwikkeling en toetsing

In het schooljaar 2023-2024 is De Springplank begonnen met een transitie van intern begeleider naar kwaliteitscoördinator. Tegelijkertijd wordt de bestaande zorgstructuur aangepast en beter in kaart gebracht en beschreven. De kwaliteitscoördinator krijgt, anders dan de intern begeleider, een meer coördinerende rol in de zorgstructuur. Wij vinden het belangrijk dat het primaire zorg- en leerproces bij de leerkrachten ligt. De leerkrachten zijn eigenaar van de kwaliteit van het onderwijs in hun eigen groep waarbij het optimaal leren centraal staat. Waar voorheen de rol van de intern begeleider als vraagbaak voor de leerkracht werd gezien, wordt deze nu als aanjager van de leercultuur gezien. De rol van de kwaliteitscoördinator (samen met de directie) wordt gericht op het organiseren en stimuleren van het leren van de leerkrachten, gericht op hun vaardigheden en competenties. De kwaliteitscoördinator heeft geen beoordelende rol, maar werkt vanuit vertrouwen en ethisch perspectief. De kwaliteitscoördinator is integer vanuit het morele kompas om de goede dingen te doen voor onze leerlingen. Er wordt op passende momenten het gesprek aangegaan als critical friend over het leren en lesgeven met altijd hetzelfde doel: de kwaliteit van ons onderwijs te versterken. Wij zien dan ook de school als een professionele leergemeenschap waarin leerlingen zich ontwikkelen en het team zich met elkaar professionaliseert.

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. het Cito-leerlingvolgsysteem en de bestaande methodetoetsen. De resultaten worden ingevoerd in het LVS ParnasSys. De CITO resultaten worden 2x per jaar op groeps- en schoolniveau geanalyseerd. Na de analyse wordt in kaart gebracht welke

interventies er eventueel plaats vinden om proactief te kunnen anticiperen zodat de leerlingen altijd onderwijs op maat krijgen en eventuele uitval kan worden voorkomen.

De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Met ouders worden op de gespreksmomenten de toetsresultaten besproken. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan een landelijke centrale doorstroomtoets. Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. Deze adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids.

Op De Springplank wordt er gewerkt middels een dagrooster waarin per vak wordt aangegeven welke leerstof er wordt aangeboden. In dit dagrooster kunnen korte notities worden opgeschreven over het behalen van het leerdoel, welke leerlingen opvallende prestaties tonen en hoe de les verder is verlopen. Ook wordt opgeschreven welke les er precies wordt gegeven zodat een doorlopende lijn goed zichtbaar is. Het dagrooster is een onderdeel van het weekrooster. In dit weekrooster staat de planning voor de hele werkweek beschreven.

Op De Springplank wordt er cyclisch in verschillende termijnen gewerkt. Het zeer-kort cyclisch werken slaat de dagplanning, het kort-cyclisch slaat op de weekplanning, het middellange cyclisch werken slaat op de methodegebonden toetsen, het lang-cyclisch slaat op de CITO toetsmomenten (2x per jaar) en tot slot de zeer-lange termijn cyclus slaat op de jaardoelen die de school jaarlijks opstelt.

3.1.5. Didactisch en pedagogisch handelen

Onze ambitie is dat in alle groepen adequaat, op de behoefte afgestemd, wordt lesgegeven en gedifferentieerd. Dat de didactiek activerend is en dat de lestempo juist afgestemd is op de behoeften zodat er een hoge mate van betrokkenheid wordt gecreëerd. Wij richten ons op basiskennis bij leerlingen als voorwaarde om zelfontdekkend aan de slag te gaan. De leerkracht inspireert leerlingen en leert ze vaardigheden aan waarmee de leerling zijn eigen leerproces kan vormgeven binnen de mogelijkheden die we als school kunnen bieden. Er vindt veel interactie plaats tussen leerkracht en leerling. De leerkracht geeft veel feedback, vooral gericht op het proces. Bovendien zorgt de leerkracht ervoor dat leerlingen zich veilig, gewaardeerd en gerespecteerd voelen.

Wij hanteren de werkwijze Handelingsgericht werken (HGW) waarbij de leerkrachten het onderwijs afstemmen op de onderwijsbehoeften van de leerling. We zoeken naar kansen, kwaliteiten en mogelijkheden van de leerlingen: wat gaat wel goed en hoe kunnen we dat gebruiken? Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die inspireert en vaardigheden aanleert waarmee de leerling zijn eigen leerproces kan vormgeven binnen de mogelijkheden die we op school kunnen bieden. We maken hierbij gebruik van groepsplannen waarin een groepsoverzicht wordt gemaakt waarop kenmerken van leerlingen staan. In dit groepsplan worden 3 groepen van elkaar onderscheiden: de basisgroep, verrijkingsgroep en de extra- aandachtsgroep. Het groepsplan is een levend document en wordt minimaal 2x per jaar aangepast.

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs (werken met groepsplannen) volgens het EDI-model. We differentiëren bij de instructie (expliciete directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo) afhankelijk van de kenmerken en de onderwijsbehoeften.

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 het schoolondersteuningsprofiel (hierna te noemen SOP) staat beschreven welke basisondersteuning we kunnen leveren en welke extra ondersteuning.

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. 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 LVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en vanaf groep 5 het LVS Kindbegrip (sociale ontwikkeling) en Samen1school. De positief gestelde gedragsregels van Samen1school hangen zichtbaar in de school. Daarnaast maakt elke klas zijn eigen klassenregels. We vinden het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. Leerkrachten creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen.

3.1.6. Extra ondersteuning

Op De Springplank is een ondersteuningsteam werkzaam bestaande uit de kwaliteitscoördinator, leesspecialist en een remedial teacher. Zij werken samen met de desbetreffende leerkrachten, externe ondersteuners en therapeuten, het samenwerkingsverband Unita en de ouders/verzorgers van onze leerlingen.

De niveaus van zorg

Alle scholen binnen het samenwerkingsverband Unita bieden tenminste basisondersteuning. Dit is één gemeenschappelijke standaard voor de kwaliteit van passend onderwijs en leerlingondersteuning. Deze basisondersteuning wordt iedere leerling aangeboden. Als het om ondersteuning gaat is het uitgangspunt de onderwijsbehoeften van de leerling. Handelingsgericht werken en handelingsgericht diagnosticeren is het uitgangspunt bij het handelen van alle scholen binnen het samenwerkingsverband. Het vergroten van de handelingsbekwaamheid van de professionals (leerkrachten en leden van het zorgteam) is hierbij een specifiek aandachtspunt.

Op dit moment wordt de zorgstructuur op De Springplank op drie niveaus ingericht. Onze ambitie is om dit, passend bij ons samenwerkingsverband Unita, uit te breiden naar 5 zorgniveaus. Dit vernieuwde model wordt de zorgpiramide op vijf niveaus genoemd. De overgang van de huidige drie niveaus naar de vernieuwde 5 niveaus vindt plaats in het schooljaar 2023-2024. De vijf niveaus zijn:

- Zorgniveau 1 [basisondersteuning]: de algemene preventie in de groep. De leerkracht is casemanager.
- Zorgniveau 2 [basisondersteuning]: extra zorg binnen de groep. Leerlingen in zorgniveau 2 worden indien nodig door de leerkracht met de kwaliteitscoördinator besproken. De leerkracht is casemanager
- Zorgniveau 3 [basisondersteuning]: Specifieke zorg voor meervoudige problematiek in overleg met de kwaliteitscoördinator, zoals een eigen leerlijn, het maken van een OPP en deelnemen aan het ZAT (zorg- en adviesteam). De kwaliteitscoördinator is casemanager .
- Zorgniveau 4 [extra ondersteuning]: Specifieke zorg na extern overleg met het samenwerkingsverband Unita. De ondersteuningsbehoefte van de leerling wordt vertaald naar een plan van aanpak in een MDO (Multi Disciplinair Overleg). De kwaliteitscoördinator is casemanager .
- Zorgniveau 5: In overleg met alle betrokkenen (ouders, school en externen) komen wij tot de conclusie dat de ondersteuningsbehoeften van het kind groter zijn dan wij binnen onze zorgstructuur kunnen bieden. We gaan dan op zoek naar een passende oplossing. De kwaliteitscoördinator is casemanager.

Een leerkracht signaleert de onderwijsbehoeften van alle leerlingen via klassenobservatie, via toetsen die worden afgenomen en via de gesprekken met leerling en/of ouders. De 'signalen' worden

besproken met de kwaliteitscoördinator in een groepsbespreking. De leerkracht stelt, indien nodig in overleg met de kwaliteitscoördinator, een groepsplan op. Hierin worden de doelen benoemd voor 3 subgroepen: basisaanbod, intensieve groep en de groep die extra uitdaging nodig heeft. De leerkracht informeert de ouders over de doelen van de leerling.

Wanneer er sprake is van afwijkende doelen, wordt er een individueel handelingsplan opgesteld. Dit gebeurt altijd in samenspraak met de ouders. De begeleiding van 'zorgleerlingen' verloopt volgens een vast traject. Dat noemen we de 1-zorgroute.

De kwaliteitscoördinator coördineert en volgt samen met de groepsleerkracht de ontwikkeling van leerlingen. Tevens coacht de kwaliteitscoördinator de leerkrachten, bespreekt met de groepsleerkrachten de groepsplannen, komt regelmatig op bezoek in alle groepen en volgt de leerlingen met speciale onderwijsbehoeften. De basiskwaliteit en de basisondersteuning zijn bij ons op school gewaarborgd. Zie verder het SOP.

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 onze SOP (zie onze website) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

De school heeft zicht op de leerlingpopulatie, daardoor is er zicht op de invloed die deze heeft op de onderwijsbehoefte van de schoolpopulatie. Er worden bij de intake vragen gesteld met behulp van een intakeformulier dat erop gericht is om goed te anticiperen op de onderwijsbehoeften van de nieuwe leerlingen.

3.1.7. Onderwijsresultaten

Op De Springplank wordt veel waarde gehecht aan de uitkomst onderwijsresultaten. De resultaten geven aan hoe de leerling in zijn/haar groeiproces zit en wat de leerling precies nodig heeft, passend bij opbrengstgericht werken.

Artikel 9 lid 5 WPO (wet op primair onderwijs) geeft aan: "Ten aanzien van de onderwijsactiviteiten, genoemd in het eerste tot en met vierde lid, worden bij algemene maatregel van bestuur kerndoelen vastgesteld". En in artikel 9 lid 9: "Voor de school geldt de eis dat zij tenminste de kerndoelen bij haar onderwijsactiviteiten als aan het eind van het basisonderwijs te bereiken doelstellingen hanteert." Aanvullend op de kerndoelen geven de referentieniveaus Rekenen en Taal een specifieke beschrijving van de onderwijshoud. Zij bieden daarmee heldere en concrete doelen die leraren kunnen hanteren en op basis waarvan zij de voortgang van hun leerlingen kunnen evalueren.

We streven naar (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. de sociaal-emotionele ontwikkeling, Taal en Rekenen. 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. Jaarlijks ontwerpen we een overzicht van normen en toetsuitslagen. Op basis van een analyse stellen we interventies vast.

De opbrengsten van eind schooljaar 2022 - 2023 (eindmeting) vormen het uitgangspunt voor dit schoolplan.

Ambitie, signaleringswaarde en verwachting referentieniveaus op moment dat leerlingen RKBS De Springplank verlaten

Eindopbrengsten schooljaar 2022 - 2023 groep 8

	1F totaal	1F lezen	1F taalverzorging	1F rekenen
signaleringswaarde	85% (correctiewaarde 22-23 80%, 23-24 82%)	85% (correctiewaarde 22-23 80%, 23-24 82%)	85% (correctiewaarde 22-23 80%, 23-24 82%)	85% (correctiewaarde 22-23 80%, 23-24 82%)
ambitie	100%	100%	100%	100%
verwachting	98%	100%	98%	97%
behaalde resultaat IEP 22-23		99%	99%	97%

	1S/2F totaal	2F lezen	2F taalverzorging	1S rekenen
signaleringswaarde	50,6% (correctiewaarde 22-23 43,6% en 23-24 45,6%)	50,6% (correctiewaarde 22-23 43,6% en 23-24 45,6%)	50,6% (correctiewaarde 22-23 43,6% en 23-24 45,6%)	50,6% (correctiewaarde 22-23 43,6% en 23-24 45,6%)
ambitie	70,7%	79,0%	69,0%	64,0%
verwachting	68%	79%	69%	60%
behaalde resultaat IEP 22-23		89%	80%	64%

De ambitie en verwachting zijn vastgesteld met behulp van 'Stap voor stap naar eigen schooldoelen'.

Verwachte uitstroom referentieniveaus				
	1F lezen	2F lezen	1F rekenen	1S rekenen
Groep 6	M: 98% E: 96%	M: 56% E: 61%	M: 92% E: 98%	M: 36% E: 42%
Groep 7	M: 100% E: 100%	M: 68% E: 74%	M: 94% E: 98%	M: 56% E: 66%

Ambitie 1F: 100%; norm 1F: 85%<

Ambitie 1S: 60%; norm 2F/1S: 49%< ; 2F: 70%

Ambitie voor lezen is 79%. Extra op inzetten met de nieuwe methode Nieuw Nederlands Junior. Rekenen wellicht iets bijstellen. Groep 7 BAK zit nu op een score van 56%. Gelijk starten met een plan voor de hele groep op rekenen.

	Begrijpend lezen		DMT		Rekenen-wiskunde		Taalverzorging	
	Ambitie	Trend	Ambitie	Trend	Ambitie	Trend	Ambitie	Trend
3			80%		54%		67%	
4	66%		57%		60%		69%	
5	55%		50%		53%		50%	
6	57%		64%		65%		64%	
7	65%		70%		74%		70%	

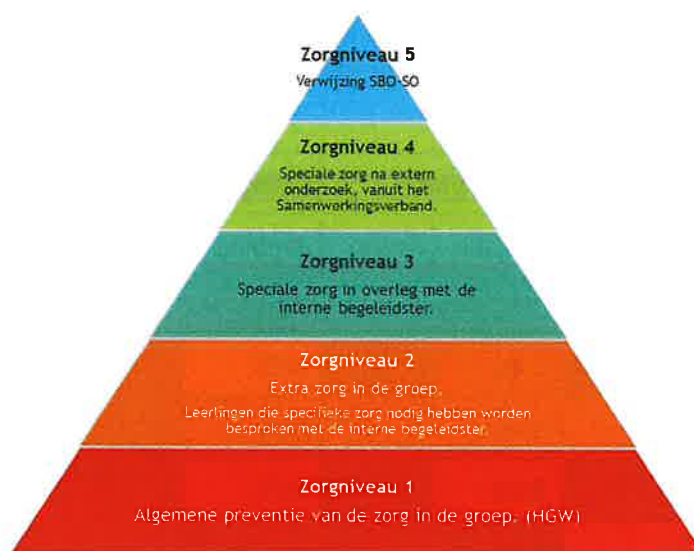
Van analyse naar onze ambities:

De school presteert op het fundamentele niveau over het algemeen op het niveau dat zij van haar leerlingen verwacht. Op het streefniveau ligt dit anders. Hier halen we de gestelde normen over het algemeen onvoldoende. Dit houdt in dat we - na evaluatie van of onze normen haalbaar zijn - zeker moeten insteken op het aanbod en de aanpak voor leerlingen die meer kunnen.

In de groepen zien we dat er nog onvoldoende gedifferentieerd wordt en de instructie bij de meeste leraren nog te weinig diepgang heeft. Dit houdt in dat belangrijke stappen in een instructie worden overgeslagen of te beknopt worden behandeld. Het is belangrijk dat leraren alle fases t.a.v. de een effectieve instructie doorlopen, zodat er een maximale opbrengst bereikt kan worden. Daarnaast moeten leraren eigenaar worden van het instructiemodel dat op de school gebruikt wordt, dit stimuleert een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het onderwijs dat op de school gegeven wordt. Het aanbod is in de afgelopen jaren onvoldoende geëvalueerd. Dit heeft ertoe geleid dat individuele leerkrachten (bouwbreed) keuzes hebben gemaakt in het aanbod, waardoor verschillen zijn opgetreden tussen bouwen onderling. Omdat het team niet samen vergadert, is er niet voldoende grip geweest op deze verschillen. Deze verschillen zouden zeker een rol kunnen hebben bij de resultaten. Het verdient de aandacht om dit bij de mediometing in 2024 uitgebreid te onderzoeken.

Uit het MTO van 2022-2023, meerdere gesprekken en schoolbezoeken door het bestuur, komt naar voren dat de kwaliteitscoördinatoren een te hoge werkdruk ervaren. Een onderdeel van deze werkdruk komt voort door het gebrek van eigenaarschap vanuit het team naar de kwaliteitscoördinatoren. Daarnaast heeft het bestuur een verbeteropdracht afgegeven die gericht is op het afstemmen op de te verwachten ontwikkeling en specifieke ondersteuningsbehoefte van de leerlingen. De dagelijkse afstemming ontbreekt.

Sinds dit schooljaar is er een interim KC'er aangesteld die in samenwerking met de directie en onze orthopedagoog vormgeeft aan de transitie van KC'er naar kwaliteitscoördinator (hierna genoemd als kc) In deze transitie is de verantwoordelijkheid voor de (ondersteuning en ontwikkeling van de) leerlingen zoveel mogelijk bij de leerkrachten neergelegd. Vanaf zorgniveau 3 komt de kc steeds meer in beeld.



Ambities:

- Alle leraren werken met het EDI-model en hebben het gevoel invloed te hebben op hoe er met het model gewerkt wordt. Tijdens de groepsbezoeken nemen de EDI-werkgroep, KC en directie waar dat 95% van de leraren EDI optimaal toepassen.
- Schoolbreed wordt de kwaliteitskaart EDI ontwikkeld en per EDI-eigenschap de werkwijze beschreven. Deze werkwijze wordt met de input vanuit het team ontwikkeld en vervolgens frequent geëvalueerd en onder de aandacht gebracht.
- Per vakgebied ontwikkelt het team een vakplan onder leiding van de KC, waarbij is vastgelegd hoe de doorgaande lijn wordt gewaarborgd vanaf groep 1 tot en met 8, welk aanbod en welke aanpak daarbij wordt gehanteerd.
- De leesbegeleiding door de leesspecialist wordt voortgezet.
- Stichtingsbreed wordt het aanbod voor leerlingen die meer kunnen, gestroomlijnd en verrijkt.
- Het team verdiept zich verder in Leerling in Beeld en wordt vaardig in het analyseren met dit programma, zodat er meer grip op de resultaten en vervolgstappen ontstaat.
- De ondersteuningsstructuur wordt herijkt, waarin groeps- en leerlingbesprekingen effectief worden neergezet.
Er ontstaat binnen het team een focus op cyclisch werken (korte termijn → dagplanning in de groepsmap, middellange termijn → analyse methodetoetsen deze effectueren in een groepsplan, lange termijn → analyse LIB met team en individueel, waarna aanpassingen in groepsplan & aanpak volgen.
- In de teamvergaderingen ligt de focus op de evaluatie en de ontwikkeling van het onderwijs, waarbij leraren van en met elkaar leren (collegiale consultatie & gebruik maken van elkaars expertise).
- Om de werkdruk van de kwaliteitscoördinator te verlagen en het eigenaarschap onder de leerkrachten te verhogen is de transitie van intern begeleider naar kwaliteitscoördinator ingezet. De transitie is erop gericht dat de focus van de intern begeleider verschuift van zorg en begeleiding van (zorg)leerlingen naar het bewaken van de kwaliteit van het primaire proces van het onderwijs. De kwaliteitscoördinator krijgt een meer coördinerende rol waarin

zij processen bewaken en borgen die de focus hebben op de kwaliteit van het leren van alle leerlingen en leraren. De rol van intern begeleider is niet langer de vraagbaak voor de leerkracht, maar wordt de aanjager van de leercultuur in de school waarin zij krachtig samen optrekt met de schoolleider, gericht op het leren van de leraren waar vaardigheden en competenties centraal staan. Met deze transitie wordt ook de zorgstructuur op de Springplank passend gemaakt aan de werkwijze van Unita. Het werken in verschillende niveaus gericht op differentiatie. Op deze manier willen wij de op de Springplank de leerlingen nog beter inzicht krijgen op de korte, midden en lange termijn.

- Aan het einde van dit schoolplanperiode is de transitie van intern begeleider naar kwaliteitscoördinator voltooid, waarbij de kwaliteitscoördinator zich richt op het verbeteren van de onderwijskwaliteit, het professionaliseren van leerkrachten en het regisseren van ondersteunings- en zorgstructuur waarbij de zorgstructuur volledig passend is bij de werkwijze van Unita. Daarnaast wordt er door de leerkrachten adequaat zicht gehouden op de korte, middellange en lange termijn doelen en is dit fysiek zichtbaar in bijvoorbeeld een groepsmap en groepsplanning.

3.2 Strategisch personeelsbeleid

3.2.1 Aantrekkelijk werkgeverschap

Ambitie

Stichting SRKOH heeft als ambitie de beste werkgever van de regio te zijn. In de CAO-PO is veel geregeld wat betreft de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden; derhalve kunnen we ons hier minder makkelijk in onderscheiden. Wel kunnen we ons onderscheiden in de aandacht voor onze medewerkers in de ruimste zin van het woord: we weten wie er bij ons werken, medewerkers voelen zich gezien en gehoord.

Om dit te bereiken zetten we onder andere de volgende middelen in:

- bijeenkomsten met collega's van andere scholen behorend bij de Stichting, o.a. gezamenlijke studiedag en scholenborrel
- (financiële) middelen voor zelfontplooiing
- mogelijkheid om workshops te volgen, passend bij je levensfase
- mogelijkheid om gezamenlijk te sporten

Professionalisering

Voor het succesvol realiseren van de ambities van SRKOH (zie Reisplan 2023 - 2027, 'Scholen van waarde(n)') is de deskundigheid van medewerkers belangrijk. Een compleet, gekwalificeerd en enthousiast team is een basisvoorwaarde. De leerkracht speelt een cruciale rol bij het leren en de ontwikkeling van de kinderen op de scholen van de Stichting. Het strategisch personeelsbeleid draagt bij aan een optimale en duurzame inzet van mensen en middelen en versterkt het professioneel handelen van alle medewerkers.

Scholing

Binnen onze stichting is veel ruimte voor individuele en teamprofessionalisering. Dit draagt bij aan schoolontwikkeling. Scholing komt aan de orde bij de ontwikkelgesprekken. Medewerkers kunnen (persoonlijke) scholing aanvragen (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de school verbeterdoelen, of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team twee keer per jaar teamgerichte scholing. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering. Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen en

studiedagen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal cursussen.

We stimuleren schooloverstijgend kennis delen en gezamenlijk professionaliseren. We werken samen met onderwijspartners om onder andere in te spelen op de actuele arbeidsmarktsituatie. Met Hogeschool Utrecht en de Marnix Academie dragen we zorg voor de opleiding van nieuwe leerkrachten. Onze startende leerkrachten worden extra ondersteund door onze schoolleiders, om hen vitaal en goed voorbereid voor de klas te laten staan.

3.2.3 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Speerpunt in de ontwikkeling van leerkrachten tot nog betere leerkrachten. Jaarlijks worden studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Tevens leggen de directie, de KC en de specialisten die binnen de school werken, lesbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. Het is vanzelfsprekend dat op de scholen gebruikgemaakt wordt van collegiale consultatie. De leerkrachten kunnen op die manier van en met elkaar leren en samen zorgen voor het verhogen van de basiskwaliteit.

Typerend voor onze school is tevens dat we leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen. Delen we onze kennis en benutten wij onze talenten. We stellen duidelijke prioriteiten waar wij ambitieus en doelgericht aan werken. Binnen een ontwikkelteam werken collega's samen aan het verbeteren van de onderwijspraktijk. De kenmerken zijn:

1. Doelen stellen (weet waar je naartoe werkt)
2. Samen werken en leren (kennis ontwikkelen en benutten)
3. Beleid vertalen naar een verbetering in de praktijk (bij elkaar kijken, feedback geven)
4. Gedeeld leiderschap (iedereen neemt verantwoordelijkheid)
5. Continu verbeteren (interview, evalueren en reflecteren)

In dit schoolplan staan globaal de ontwikkelingsdoelen voor de komende vier jaar beschreven. Jaarlijks wordt er met het team bepaald welke twee/drie doelen er centraal komen te staan voor komend schooljaar. De doelen worden vervolgens uitgewerkt in de verschillende ontwikkelteams.

De gesprekkencyclus

De talenten en de deskundigheid van het personeel hebben een directe invloed op de kwaliteit van ons onderwijs. Die talenten en deskundigheid willen we optimaal ontwikkelen en benutten. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie, de visie(s) en de doelen van de school. In de gesprekken tussen medewerker en leidinggevende komt de gewenste ontwikkeling en de voortgang aan de orde. Medewerkers hebben zelf de regie over hun ontwikkeling; de schooldirectie faciliteert hen waar mogelijk.

SRKOH heeft een structuur vastgesteld voor het organiseren van ontwikkelgesprekken en reflectiegesprekken. Het is onze ambitie om dit schooljaar 2024-2025 te evalueren en waar nodig aan te passen.

Personeelsplanning

Teneinde onze ambities waar te maken, dienen we voldoende gekwalificeerde medewerkers in dienst te hebben. Op de huidige arbeidsmarkt dienen we buiten de eerder gebaande paden te treden om nieuwe medewerkers te 'vinden'. We willen de uitstroom van onze medewerkers beperken. Van cruciaal belang hierbij is het aandacht hebben voor elke medewerker en op de hoogte zijn van zijn situatie en behoefte.

Een belangrijk thema in deze beleidsperiode is de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Kennis- en stuurgetallen bieden op dit moment vooral inzicht in de bestaande situatie; de komende beleidsperiode zal er gewerkt gaan worden naar een meer strategische personeelsplanning.

Werving & selectie

Voor de werving van leerkrachten volgen we een sollicitatieprocedure waarbij een interview en een proefles en/of referentiecheck plaatsvinden. Hierbij worden, bij externe kandidaten, referenties nagetrokken. Bij gelijke geschiktheid krijgen interne kandidaten voorrang op externe kandidaten. Medewerkers komen in dienst van de stichting en kunnen op alle scholen hun werkzaamheden uitvoeren/geplaatst worden. Onze ambitie is om meer zij-instromers te werven. Een zij-instromer heeft een HBO- of WO-diploma en kan na een assessment een werken-leren traject van maximaal 2 jaar volgen. Daarna kan hij/zij direct, onbevoegd en betaald als leerkracht aan de slag. Dit traject wordt financieel ondersteund door de zij-instroom subsidieregeling. Door in te zetten op meer zij-instromers hopen wij het lerarentekort terug te dringen, daarnaast wordt het als verrijking voor de school gezien, vanwege de kennis en ervaring die zij meebrengen.

Stagiair(e)s

Wij vinden het belangrijk om studenten een kans te bieden om ervaring op te doen met ons onderwijs. De scholen van SRKOH staan open voor stagiair(e)s van de PABO's in de omgeving en stagiaires die een MBO-opleiding, klassenassistent niveau 3 of onderwijsassistent niveau 4 volgen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiair in de klas wil begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de PABO's en ROC's. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met de interne stagecoördinator en eventueel de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool.

Introductie en begeleiding nieuwe leerkrachten

Leerkrachten die nieuw op onze school starten worden begeleid door een meer ervaren leerkracht. Deze heeft als taak om de leerkracht bekend te maken met de missie, visie en ambities van de school. Verder heeft deze leerkracht de taak om de nieuwe leerkracht te begeleiden op:

- Gebruik leertijd
- Pedagogisch handelen
- Didactisch handelen

Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. We hebben daarbij gekozen voor het basismodel. Vóór de zomervakantie worden schriftelijke afspraken met iedere individuele werknemer gemaakt over het aantal lessen of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. Uren die worden ingezet t.b.v. duurzame inzetbaarheid (CAO) kunnen hierin meegenomen worden. In het schooljaar 2023-2024 is het huidige taakbeleid meer losgelaten en krijgen leerkrachten een grotere eigen inbreng in het kiezen van hun taak en omvang. Onze ambitie is om het bestaande systeem Cupella los te laten en zodoende meer eigenaarschap bij de leerkrachten te creëren. We hopen hiermee het werkplezier te

vergroten doordat er vrijheid wordt geboden om een taak te kiezen die goed bij persoonlijke voorkeuren aansluit.

Verzuimbegeleiding

Als een werknemer ziek is of er sprake is van een andere nare situatie waardoor een werknemer zijn 'normale' werkzaamheden niet of niet goed kan uitvoeren, meldt de medewerker dat bij de directie. In overleg wordt bekeken wat mogelijk is. Bij niet kunnen werken of het uitvoeren van aangepaste werkzaamheden, regelt de directie vervanging. De directie is ook bij ziekte formeel aanspreekpunt voor de medewerker. Indien nodig kan de directie de HR-adviseur erbij betrekken.

Bij verzuim langer dan 5 aaneengesloten werkdagen, wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij zorgen m.b.t. kort veelvuldig verzuim, lang verzuim of bij vermoeden van oneigenlijk verzuim vinden er gesprekken plaats tussen werknemer en directeur en, afhankelijk van de situatie, HR-adviseur. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De reïntegratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directie.

Van analyse naar onze ambities:

Analyse:

Er is een landelijk lerarentekort wat goed zichtbaar is. Alleen al in de gemeente Huizen is er in januari 2024 een tekort van 16 FTE. Daarnaast zien we dat startende leerkrachten structureel vroeg uitvallen vanwege de hoge werkdruk. Wanneer er een nieuwe leerkracht beschikbaar is, is er weinig ruimte in de formatie om ervaren leerkrachten vrij te roosteren zodat zij startende leerkrachten kunnen begeleiden en ondersteunen. Het vrij roosteren van startende leerkrachten is daarnaast financieel niet haalbaar omdat er geen betaalbare vervanging beschikbaar is en de begroting erg krap is. Het inzetten op werven van nieuw personeel levert weinig op. Op uitgezette vacatures komen geen of nauwelijks passende reacties.

Ambities:

Om aan het lerarentekort tegemoet te komen, willen we meer in gaan zetten op PABO studenten en het werven van zij-instromers. Daarnaast heeft ons bestuur SRKOH een structuur vastgesteld voor het organiseren van ontwikkelgesprekken en reflectiegesprekken. Het is onze ambitie om dit schooljaar 2024-2025 te evalueren en waar nodig aan te passen. Tot slot willen we, om de werkdruk te verlagen, het vernieuwde taakbeleid evalueren en (zodig) aanpassen waarbij het werkplezier voorop staat. We gaan bij het vernieuwde taakbeleid niet uit van wat moet maar passend is bij interesse, motivatie en mogelijkheden waarbij het motto "doen wat je leuk vindt" centraal staat. Aan het einde van deze schoolplanperiode sturen we aan op het maximaal inzetten van PABO studenten, geworven aan de HU middels een vast contactpersoon. We sturen op een goede begeleiding van onze interne schoolopleider om vroegtijdige uitval te voorkomen. Het evalueren van het taakbeleid is een vast onderdeel binnen onze jaarplanning waarin er gestuurd blijft worden op het motto "doen wat je leuk vindt".

3.3 Communicatie en samenwerking

3.3.1 Directe stakeholders

Onze directe stakeholders

Onder directe stakeholders vallen onze leerlingen, onze ouders en onze medewerkers. Zij hebben veel invloed op en belang bij ons onderwijs. De Springplank is een mini-samenleving. Wij zien leerkrachten, ouders en leerlingen als partners om het onderwijs te verbeteren. Hieronder staat dit kort uitgelegd.

- Leerlingen

Op De Springplank is een leerlingenraad opgericht. De leerlingen uit de leerlingenraad worden geraadpleegd en geïnformeerd. Bij de leerlingen van groep 5 t/m 8 wordt jaarlijks een enquête ten aanzien van hun welbevinden afgenomen met behulp van het programma Kindbegrip. N.a.v. de resultaten, worden waar nodig gesprekken gevoerd met kinderen. De tevredenheid van leerlingen van de groepen 5 t/m 8 wordt jaarlijks gemeten middels een vragenlijst, de leerlingen tevredenheidslijst (LTO). De resultaten hiervan worden gebruikt als sturingsinformatie voor ons onderwijs.

- Ouders

Samenwerking met ouders vinden wij van groot belang omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. 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.

De ouders zijn vertegenwoordigd in de medezeggenschapsraad (hierna te noemen; MR) van de school. Samen met de teamgeleding zijn zij gesprekspartner van de directie van de school. Zij komen minstens 6x per jaar bij elkaar.

Een afvaardiging van de ouders van de MR neemt zitting in de Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). Samen met de teamgeleding zijn zij gesprekspartner van de bestuurder en de Raad van Toezicht. Zij komen minstens 4x per jaar bij elkaar.

De tevredenheid van ouders wordt gemeten middels een jaarlijkse vragenlijst. De resultaten hiervan worden gebruikt als sturingsinformatie voor ons onderwijs.

- Medewerkers

De leerkrachten zijn vertegenwoordigd in de MR van de school. Samen met de oudergeleding zijn zij gesprekspartner van de directie van de school. Zij komen minstens 6x per jaar bij elkaar. Een afvaardiging van de leerkrachten van de MR neemt zitting in de GMR. Samen met de oudergeleding zijn zij gesprekspartner van de bestuurder en de Raad van Toezicht. Zij komen minstens 4x per jaar bij elkaar.

De tevredenheid van leerkrachten wordt gemeten middels een jaarlijkse vragenlijst. De resultaten worden gebruikt als sturingsinformatie voor ons onderwijs. Daarnaast vinden er jaarlijkse ontwikkelgesprekken plaats met alle medewerkers waarin hun ontwikkeling en uitdagingen worden besproken.

De conciërge en de administratief medewerker hebben vaste overlegmomenten met de directie om hun werkzaamheden te bespreken. Tijdens deze overleggen vindt er afstemming plaats en wordt er gewerkt aan de verbetering van de samenwerking.

Op het moment van schrijven wordt de organisatiestructuur van De Springplank geëvalueerd en is de wens voor gespreid leiderschap uitgesproken. De evaluatie vindt gedurende het schooljaar 2023-2024 plaats middels verschillende overlegmomenten waarop medewerkers actief uitgenodigd worden om hierover mee te denken.

3.3.2 Overige stakeholders

Overige stakeholders

Naast onze directe stakeholders, heeft De Springplank een netwerk opgebouwd met meerdere stakeholders die (in mindere mate) invloed hebben op ons onderwijs. De Springplank is een mini-samenleving. Wij zien leerkrachten, ouders en leerlingen als partners om het onderwijs te verbeteren. Bovendien is De Springplank verankerd in de bredere schoolomgeving om maatschappelijke meerwaarde te creëren. Onze minder directe stakeholders zijn:

- Samenwerkingsverband Unita

De Springplank participeert op verschillende niveaus (bestuurlijk, directie, kwaliteitscoördinatoren en leerkrachten) binnen het samenwerkingsverband passend onderwijs. Omdat wij deel uitmaken van een klein bestuur, heeft De Springplank zich verenigd in een aparte eenheid: de éénpitters. Bestuurlijk overleg wordt hierbinnen voorbereid en er vindt gezamenlijke scholing plaats van directeuren en kwaliteitscoördinatoren. Alweer enige tijd geleden is er een nieuw initiatief opgestart om ook binnen de bestaande groep samenwerking te zoeken op andere vlakken dan binnen passend onderwijs. Op schoolniveau vindt er afstemming plaats met Unita over de ondersteuningsbehoefte van kinderen vertaald naar een plan van aanpak. Dit traject loopt via een Multi Disciplinair Overleg (MDO).

- Kinderopvang (SKOH)

Stichting Kinderopvang Huizen (SKOH) is een van de belangrijkste samenwerkingspartners. Zij organiseert de opvang op de eigen locatie. Aan het begin van elk schooljaar is er een overleg tussen de directie van de school en SKOH, waarbij ook de locatieleider van de vestiging Vrom en Tom aanwezig is. Daarnaast is er geregeld praktisch overleg tussen de medewerkers van SKOH en de directie en/of medewerkers van De Springplank.

- Voor- en vroegschoolse educatie

We hebben regelmatig contact met de peuterspeelzalen in de buurt van onze school. Het contact bestaat uit overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht. Bij vieringen of bijzondere activiteiten wordt er met de peuterspeelzaal in ons gebouw zoveel mogelijk gekeken waar samenwerking mogelijk is.

- Vervolgonderwijs

Wij hechten veel waarde aan een geregeld contact met de VO scholen waarnaar onze leerlingen uitstromen. Wij overleggen dan ook systematisch met de mentoren van onze leerlingen. Het PO en het VO binnen Huizen nemen deel aan het gemeentelijke overleg (OGO); Binnen de regio vindt bestuurlijk overleg plaats met PO en VO over de overgang van PO naar VO en over praktische zaken als het vakantierooster.

- Gemeente Huizen

De bestuurder neemt, samen met de andere schoolbesturen binnen Huizen, enkele keren per jaar deel aan een overleg dat georganiseerd wordt door de gemeente en onder voorzitterschap staat van de wethouder van onderwijs (OGO). Huisvesting, afstemming met opvang en zorg en gemeentelijke initiatieven zijn onderwerpen die passeren.

Er is ook een samenwerking met de buurtsportcoaches. Zij bieden sport- en spelactiviteiten aan tijdens het buitenspelen. Met de buurtsportcoaches vindt regelmatig overleg plaats. De gemeente subsidieert de inzet van buurtsportcoaches voor een deel. De stichting is verantwoordelijk voor het resterende bedrag.

- Overige instanties

Naast bovengenoemde samenwerkingspartners onderhouden wij systematische en geregleerde contacten met de RK parochie, Pabo's en ROC's, de bibliotheek, de muziekschool en sportverenigingen.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met de leerplichtambtenaar, de wijkagent, Jeugd en Gezin, Jeugdhulpverlening, schoolmaatschappelijk werk, de schoolarts, logopedisten, fysiotherapeuten, ergotherapeuten en psychologen.

3.4 Huisvesting

3.4.1. Kwaliteit en fysieke veiligheid

Meerjaren onderhoudsplan

Het onderhoud van de scholen is in kaart gebracht en beschreven in een Meerjaren Onderhoudsplan (MJOP). Via investeringen en afschrijvingen wordt dit plan uitgevoerd. Jaarlijks wordt, vooruitlopend op de begroting, het plan geactualiseerd middels een schouw door onze (externe) huisvestingsmedewerker, directeur, conciërge en directeur-bestuurder.

Integraal huisvestingsplan

De gemeente stelt een Integraal Huisvestingsplan (IHP) op, voor 4 jaar met een doorkijk naar 2050. Dit plan wordt in overleg met de schoolbesturen opgesteld en moet aan een aantal voorwaarden voldoen die door het rijk is de VNG en de PO raad worden opgesteld. Hierin worden voor elk schoolbestuur per locatie afspraken en data vastgesteld die tot renovatie, vernieuwbouw of nieuwbouw leiden. Om de kwaliteit van de huisvesting en de fysieke veiligheid voor kinderen, ouders en medewerkers te garanderen worden jaarlijks (of met een langere termijn) controles uitgevoerd.

Glasschade

De scholen zijn verzekerd voor glasschade via de gemeente (verzekeringen@huizen.nl).

Incidenten en ongelukken

Mocht er een incident plaatsvinden dan moet hier een melding in het logboek van gedaan worden. Dit kan leiden tot onderhoud, een aanpassing of een regel om dit incident in de toekomst te voorkomen.

Schoonmaak

Een zeer belangrijk onderdeel van fysieke veiligheid is hygiëne. Na een aantal minder prettige ervaringen mbt de kwaliteit van de schoonmaak door uitgekozen schoonmaakbedrijven (al dan niet via Europese aanbesteding) is in 2023 de keuze gemaakt om schoonmaakpersoneel deels in eigen dienst te nemen.

Vandalisme

In het algemeen kan men er vanuit gaan dat de locaties waar de sociale controle qua ligging minder is, er meer sprake is van vandalisme. Naast maatregelen als alarm, verlichting, hekwerken, verbodsborden en dergelijke, is dit helaas niet altijd te voorkomen. Schade kan gemeld worden bij de gemeente. De kosten van herstel en reparaties worden door de gemeente vergoed middels een verzekering, te bereiken op verzekeringen@huizen.nl.

Energie

Op De Springplank is het plaatsen van zonnepanelen ivm vandalisme gevoeligheid niet mogelijk. Doordat er voornamelijk natuurlijk geventileerd moet worden, is er sprake van een toename van gasverbruik. Recent onderzoek door de gemeente (2022) geeft aan dat zowel De Springplank als Tweemaster Holleblok niet eenvoudig te verduurzamen zijn.

Het energieverbruik in de schoolwoningen van De Springplank is slechts iets lager. Met name het gasverbruik is lager omdat de woningen redelijk tot goed geïsoleerd zijn. Het elektriciteitsverbruik ligt iets hoger, mede doordat er mechanisch geventileerd wordt.

De volgende maatregelen zouden tot minder energieverbruik kunnen leiden:

- Conventionele TL-lampen en PL lampen in bestaande armaturen vervangen door LED (uitgevoerd in 2023).
- Onnodig aanstaan verlichting voorkomen door aanwezigheidsdetectie te plaatsen (uitgevoerd in 2023).
- Verlichting in lokalen uitschakelen tijdens de pauze
- Het gebruik van CO2 meters.

3.4.2. Samenwerking

Externe partijen

Er wordt door de volgende externe partijen gebruik gemaakt van het schoolgebouw:

- Stichting Kinderopvang Huizen (verhuur - delen kosten -samenwerking bij crisisopvang i.v.m. een pandemie)
- Muziekschool (Vakleerkracht muziek).
- Computerclub (verhuur- Samenwerking t.a.v. ICT-faciliteiten in de twee gebouwen)

3.4.3. Duurzaamheid

Total Cost of Interest(TCOI)

Een investering in nieuwbouw door het schoolbestuur kan leiden tot minder uitgaven in de toekomst (bijvoorbeeld gasloos en een warmte terugwin-installatie) of kan leiden tot terugverdienen van het geïnvesteerde geld (bijvoorbeeld door verhuur). Beide mogelijkheden worden nu veel toegepast en dat betekent dat kan worden uitgezocht welke investeringen ook echt tot kostenbesparing leiden en een goed verdienmodel. Om te voldoen aan de eisen van de inspectie is een overleg met de accountant van belang, t.a.v. deze investeringen.

Afvalscheiding

Op De Springplank wordt actief afval gescheiden. In elke klas staan drie verschillende soorten afvalbakken. Wij scheiden het papier, plastic en restafval van elkaar. Er is op dit gebied veel mogelijk om hier projectmatig samen met de kinderen aandacht aan te besteden.

Energie

Door de grootte en de vorm van het gebouw is efficiënt isoleren onmogelijk. Wel kan gesteld worden dat het energieverbruik in lijn ligt met de bouwjaarklasse 1992.

Het energieverbruik in de schoolwoningen is slechts iets lager. Met name het gasverbruik zou lager moeten zijn omdat de woningen redelijk tot goed geïsoleerd zijn. Het elektriciteitsverbruik mag wel iets hoger zijn, omdat er in de schoolwoningen mechanisch geventileerd wordt.

De volgende maatregelen zouden tot minder energieverbruik kunnen leiden:

- Conventionele TL-lampen en PL lampen in bestaande armaturen vervangen
- Onnodig aanstaan verlichting voorkomen door aanwezigheidsdetectie te plaatsen
- Verlichting in lokalen uitschakelen tijdens de pauze
- De stooklijn is voor beide gebouwen te hoog. Daarnaast staan er veel deuren en ramen open. Daarom wordt in het hoofdgebouw ook gebruikgemaakt van losse CO2 meters. In de schoolwoningen zit die CO2 meter in de mechanische ventilatieapparatuur.
- Er zijn cv-leidingen die niet geïsoleerd zijn.

Van analyse naar onze ambities:

Analyse:

Op het moment van het schrijven van dit schoolplan is het nog niet duidelijk wanneer de Springplank aan de beurt is vanuit de gemeente voor renovatie. Het lijkt erop dat dit niet binnen een termijn van 5 jaar gaat gebeuren. Het Hoofdgebouw verkeert in een bouwkundig prima staat. Qua onderwijskundige staat verkeert het gebouw in een zeer gedateerde staat.

Ambities:

We kiezen voor gebouwen die goed aansluiten bij de onderwijsvisie en de ambitie van de school maar we nemen beslissingen in het kader van levensduurdenken en maken een duidelijke afweging tussen kosten en kwaliteit waarin de basis op orde moet zijn. We streven naar een onderhoudsarm, fris en energiezuinige gebouw, dat gerealiseerd wordt door op natuurlijke vervangmomenten altijd te kiezen voor energiezuinige installaties. Daarnaast streven we naar bewustwording van medewerkers in het kader van energiezuinig en milieubewust omgaan met het gebouw.

3.5 Financieel management

Het financieel beleid van SRKOH is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

3.5.1. Continuïteit en doelmatigheid

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De directeur-bestuurder (eindverantwoordelijk voor de besteding van de financiële middelen) zorgt –in samenspraak met de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe werkt het bestuur via een allocatiemodel ontwikkeld. Kenmerken zijn:

- we kennen vier kostenplaatsen: bovenschools, Springplank, Tweemaster Holleblok, Tweemaster Koers;
- iedere kostenplaats is verantwoordelijk voor zijn eigen deelbegroting;
- Sommige materiële kosten worden bovenschools genomen, bijv. kopieerkosten, administratieve software, ICT. Het volledige overzicht is opgenomen in het financieel beleidsplan;

De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau (medewerker financiën en externe controller) en de financiële dienstverlener a/s WORKS.

Maandelijks bespreken de directeur-bestuurder en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage van de begrotingstool Cogix. Er wordt een analyse gemaakt mbt personeel in FTE en materieel in geld. Voorafgaand aan dit overleg controleert de directie zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'.

Om het financieel management van SRKOH zo doelmatig mogelijk te maken, zijn de strategische doelstellingen van het bestuur en de school voorafgaand aan de begrotingscyclus bekend. Op basis van deze doelstellingen wordt er geanalyseerd wat er nodig is om deze doelen te behalen en welke financiële middelen daarvoor beschikbaar gesteld kunnen/moeten worden. Vervolgens maken de directeuren voor hun eigen deelbegroting realistische keuzes in het besteden van de financiële middelen om zowel de visie als de continuïteit na te streven. Dit proces wordt begeleid door de directeur-bestuurder.

Sponsorbeleid

De ambities en kaders voor sponsoring zijn vastgelegd in het sponsorbeleid. De belangrijkste kenmerken zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taken en doelstellingen van de stichting en de school;
- bevordert wordt dat de stichting of de scholen bij het afsluiten van sponsorovereenkomsten een gezonde leefstijl van kinderen mogelijk, gemakkelijk en aantrekkelijk maken;
- sponsoring mag niet misleidend zijn;
- sponsoring mag de objectiviteit, betrouwbaarheid, onafhankelijkheid en geloofwaardigheid van het onderwijs, de school en de daarbij betrokkenen niet in gevaar brengen;
- sponsoring mag de inhoud en de continuïteit van het onderwijs niet beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt;
- Voor een beslissing inzake sponsoring dient binnen de school en de bij de school betrokkenen voldoende draagvlak te zijn. Dit wordt beoordeeld door de Medezeggenschapsraad waarin een vertegenwoordiging van personeel en ouders zit (schoolniveau) of door de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (stichtingsniveau);
- Het moet altijd voor een ieder kenbaar zijn dat er sprake is van sponsoring.

Van analyse naar ambitie:

Analyse:

SRKOH streeft naar een gezonde stichting waar de drie scholen een positieve begroting laten zien. Op dit moment is er, mede vanwege de verandering in leerlingbekostiging, een negatieve begroting te zien voor 2 van de 3 scholen.

Ambities:

SRKOH streeft naar continuïteit, doelmatigheid en rechtmatigheid.

- Continuïteit: De meerjarenbegroting, het meerjareninvesteringsplan en de risicoanalyse tbv het weerstandsvermogen zorgen voor goede omstandigheden om zo optimaal mogelijk onderwijs te kunnen verzorgen.
- Doelmatigheid: De baten worden volledig ingezet in het onderwijs. Waar mogelijk wordt beleidsrijk geïnvesteerd. Bovenschools worden middelen aangeschaft als dit financieel of beheersmatig voordeliger is. Om goed aan te kunnen sluiten op de doelen per organisatie zijn de schoolleiders integraal verantwoordelijk voor hun eigen begroting.
- Rechtmatigheid: In het financieel beleidsplan staat beschreven hoe rechtmatigheid er bij SRKOH uit ziet: 4 ogen principe, geplande investeringen, vier-jaarlijkse interne controle door de controller, jaarlijkse externe toetsing door de accountant.

4. Sterkte/ zwakte analyse

In dit schoolplan is een SWOT analyse opgenomen. Een SWOT analyse is een praktisch hulpmiddel om onze strategie te verfijnen. De SWOT analyse geeft ons inzicht in de sterke en zwakte punten binnen de school en de kansen en bedreigingen om ons heen. De letters SWOT staan dan ook voor 'Strengths' (sterktes), 'Weaknesses' (zwaktes), 'Opportunities' (kansen) en 'Threats' (bedreigingen). Onze school heeft geanalyseerd waar onze kracht ligt maar ook waar wij ons (verder) in kunnen ontwikkelen. Daarnaast is gekeken waar de komende jaren kansen liggen voor de school en wat eventuele bedreigingen zijn. Bij deze analyse hebben we ook de input gebruikt vanuit onze stakeholders, zoals ouders, leraren, leerlingen en externen. Daarnaast zijn er ook andere

informatiebronnen gebruikt zoals de veiligheidsmonitor, analyse van de opbrengsten, zelfevaluatie van de basiskwaliteit (2023) en het inspectiebezoek (2023). Deze overzichtelijke analyse zorgt voor duidelijkheid wat inzichten biedt in de ingezette en gewenste koers van de school.

Kracht van de school	Ontwikkelkansen van de school
Onderwijs De school heeft een stabiele/ groeiende leerlingpopulatie. De schoolweging is hoger dan landelijk gemiddeld. Personeel School staat goed bekend, collega's geven aan graag op De Springplank te werken en binden zich voor lange tijd aan de school. De Springplank heeft een laag ziekteverzuim. Communicatie en samenwerking Er zijn korte lijntjes in een groot team Ouders zijn tevreden over de school Er is een actieve leerlingenraad Het team wil zich graag ontwikkelen en denkt actief mee in het belang van de school. Huisvesting Er is een peuterspeelzaal aan de school verbonden. Er is een in pandige BSO. De out- of the box klas is gevestigd op De Springplank. De school ligt tegen de Blaricummermeent aan, wat voor een groeiend leerlingenaantal zorgt. Financieel management De school is relatief stabiel en groot, met uitzondering van jaar 2024-2025.	Onderwijs EDI/ Differentiëren in de klas. We zien ontwikkelkansen op gebied van pedagogisch-didactisch klimaat om de leerprestaties te verhogen en de werkdruk te verlagen. We zien mogelijkheden om de zorgstructuur te optimaliseren. Personeel Mensen in hun kracht zetten/ LC/ Bouwco's professionaliseren. Kijken waar we processen kunnen optimaliseren zodat er efficiënter gewerkt kan worden. Dit om de werkdruk te verlagen. Communicatie en samenwerking Er kan meer kennis/ervaring stichtingsbreed worden uitgewisseld. Huisvesting Nieuwe huisvesting is een kans voor school. Financieel management Door de leerlingengroei komt er meer geld vrij. Dit biedt kansen voor de school.

Kansen voor de school	Bedreigingen voor de school
Onderwijs Het inzetten van extern personeel zorgt voor nieuwe positieve ontwikkelingen op onderwijsgebied. Het herstructureren van de zorgstructuur is hier een voorbeeld van. Personeel Meer inzetten op stagiaires/ zij-instromers om personeelsuitval op te kunnen vangen. Communicatie en samenwerking Samenwerking met de overige scholen binnen de stichting vergroten. Het vergroten van de ouderbetrokkenheid. Huisvesting Aangezien de gemeente niet van plan is om de komende jaren het schoolgebouw aan te pakken, moeten we hier actief rekening mee houden op de begroting. Door geld te reserveren voor groot onderhoud vergroten wij de kans op een beter schoolgebouw. Financieel management Door de toekomstige leerlingengroei komt er meer geld vrij en komen wij ruimer in onze financiële jas te zitten.	Onderwijs Door de grootte van de school gaan veranderprocessen relatief traag. We moeten ervoor waken dat wij, ondanks de omvang van de school, korte lijnen houden. Personeel Door het lerarentekort wordt het steeds lastiger om gaten te vullen. Bij ziektevervangning springt het team bij, dit gaat ten koste van o.a. RT. De flexibiliteit en veerkracht zijn in gevaar bij personeelsuitval. Ook vinden gemaakte afspraken geen doorgang/ borging. Communicatie en samenwerking De omgang/ grootte van de school kan een bedreiging zijn in communicatie naar externe partijen. Korte lijnen kunnen ontbreken. Huisvesting Er is relatief weinig ruimte om te groeien, de school zit qua ruimte krap. Financieel management School gaat naar een negatieve begroting in verband met externe personele lasten. De school heeft in 2024-2025 te maken met een leerlingen dip. Dit zorgt voor een lagere bekostiging.

5. Speerpunten en doelstellingen

5.1 Speerpunten vanuit het visietraject

Voortkomend uit het vernieuwen en updaten van ons visietraject dat wij in 2022-2023 zijn aangegaan, zijn een viertal actiepunten voor de komende vier jaar geformuleerd. Deze actiepunten worden breed gedragen door het team en dienen als rode draad in de ontwikkeling van ons onderwijs voor de komende vier jaar waar wij actief aan willen werken met elkaar. Dit zijn:

1. Ons onderwijs kenmerkt zich door een ontwikkelingsgerichte aanpak, waarbij we steeds opnieuw kijken naar de behoeften van onze leerlingen en dit omzetten in een maatwerkaanpak. We vinden het belangrijk dat leerlingen leren door, waar mogelijk, samen te werken met andere leerlingen en feedback te geven en te ontvangen van zowel medeleerlingen als de leerkrachten. We bespreken vorderingen met leerlingen en ouders. We gebruiken een kwaliteitskaart waarin de wijze van feedback geven aan en door leerlingen is vastgelegd.
2. Om leerlingen voldoende voor te bereiden op een positieve deelname aan het vervolgonderwijs en de wereld buiten de school, is het essentieel dat ze de nodige vaardigheden ontwikkelen om bewuste keuzes te kunnen maken. Vanaf een jonge leeftijd leren wij onze leerlingen om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces. Ze krijgen regelmatig de mogelijkheid om zelf te kiezen aan welke onderdelen ze willen werken en op welke manier. De leerkrachten bieden kaders, inhoud en instructies, en staan de leerlingen bij waar nodig bij het maken van keuzes en tijdens het uitvoeren van het proces.
3. Om onze doelen als school te bereiken, werken we in kleine ontwikkelteams. Deze ontwikkelteams werken vanuit draagvlak van het team en zijn verantwoordelijk voor het uitvoeren en implementeren van subdoelen. Ze evalueren deze doelen tussentijds en aan het einde van een periode. Het team bepaalt gezamenlijk de gewenste resultaten voor de school en maakt afspraken over de doelgroep. Doelen kunnen worden bijgesteld en nieuwe ideeën kunnen worden toegevoegd.
4. We streven naar een gemeenschap waarin we samen leren en ruimte krijgen voor onze individuele professionele ontwikkeling. Samenwerking met collega's en het leren van andere experts organiseren we zelf of in samenspraak met elkaar. We creëren een leeromgeving waarin we positief en kritisch met elkaar omgaan. De directie biedt kaders, ruimte, vertrouwen en feedback. Ontwikkelteams borgen hun resultaten en maken deze zichtbaar voor directie, collega's, ouders en leerlingen.

In onderstaand schema zijn, naast onze vier geformuleerde actiepunten, andere doelstellingen en speerpunten geformuleerd. Deze zijn voortkomend uit gesprekken met bestuur, ouders, teamleden en leerlingen van De Springplank.

5.2 Doelstellingen per kwaliteitsgebied

In onderstaand document staan alle doelstellingen voor de komende 4 jaar schematisch weergegeven per kwaliteitsgebied. Per kleur wordt aangegeven in welke fase de doelstelling zich bevindt. Het doorlopen van een ontwikkelproces gebeurt in fasen. De start van een ontwikkeldoel gebeurt tijdens de oriëntatiefase (geel). Tijdens deze fase wordt er georiënteerd op de bestaande mogelijkheden en worden deze vervolgens helder in kaart gebracht en gepresenteerd aan het team. Wanneer deze fase voltooid is, wordt er een keuze gemaakt (groen). De gemaakte keuze wordt vervolgens geïmplementeerd (blauw) en het jaar erop geborgen (rood) zodat de gemaakte keuze een stevig fundament krijgt wat de kans op een blijvende en duurzame verandering is.

1. Oriëntatiefase 2. Keuze 3. Implementatie 4. Borgen

Interne schoolorganisatie		Aandacht-/verbeterpunt	Planning		
3.1 Onderwijs			23-24	24-25	25-26
3.1.1 Veiligheid		Leerlingen in beeld en veiligheidsmonitor implementatie en borgen			
3.1.2 Aanbod en opbrengsten		Identiteitsbeleid: Op bovenschools niveau wordt een identiteitsbeleid ontwikkeld. In het schooljaar 2024-2025 wordt dit identiteitsbeleid vertaald naar de schoollocaties. Er wordt hiervoor een kwaliteitskaart gemaakt op schoolniveau.			
		SOP wordt aangepast naar de nieuwe werkwijze KC en werken vanuit het zicht op de vijf termijnen.			
		Er is een (doorlopende) leerlijn voor techniek in de klas			
		Burgerschapsbeleid: Op schoolniveau wordt het burgerschapsbeleid			

	geborgd. Op basis van jaarlijkse monitoring worden verbeteracties jaarlijks in gang gezet. De Springplank implementeert dit in schooljaar 2022-2023			
3.1.3 Zicht op ontwikkeling	Benoemen zicht op ontwikkeling op de vijf termijnen			
	Transitie van internbegeleider naar kwaliteitscoördinator. Waarbij de kwaliteitscoördinator een coachende rol naar collega's heeft.			
	Herinrichten van de zorgstructuur			
	De scholen werken doelgericht aan de verbetering van de didactische- en pedagogische kwaliteiten van haar medewerkers en dit beleid is opgenomen in het strategisch beleidsplan. Er is 2x per schooljaar een lesobservatie, een nagesprek en een 'schoolfoto' van de resultaten. De 80% ambitie per indicator is het uitgangspunt.			
	Er is een methode voor het sociaal emotioneel leren en geïmplementeerd			
	Visie op het jonge kind wordt uitgewerkt en geïmplementeerd			
	De ontwikkelingslijnen van eigenaarschap bij leerlingen wordt vastgesteld, uitgewerkt en geïmplementeerd.			
3.1.5 Extra ondersteuning	De werkwijze van de day a week school wordt geïmplementeerd en wordt daarna geborgd op een kwaliteitskaart.			

3.2 Personeel		23-24	24-25	25-26
3.2.1 Strategisch personeelsbeleid	Op stichtingsniveau wordt in het schooljaar 2023-2024 het strategische personeelsbeleid vastgesteld. Daarin Daarbij wordt ook expliciet rekening gehouden met preventie en duurzame inzetbaarheid van medewerkers en specialisten op deelgebieden. Op basis hiervan worden nieuwe doelstellingen bepaald voor de schooljaren 2024-2025 en 2025-2026.			
3.2.2 Aantrekkelijk werkgeverschap	Ontwikkeldoel volgt			
3.2.3 Professionele cultuur	Er wordt gewerkt in een professionele leergemeenschap volgens de principes van Agile Lean.			
	Er wordt een ontwikkelingslijn ontwikkeld omtrent het onderwerp eigenaarschap. Dit geldt zowel op micro (leerling handelen) als op macroniveau (leerkracht handelen)			
	Op De Springplank heerst een cultuur waarin het geven en ontvangen van feedback een vast onderdeel is van het werk met als doel het optimaliseren van het onderwijs.			
3.3 Communicatie en Samenwerking		23-24	24-25	25-26
	Inclusiebeleid: In samenwerking met externe partners wordt een inclusiebeleid gemaakt. Hiervan wordt een kwaliteitskaart gemaakt			
3.4 Huisvesting		23-24	24-25	25-26
3.5 Financieel management	Op dit moment zijn er geen verbeterdoelen voor dit kwaliteitsaspect. De huidige werkwijze is geborgd en wordt gemonitord.	23-24	24-25	25-26

