

# SCHOOLPLAN

Alles in 1 School De Zeeheld



2019 – 2023

Schoolgegevens:	Openbare basisschool Brede School De Zeeheld
Brinnummer:	20 XO
Directie:	
Adres Hoofdvestiging:	Roggeveenstraat 14 1013 PV Amsterdam
Contact school:	Tel: 020-3445060 Email: <a href="mailto:info@dezeeheld.nl">info@dezeeheld.nl</a> <a href="http://www.dezeeheld.amsterdam">www.dezeeheld.amsterdam</a>
Bevoegd gezag:	Stichting Amsterdam West Binnen de Ring (nr.41663) Dhr. T. Hooghiemstra (Bestuur) Baarsjesweg 224 1058AA Amsterdam 0205150440 <a href="mailto:info@awbr.nl">info@awbr.nl</a> / <a href="http://www.awbr.nl">www.awbr.nl</a>
Contactpersoon:	Mevr. H. Swart
Instemming MR	Mevr. C. Andringa, voorzitter MR de Zeeheld

## Inhoud

SCHOOLPLAN .....	1
Voorwoord.....	5
DE SCHOOL EN HAAR OMGEVING .....	6
De Zeeheld .....	6
Over de afgelopen jaren.....	6
Samenwerkingspartners .....	8
UITGANGSPUNTEN SCHOOLBESTUUR .....	9
AWBR .....	9
Strategisch beleid .....	9
Kwaliteit .....	9
Personeelsbeleid .....	10
Ontwikkelingen in ons personeelsbestand .....	10
ONS SCHOOLCONCEPT .....	11
Alles in 1 .....	12
WETTELIJKE OPDRACHTEN .....	14
ONDERWIJSKWALITEIT: AMBITIES EN BEWAKING .....	14
PDCA-cyclus .....	14
Inventarisatie kwaliteit .....	14
Verantwoording .....	15
Overlegstructuur .....	16
Sociale Veiligheid .....	16
Onderwijstijd .....	17
De inhoud van ons onderwijs .....	18
Wat hebben onze leerlingen nodig (onderwijsbehoeften) .....	19
Ondersteuning individuele leerlingen .....	19
ANALYSE VAN HET FUNCTIONEREN VAN DE SCHOOL.....	20
Inspectiebezoek.....	20
Audit .....	20
Tevredenheidsonderzoek 2018 – 2019.....	20
Resultaten op schoolniveau .....	21
Sterkte/zwakte analyse .....	23
AMBITIES EN MEERJARENBELEID OP HOOFDLIJNEN .....	24

Meerjarenplan (MJP) in schema .....	26
MJP: Algemeen.....	27
Missie en visie van de Zeeheld. ....	27
De gouden driehoek ouders – leerling – leerkracht .....	27
Leiderschap .....	27
Communicatie .....	27
Intern.....	27
MJP: Leer-kracht .....	28
Kwaliteit leerkracht .....	28
MJP: kwaliteitsgebieden en standaarden.....	29
Kwaliteitsgebied onderwijsproces (OP) .....	29
Kwaliteitsgebied Schoolklimaat .....	33
Kwaliteitsgebied Onderwijsresultaten .....	34
Kwaliteitsgebied Kwaliteitszorg en ambitie .....	36
Afrondend .....	37

## Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan 2019-2023 van Alles in 1 School De Zeeheld. Dit vierjarenplan sluit aan bij het strategisch beleidsplan van AWBR. Het is geschreven door de directie in samenwerking met het team (onderwijs en opvang). Leerlingen en ouders hebben hun bijdrage geleverd en de MR heeft ingestemd met dit plan.

We stellen als school (bestuur, directie, team en medezeggenschapsraad) onze beleidsvoornemens vast voor de periode 01-08-2019 t/m 31-07-2023.

Dit schoolplan is tot stand gekomen met bijdrage van het team (onderwijs en opvang), leerlingen en ouders. We hebben gebruik gemaakt van diverse documenten zoals de jaarevaluaties van ons afgelopen schoolplan en de kwaliteitsonderzoeken. Maar ook de uitkomsten van het inspectieonderzoek (november 2017) zijn meegenomen. We hebben ons verdiept in de omgevingsfactoren van de school, onze populatie, en externe landelijke en stedelijke (onderwijs)ontwikkelingen.

Tijdens het schooljaar 2018-2019 hebben we met het schoolteam gewerkt aan het herijken van onze missie en visie en het benoemen van de ambities en doelen die hieruit voortvloeien. Dit hebben we volgens een logische planning van activiteiten gedaan. We hebben in kaart gebracht wat we willen behouden van de bestaande missie en visie, wat er verbeterd, weg of anders kan of moet. Het management team heeft deze input van het schoolteam verwerkt naar een herijkte missie en visie. Vervolgens hebben we op interactieve wijze met het team de ambities benoemd. Het MT heeft hieruit een vertaling gemaakt naar het meerjarenplan. Ook zijn de ambities en plannen besproken met leerlingen en ouders. Hun inbreng is meegenomen in het definitieve plan.

Namens het team van Alles in 1 School De Zeeheld

Mark Veenstra  
Waarnemend Directeur

# DE SCHOOL EN HAAR OMGEVING

## De Zeeheld

Alles in 1 School De Zeeheld is een populaire openbare alles in 1 basisschool die samen met zeventien andere openbare basisscholen deel uit maakt van Stichting AWBR (Amsterdam West Binnen de Ring).

De school is gehuisvest in een aantrekkelijk gerenoveerd 19<sup>e</sup>-eeuws schoolgebouw uit 1892 met hoge plafonds en brede gangen. In 2009 is het pand gerenoveerd. In verband met de groei van de school hebben er in de afgelopen jaren diverse verbouwingen plaatsgevonden om extra onderwijsruimte te creëren.

De school beschikt over een moderne gymzaal, een speelzaal en aula. Er is een voorschool en naschoolse opvang in de school gehuisvest.

De buurt waarin de school ligt heeft de laatste jaren te maken gehad met nieuwbouw- en renovatieprojecten. In de Zeeheldenbuurt en de Spaarndammerbuurt zijn hierdoor veel nieuwe gezinnen komen wonen. Ook de komende jaren vindt er in de omgeving (Houthavens) nog nieuwbouw plaats.

Onze schoolpopulatie is een afspiegeling van de buurt waarin de school staat. We hebben leerlingen met een grote diversiteit in sociaal, economische en culturele achtergrond. Wij vinden een gemengde school een verrijking van de leefwereld van de leerlingen.

Ons onderwijsaanbod en onze werkwijze stemmen we af op deze diversiteit aan culturen en niveaus. In de vormgeving van onze ontwikkelingsplannen hebben we rekening gehouden met onze leerlingpopulatie.

Sinds 2015 is er in de gemeente Amsterdam een stedelijk toelatingsbeleid van kracht. Dit beleid zorgt er voor dat leerlingen in hun eigen buurt naar school kunnen. Dit beleid is terug te vinden op de website van de gemeente Amsterdam <https://www.amsterdam.nl/onderwijs-jeugd/basisonderwijs/> of op te vragen op de school.

De Zeeheld heeft te maken met tussentijdse in- en uitstroom van leerlingen. Gezinnen vertrekken uit de buurt en gaan buiten Amsterdam wonen of in andere delen van Amsterdam. Door de vele nieuwbouw in de buurt stromen er tussentijds ook leerlingen in. De dynamiek in het leerlingaantal zorgt ervoor dat we op onverwachte momenten te maken krijgen met wijzigingen in leerlingaantallen waardoor we soms combinatieklassen moeten maken. Ingegeven door onze manier van onderwijs geven, zullen we de komende periode onderzoeken of de huidige groepssamenstellingen hierbij passen of dat we voor een andere organisatievorm zullen kiezen. Dit kan mogelijk ook een oplossing zijn voor de manier waarop we de wisselingen in het leerlingaantal kunnen opvangen.

## Over de afgelopen jaren

De afgelopen jaren hebben we op diverse gebieden grote ontwikkelingen doorgemaakt en inhoud gegeven aan ons motto: 'Ontdekkend en Ondernemend Onderwijs!'

Sinds januari 2016 zijn we een Alles in 1 School geworden. We hebben een intensieve verbinding gemaakt tussen onderwijs en opvang vanuit de geachte dat leerlingen overal en altijd leren. Dit wordt ondersteund vanuit onderwijs door leerkrachten en vanuit opvang door pedagogisch medewerkers. We stemmen zoveel mogelijk onze werkwijze op elkaar af. Alle medewerkers zijn geschoold in Kanjertraining. Zo spreken we dezelfde taal. De

leidinggevende is lid van het MT. Samen werken we aan de ontwikkeling van het Buitenschoolprogramma in lijn met een gezamenlijke missie en visie.

We werken continue aan het behouden van ons positieve pedagogische klimaat. Scholing, collegiale interventie, opleiding van leerling tot mediatoren en het oprichten van een leerlingenraad horen hier ook bij. We meten tweejaarlijks de sociale veiligheid onder onze leerlingen.

We maken het leren zichtbaar voor en met leerlingen om hun eigenaarschap, betrokkenheid, motivatie en leerplezier te vergroten. Deze werkwijze wordt onderbouwd met veel onderzoek naar wat effect heeft in het geven van onderwijs (Visible Learning, John Hattie). Hiervoor hebben we met het team een 2-jarige teamscholing gedaan met focus op het werken met leerdoelen, succescriteria, feedback geven, leertaal en leerstrategieën en coöperatief leren. Ook de komende jaren zullen we hiermee verder gaan.

Om zoveel mogelijk tegemoet te komen aan de onderwijsbehoefte van iedere leerling, hebben we veel tijd en aandacht besteed aan hoe we passend onderwijs kunnen bieden. We werken handelingsgericht en hebben een start gemaakt met het werken met dynamische groepsplannen (m.b.v. Leerunie). De leerkrachten geven twee keer per jaar een groepspresentatie aan de intern begeleiders. Aan de hand van de opbrengstenanalyses worden verbeteracties opgesteld en uitgevoerd. We hebben een stevige ondersteuningsstructuur ontwikkeld en er worden de benodigde (signalerings-)instrumenten ingezet. Er zijn diverse protocollen en beleidsplannen geschreven en geïmplementeerd (ERWD, Dyslexie, MB/HB). Het team heeft de bijbehorende scholing gevolgd. We kunnen snel signaleren en de benodigde (groeps-)interventies inzetten ten behoeve van onze leerlingen. Een voorbeeld van deze interventies is het Denklab voor hoogbegaafde leerlingen.

Ter verbetering van een professionele kwaliteitscultuur is er vanaf de start van de schoolplanperiode 15-19 besloten om planmatig aan onderwijsontwikkeling en –verbetering te werken. Hiervoor gebruiken we de PDCA cyclus. We zijn met ontwikkelgroepen gaan werken. Iedere leerkracht is in ieder geval lid van 1 ontwikkelgroep en levert zo een bijdrage aan de realisatie van de gezamenlijke ambities. De gestelde doelen worden in de jaarplannen uitgewerkt volgens een vaste structuur en tussentijds geëvalueerd/bijgesteld. Hiermee vergroten we ook het eigenaarschap en de betrokkenheid van leerkrachten en wordt er gebruik gemaakt van ieders talent. Het scholingsplan is opgesteld op basis van de doelen en ambities uit het schoolplan. Er is rekening gehouden met ruimte voor persoonlijke interesse en ontwikkeling.

Op het gebied van ICT hebben we alle groepen van digiborden of SMART-borden voorzien, maar ook voor de benodigde IPADS, chromebooks, laptops en vaste computers die ons onderwijs aanvullen en/of ondersteunen. We hebben een methode mediawijsheid en zijn gaan experimenteren met programmeren. De leerlijn ICT zal de komende tijd verder worden beschreven.

In de onderbouw heeft een onderzoek plaatsgevonden, waarna er is gekozen voor de methode Kleuterplein. Hiernaast hebben de onderbouwleerkrachten scholing gevolgd en coaching gehad in het creëren van een rijke leeromgeving. Leerkrachten werken continu aan het vertalen van leerdoelen naar een passend aanbod in hoeken en spelbegeleiding (in verbinding met het leren zichtbaar maken).

## **Samenwerkingspartners**

Om de kwaliteit van ons onderwijs te waarborgen maken we gebruik van onze interne deskundigheid (binnen AWBR), maar werken we ook nauw samen met partners. Hieronder vindt u een overzicht van onze samenwerkingspartners:

### **Samenwerkingsverband Primair onderwijs Amsterdam-Diemen, voor passend onderwijs**

<https://www.swvamsterdamdiemen.nl/>

### **Steunpunt Passend Onderwijs – West (SPO-West)**

<http://www.spowest.nl/>

### **Orthopedagoog**

[annekatrien.den.engelsen@gmail.com](mailto:annekatrien.den.engelsen@gmail.com)

### **Ouder- kindcentrum west (GGD)**

<http://www.ggd.amsterdam.nl/ggd/contact/jeugdgezondheidszorg/naam>

### **Ouder Kind Adviseur**

<http://oktamsterdam.nl/>

### **AKROS kinderopvang & welzijn**

<http://www.akros-amsterdam.nl/>

### **Bureau Leerplicht Amsterdam**

<https://www.amsterdam.nl/gemeente/organisatie/sociaal/onderwijs-jeugd-zorg/onderwijs-leerplicht/bureau-leerplicht/>

### **Schooltandarts**

<http://www.jtv-amsterdam.nl/>



# UITGANGSPUNTEN SCHOOLBESTUUR

## AWBR

Onze school wordt bestuurd door AWBR, stichting voor Openbaar Primair Onderwijs in Amsterdam West Binnen de Ring. Onder dit bestuur vallen nog 17 andere scholen die bij ons in Amsterdam West openbaar onderwijs aanbieden.

De afgelopen jaren heeft AWBR geïnvesteerd in kwalitatief goed onderwijs. Op veel terreinen is vooruitgang geboekt. Zo staat er een sterk directeurenteam, werpen de investeringen in de tandem directeur-intern begeleider vruchten af en hebben scholen baat bij de uitrol van het nieuwe ict-beleidsplan. Bovendien ligt er een heldere visie op de manier waarop we onze innoverende kracht willen vergroten en met onze awbr-academie zijn grote slagen gemaakt op het gebied van professionalisering. Nu deze basis er ligt kunnen we van daaruit met een nieuwe strategie de blik op de toekomst richten. Steeds vanuit de vraag: 'Wat hebben onze leerlingen nodig om zich optimaal te ontwikkelen?'

Tegelijkertijd moeten we onze ogen niet sluiten voor de bedreigingen die op ons afkomen, zoals de effecten van het groeiende lerarentekort. Borgen wat goed gaat en oplossingen vinden voor wat beter moet, zijn ook opdrachten voor de komende 4 jaar.

## Strategisch beleid

Vanuit bovenstaande gedachte hebben we het strategisch beleidsplan 2018-2022 de titel 'Leidend naar de toekomst' gegeven. Iedereen heeft een eigen toekomst, een toekomst waar je invloed op hebt. Wij zien het als onze opdracht om elk kind te begeleiden bij het vormgeven van zijn of haar toekomst. Het is onze overtuiging dat het daarbij gaat om drie met elkaar samenhangende vragen. Waar droomt elk kind van? Hoe komen de talenten van elk kind goed tot hun recht? Wat heeft elk kind nodig om ervoor te zorgen dat er sprake is van gelijke kansen?

In ons strategisch beleid beschrijven we vooral waarom we bepaalde ambities hebben en welke doelen daarbij horen. In mindere mate gaat het over hoe we de ambities willen realiseren. Die concrete uitwerking is terug te vinden in de schoolplannen en jaarplannen van de individuele school. Jaarlijks evalueren we als school, en ook als bestuur, of we de goede dingen doen, of we die dingen goed doen en of we op schema liggen. Daar zijn we enigszins flexibel in, omdat we weten dat zelfs de nabije toekomst om heroverweging van keuzes kan vragen.

Het strategisch beleidsplan (te vinden op [www.awbr.nl/Publicaties/Strategisch-Beleidsplan](http://www.awbr.nl/Publicaties/Strategisch-Beleidsplan)) beschrijft de volgende ambities:

- Van voldoende naar goede kwaliteit van onderwijs op onze scholen
- Investeren in vakmanschap en lerende dynamiek van onze professionals
- Adequate arrangementen voor extra ondersteuning op scholen
- Geen 'thuiszitters' in Amsterdam-West, passend onderwijs verzorgen met wijknetwerken
- Ouderbetrokkenheid intensiveren op onze scholen
- Innovatieve onderwijsconcepten ontwikkelen

## Kwaliteit

Het bovenschools gevoerde kwaliteitsbeleid vastgelegd in het strategisch beleidsplan van het schoolbestuur AWBR. De kwaliteit van de school moet optimaal zijn. Het schoolbestuur staat niet toe dat er zwakke scholen zijn. De school stelt alle leerlingen in staat hun kwaliteiten optimaal tot ontwikkeling te brengen binnen een veilig en stimulerend schoolklimaat. Kwaliteitszorg betekent dat de school systematisch de goede dingen nog beter probeert te

doen. Dit vereist een actieve benadering waarin kwaliteit door de school als een beleidsuitgangspunt wordt gezien en er actief gestreefd wordt naar registratie, handhaving en verbetering van kwaliteit.

### **Personeelsbeleid**

Bij het ontwikkelen en uitvoeren van personeelsbeleid van De Zeeheld volgen wij allereerst het personeelsbeleid van ons bestuur. Dat laatste is vastgelegd in het Strategisch Beleidsplan AWBR en het meerjarenformatieplan.

AWBR stelt hoge eisen aan de kwaliteit van de leerkrachten, omdat zij de cruciale schakel in de ontwikkeling en in het leerproces van leerlingen zijn. Elke school maakt op basis van de collectieve plannen van AWBR een eigen uitwerking en legt daarin eigen accenten. Voor De Zeeheld zijn die accenten voor de komende jaren: het versterken van de professionele cultuur waarbij medewerkers voortdurend gericht zijn op (zelf)ontwikkeling, samen leren, samenwerken en eigenaarschap.

AWBR omarmt het principe van 'een leven lang leren'. In 2012 is daartoe de AWBR-academie van start gegaan. De AWBR-academie beoogt het versterken van de vaardigheden van leerkrachten, zodat ze kunnen voldoen aan de eisen die het hedendaagse onderwijs aan hen stelt. Tevens heeft AWBR Opleiden in de School (OPLIS), waarin (startende) leerkrachten coaching krijgen en stagiaires worden opgeleid. Nu de begeleiding van starters binnen AWBR op een hoog niveau is gebracht, gaat AWBR de komende tijd aandacht schenken aan de positie van senioren om voortijdige uitstroom van 60-plussers te voorkomen.

Op de Zeeheld is ons personeelsbeleid gericht op het creëren van een goede en professionele werksfeer, waarin elk personeelslid optimaal tot haar of zijn recht komt en zich geaccepteerd en veilig voelt. Samenwerken als team aan de ontwikkeling van ieder kind en de ontwikkeling van school staat voorop.

Daarnaast willen we met ons personeelsbeleid voorwaarden scheppen voor de persoonlijke ontwikkeling van alle medewerkers. Professionalisering is een belangrijke voorwaarde voor onze plannen voor schoolontwikkeling en levert tevens een belangrijke bijdrage aan de kwaliteit van het onderwijs. Professionalisering van medewerkers vindt plaats door scholing, (co-) coaching, onderlinge kennisoverdracht en de gesprekkencyclus. Aan de hand van de schooljaarplannen zal jaarlijks het scholingsaanbod voor de leerkrachten worden vastgesteld. Draagvlak bij medewerkers is van groot belang bij het formuleren van doelstellingen en beleidskeuzes in de school.

### **Ontwikkelingen in ons personeelsbestand**

In het schooljaar 2019 – 2020 hebben er 17 personen onderwijzend personeel, 7 personen onderwijs-ondersteunend personeel, een Leraar in Opleiding (LIO) en een zij-instromende leerkracht in dienst. Zoals in het gehele basisonderwijs is het aandeel vrouwen in het personeelsbestand groot. De tabel laat zien hoe de verdeling man-vrouw is in alle functiecategorieën.

#### Aantallen medewerkers man/vrouw

	Vrouw	Man	Totaal aantal medewerkers
Onderwijzend			
- Leerkracht	17		19
- LIO	1		
- zij-instromer	1		
onderwijsondersteunend			
- directeur		1	7
- intern begeleider	2		
- leraarondersteunend	2		
- schoolondersteunend	2		

## ONS SCHOOLCONCEPT

Openbare basisschool De Zeeheld is een Amsterdamse openbare school. We zijn een school voor de buurt waar alle leerlingen zich thuis leren voelen en hun eigen talenten ontdekken en optimaal ontwikkelen. We zijn een zogenaamde Alles in 1 school. De Zeeheld vormt samen met de stichting AKROS deze Alles-in-1-school. De Zeeheld heeft in de hele school 1 pedagogische aanpak.

We stimuleren met ons onderwijs leerlingen met zelfvertrouwen en verantwoordelijkheid in de wereld te staan, en om door ondernemen en samenwerken hun interesses en talenten te ontdekken. We creëren hiervoor een rijke leeromgeving, gericht op de Alles in 1 ontwikkeling van leerlingen, met betekenisvolle, actuele en culturele activiteiten.

We bieden leerlingen en leerkrachten de ruimte om zich vanuit hun interesse en talent te ontwikkelen waarbij we de persoonlijke ontwikkeling net zo belangrijk vinden als de cognitieve ontwikkeling.

De volgende vaardigheden staan voorop:

- **De vaardigheid om eigenaar te worden van je leer- en ontwikkelproces:** de leerlingen op De Zeeheld leren eigenaar te worden van hun eigen leerproces en ontwikkeling. Vanuit kennisontwikkeling, en doordat de leerlingen leren om verantwoording af te leggen (verantwoordelijk te zijn) voor hun leren en ontwikkelen wordt de betrokkenheid van het kind bij het schoolproces vergroot en brengt het kind de eigen, individuele, leerbehoefte in beeld en werkt hieraan onder (bege-)leiding van de leerkracht. Zo ontwikkelen we gezamenlijk het talent van ieder kind. Vanuit die verantwoordelijkheid krijgen de leerlingen inspraak op schoolbeleid en schoolontwikkeling. Zo betrekken wij onze leerlingen bijvoorbeeld bij het analyseren en opstellen van verbetervoorstellen n.a.v. het tweejaarlijkse kwaliteitsonderzoek.
- **De vaardigheid om je talenten te ontwikkelen:** de leerlingen op De Zeeheld doen kennis op in diverse vakgebieden. Naast die kennis leren ze over mindset en doorzetten. Ook leren ze om hun eigen leren zichtbaar te maken. Hiermee ontdekken ze welke talenten meer bij de 'comfortzone' liggen en welke talenten meer in de 'paniekzone' liggen. We leren leerlingen om te werken in de zone van de uitdaging. Om de talentontwikkeling maximaal te stimuleren, hebben we rijke leeromgeving gecreëerd die leerlingen uitdaagt tot ondernemen en ontdekken.
- **De vaardigheid om kritisch en creatief te denken:** De leerlingen op De Zeeheld leren kritisch en creatief denken; zo ontwikkelen ze het vermogen om zelfstandig te komen tot weloverwogen en beargumenteerde afwegingen, oordelen en beslissingen. Ook ontwikkelen ze daarmee hun probleemoplossend vermogen waarbij ze het verschil leren in uitdagingen om aan te gaan en problemen om te vermijden.)
- **De vaardigheid in Engels als tweede taal:** De leerlingen op De Zeeheld wonen in een omgeving die meertalig is. De leerlingen leren vanaf groep 1 Engels. We gebruiken

hiervoor een digitale methode die ons helpt met een soepele leerlijn van groep 1 tot en met groep 8.)

- **De vaardigheid om ICT op een goede manier te gebruiken om te leren:** De leerlingen op De Zeeheld leren om op een goede en verantwoorde manier ICT te gebruiken. Door ICT op deze manier te gebruiken leidt ICT tot verrijking van het onderwijsaanbod en ondersteuning van het leren)

Het team van De Zeeheld beschikt over de noodzakelijke kennis, vaardigheden en attitude om het bovenstaande te integreren in het onderwijsleerproces.

We hebben het ontwikkelen van bovenstaande vaardigheden bij leerlingen geïntegreerd in onze lesaanbod en werkwijze. Ons ICT-aanbod is eigentijds, afgestemd op de laatste ontwikkelingen en is ondersteunend en verrijkend aan ons lesaanbod in een doorgaande leerlijn, waarbij er een zichtbare verbinding is gemaakt met de vaardigheden.

### Alles in 1

De school is in ontwikkeling naar een alles-in-één-school, dat betekent voor ons dat we een doorgaande lijn creëren vanuit de missie en visie van de school naar de peuterspeelzaal en buitenschoolse opvang. We werken in hetzelfde klimaat aan dezelfde ontwikkelingsdoelen.

- Onder regie van de school werken de professionals samen aan een binnen- en buitenschools onderwijsarrangement leerlingen en ouders. Ze overleggen, vullen elkaar aan en werken samen aan een veilige, uitdagende omgeving voor de leerlingen.
- De professionals bieden een programma dat bestaat uit sport, spel, kunst, cultuur, natuur en techniek. Daarnaast houden zij de ontwikkeling van de leerlingen bij en zorgen voor een doorgaande leerlijn.
- Ouders zijn partners van de 'Alles-in-één-school' en kunnen terecht bij ons/de professionals met hun vragen over de opvoeding, ontwikkeling van hun kind(eren) en zaken die hiermee verband houden.

De leerkracht verbindt wat leerlingen motiveert tot leren en de te behalen onderwijsdoelen; We stemmen ons didactisch, pedagogisch handelen, de organisatie van het onderwijs en de inrichting van de ruimtes hierop af. Door cyclisch ons onderwijs en onze resultaten te evalueren zorgen wij ervoor dat we goed onderwijs bieden.

- We werken planmatig aan het verbeteren van opbrengsten met behulp van de PDCA-cyclus waarin we handelings- en opbrengstgericht werken hebben geïntegreerd.
- We benoemen ambities voor opbrengsten op school- en groepsniveau, passend bij onze populatie.
- Schoolbreed werken we planmatig aan de ontwikkeling van de school met behulp van de PDCA-cyclus.

We hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen. Wij gaan steeds op zoek naar die (ortho)didactische en (ortho)pedagogische werkwijzen die er aan bijdragen dat onze leerlingen zich breed kunnen ontwikkelen: op cognitief, sociaal-emotioneel en cultureel gebied.

Door voortdurende professionalisering van het team en directie zorgen we er voor dat we creatief in onze werkwijzen blijven en zo onderbouwd, eigentijds en passend onderwijs bieden.

- Ons onderwijs is flexibel in vorm, inhoud en organisatie
- We komen tegemoet aan de onderwijsbehoeften van iedere leerling.
- Ons scholingsbeleid is op team- en individueel niveau in samenhang met de ontwikkelingsdoelen uit ons schoolplan.
- In onze schoolontwikkeling zijn de kenmerken van de lerende, professionele cultuur geïntegreerd als het gaat om:
  - houding en gedrag,
  - taken en verantwoordelijkheden,
  - samenwerking en communicatie in- en extern
  - scholing en ontwikkeling

Leerlingen, ouders en leerkrachten vormen een gemeenschap binnen de school, waarmee we ons verbonden voelen en waarin eenieder zich veilig en gezien voelt. Wij leren onze leerlingen dat verschillen in gebruiken en gewoontes er mogen zijn en dat zij gedeelde waarden en normen niet in de weg staan. Eenieder is vrij om voor zijn mening uit te komen en wordt hiervoor gewaardeerd. De open dialoog op onze school over eigen uitgangspunten en overtuigingen leidt tot begrip, wederzijds vertrouwen en verdieping van eigen visie en ontwikkeling.

- We vormen samen met ouders een team rond de ontwikkeling van hun leerlingen.
- We beschikken over een beredeneerd activiteitenaanbod rondom internationaal burgerschap (opgenomen binnen cultuurbeleid).
- We beschikken over een doorgaande leerlijn t.a.v. culturen/religies (groep 1 t/m 8).
- We communiceren met elkaar en met ouders op eigentijdse wijze (mbv ICT) over ontwikkelingen op school.
- We betrekken ouders, meer dan alleen formeel via de MR, bij de ontwikkelingen van de school door raadpleging en inspraak.

# WETTELIJKE OPDRACHTEN

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

## ONDERWIJSKWALITEIT: AMBITIES EN BEWAKING

### Uitgangspunten kwaliteitsbeleid

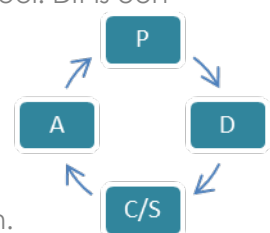
Onze kwaliteitscultuur is erop gericht systematisch de 'goede dingen nog beter te doen'. Adequate instrumenten en een heldere planning- en beleidscyclus zijn hiervoor onontbeerlijk en zijn gericht op het systematisch formuleren van het juiste beleid, het verrichten van de juiste handelingen en op de goede manier evalueren of bereikt is wat de school wilde bereiken. Kortom: het geheel van samenhangend beleid, concrete doelstellingen en goed management om de benodigde acties en controles uit te voeren waarmee de school de gewenste kwaliteit systematisch levert en waarmee de school die kwaliteit ook continu kan verbeteren.

De kwaliteitszorg op onze school moet voldoen aan de eisen die de inspectie stelt ten aanzien van kwaliteitszorg. De volgende indicatoren geven richting bij het vormgeven aan de zorg voor kwaliteit:

- De school heeft inzicht in de verschillen in onderwijsbehoeften van haar leerlingpopulatie
- De school analyseert en evalueert 2-jaarlijks systematisch de kwaliteit van haar opbrengsten
- De school evalueert regelmatig het leren en onderwijzen
- De school werkt planmatig aan verbeteractiviteiten
- De school borgt de kwaliteit van het leren en onderwijzen
- De school rapporteert aan belanghebbenden inzichtelijk over de gerealiseerde kwaliteit van het onderwijs
- De school waarborgt de (sociale) veiligheid voor de leerlingen en het personeel.

### PDCA-cyclus

De school werkt doelgericht en planmatig aan de ontwikkeling van de school. Dit is een cyclisch proces waarbij we gebruik maken van de PDCA cyclus (Plan Do Check/Study Act). We maken plannen en formuleren doelstellingen (PLAN). Vervolgens beschrijven we welke acties er nodig zijn om de doelen te bereiken en voeren deze uit (DO). Op gezette tijden evalueren/onderzoeken we of we onze doelen hebben behaald en stellen onze acties zo nodig bij en borgen gemaakte afspraken.



### Inventarisatie kwaliteit

Wij maken gebruik van verschillende instrumenten om kwaliteit te meten.

Op basis van deze gegevens kunnen wij onze beleidsplannen analyseren en zo nodig bijsturen. Jaarlijks evalueren wij ons jaarplan (afgeleid uit dit schoolplan) en formuleren we aan de hand van onze ambities concrete doelstellingen. Daarnaast verzamelen wij onze gegevens door middel van:

### Leerlingvolgsysteem

Het leerlingvolgsysteem geeft, op basis van methode onafhankelijke toetsen, informatie over de vorderingen van de leerlingen van onze school. We analyseren en evalueren onze opbrengsten op groepsniveau (leerkracht met intern begeleider) en op schoolniveau

(directie, IB en team) tijdens jaarlijkse opbrengstenvergaderingen (2 x per jaar). We kiezen met het team verbeteringspunten om aan te werken.

### **Klassenbezoeken**

De directie doet ten minste twee klassenbezoeken per jaar. Deze staan in het teken van een vooraf gesteld observatiedoel.

### **Audit**

1 x per 4 jaar wordt er een audit gehouden op de school. Dit wordt binnen het bestuur georganiseerd. Op voorhand wordt vastgesteld wat het doel is van de audit en de uitkomsten worden met het team gedeeld en verbeterpunten worden opgenomen in het jaarplan van IB en ontwikkelgroepen

### **Schooltoezicht inspectie**

De inspectie bezoekt onze school. Van deze bezoeken wordt een rapport gemaakt dat ons informatie geeft over de stand van zaken ten aanzien van de kwaliteit van ons onderwijs. De school hecht waarde aan de informatie die de rapporten van de inspectie opleveren als aanvulling op de systematische zelfevaluatie.

### **Gesprekken met leerkrachten**

Binnen de gesprekscyclus worden doelstellingengesprekken en functionerings- en beoordelingsgesprekken gehouden tussen medewerkers en schoolleiding. De klassenbezoeken zijn een bron van informatie voor deze gesprekken. Het doel van deze gesprekken is de kwaliteit te vergroten en het welbevinden van de medewerkers te verhogen.

### **Tevredenheidonderzoek ouders, personeel en leerlingen**

Tweejaarlijks wordt een tevredenheidonderzoek afgenomen onder ouders, personeel en leerlingen. In deze peiling wordt de mening van betrokkenen gevraagd over de kwaliteit van onze school. De resultaten van deze peiling zijn in dit schoolplan opgenomen. Publicatie van de resultaten vindt plaats op [www.scholopdekaart.nl](http://www.scholopdekaart.nl)

### **Monitorgesprek met bestuur**

AWBR monitort de kwaliteit van ons onderzoek, door o.a. het jaarlijkse monitorgesprek tussen bestuur en de school. Onderwerpen die aan bod komen is de voortgang van de schoolontwikkeling, personeel, opbrengsten en andere schoolspecifieke onderwerpen.

### **Externe contacten**

In de contacten met scholen (peuterspeelzalen e.d.) waar de leerlingen vandaan komen en de scholen/organisaties waar zij naartoe gaan na onze school wordt specifiek gevraagd naar zaken die onze school nog kan verbeteren. Ook wordt jaarlijks geëvalueerd met instellingen waarmee wij samenwerken en wordt op basis hiervan het beleid ontwikkeld en zo nodig aangepast.

### **Verantwoording**

We leggen op verschillende manier verantwoording af aan:

### **De Inspectie van het onderwijs**

De inspectie kijkt mee door jaarlijks diverse documenten van ons te ontvangen en te controleren. Verder monitort de inspectie de kwaliteit van ons bestuur en de scholen van ons bestuur. In principe controleert de inspectie 1x per 4 jaar de kwaliteit van ons bestuur. Klik op de bijgevoegde link voor meer informatie over het werk van de onderwijsinspectie en de wijze van verantwoording afleggen: [Het onderwijs en de inspectie](#)

### **Bestuur van AWBR**

- Verantwoordingsgesprekken

- Jaarverslagen
- Schoolplan
- Terugkoppeling van tevredenheidsonderzoeken

### Ouders

- Schoolplan
- Schoolgids met jaarverslag
- Inspectierapport onderwijsinspectie
- Ouderinformatieavond
- Uitkomst van tevredenheidsonderzoek in nieuwsbrief aan ouders
- Rapportage aan MR

### Overlegstructuur

Op De Zeeheld hebben we een overlegstructuur die een bijdrage levert aan de schoolontwikkeling. We onderscheiden de onderstaande overlevormen:

- MT: Management Teamoverleg
- Team Vergadering
- Leerteamoverleg
- bouwbijeenkomsten
- Ontwikkelgroepbijeenkomsten
- Directie-IB-overleg
- Gesprekkencyclus met medewerkers (functioneren/beoordelen)
- Frequente gesprekken met MR in het kader van medezeggenschap

### Sociale Veiligheid

Zoals ook terug te lezen is in onze missie en visie streven we naar een goed pedagogisch klimaat. We hebben voortdurend aandacht voor het pedagogisch klimaat. Een goed pedagogisch klimaat is belangrijk voor goed onderwijs.

We gaan uit van de drie basisbehoeften van leerlingen: relatie, competentie en autonomie. Voor de ontwikkeling van leerlingen is het belangrijk dat zij naast een goede relatie met ouders ook een goede relatie hebben met de leerkrachten, medeleerlingen en anderen om hem/haar heen, dat ze het gevoel hebben veel te kunnen en succes ervaren en dat ze mede sturing kunnen geven aan activiteiten en eigen ontwikkeling.

Op Alles in 1 School De Zeeheld komen de leerkrachten, (pedagogisch) medewerkers en directie de leerlingen tegemoet in deze basisbehoeften. Dit gebeurt binnen de interactie met de leerlingen, de instructie, organisatie en leeromgeving.

In onze omgang met leerlingen wordt de leerling gezien, geaccepteerd en bemoedigd. Emoties en gevoelens worden benoemd en erkend en het werk van de leerling krijgt respect.

We zorgen voor goede sociale ondersteuning door:

Open te staan voor de beleving en de gevoelens van de leerling (affectieve component),  
Inzicht te geven aan leerlingen in problematische situaties (informatieve component) en  
Samen oplossingen te bedenken (gedragsregulerende component).

Op school is er sprake van een leeftijdsadequate aanpak, het benoemen van positief gedrag, het actief luisteren naar leerlingen, het bewust maken van het eigen gedrag, het aanbieden van oplossingsmethoden en het geven van nieuwe kansen.



Voor het aanleren en versterken van sociale vaardigheden van de leerlingen gebruiken wij op school de “**Kanjertraining**” ([www.kanjertraining.nl](http://www.kanjertraining.nl)). Hiervoor zijn/worden de leerkrachten, directie en medewerkers van de school opgeleid en nageschoold. In ieder leerjaar worden kanjerlessen gegeven. De principes van de kanjertraining worden dagelijks toegepast. Leerlingen en alle medewerkers van Alles in 1 School De Zeeheld spreken één herkenbare, gemeenschappelijke taal als het gaat om de manier waarop we met elkaar omgaan.

De Kanjertraining helpt leerlingen een keuze te maken in hun gedrag. De lessen gaan uit van een positieve levensvisie en zijn toekomst- en oplossingsgericht voor zowel leerlingen, leerkrachten als ouders. Met de Kanjertraining worden de volgende doelen bereikt:

Leerlingen durven zichzelf te zijn

Leerlingen voelen zich veilig

Leerlingen voelen zich bij elkaar betrokken

Leerlingen kunnen hun gevoelens onder woorden brengen

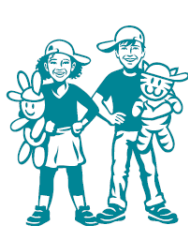
Leerlingen krijgen meer zelfvertrouwen

Pestproblemen worden hanteerbaar/lossen zich op

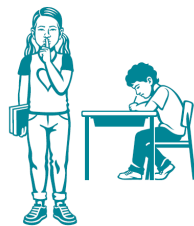
De wijze waarop we omgaan met (on)gewenst gedrag hebben we beschreven in een Gedragsprotocol met een procedure voor ongewenst gedrag, schorsing en verwijdering.

Tweejaarlijks meten we de sociale veiligheid met het leerlingvolgsysteem van Kanjertraining: KANVAS. De uitkomsten van deze metingen worden geanalyseerd en besproken met IB. Daar waar nodig kunnen we interventies inzetten. We stellen net als bij de leeropbrengsten ook doelen voor deze resultaten.

Samen met leerlingen bespreken we hoe we met elkaar omgaan en waarom. Dit wordt ondersteund met basisafspraken: de schoolregels van de school:



We gedragen ons als kanjers



We zijn stil waar het nodig is



We zorgen voor rust in de school



We zorgen voor de spullen en onze omgeving



We zijn op tijd in de klas

### Onderwijstijd

Alle groepen op Ai1S De Zeeheld krijgen 25 uur per week les. In totaal minimaal 940 uur les per jaar en daarmee voldoet de school aan de wettelijke eisen ten aanzien van de onderwijstijd. De jaarplanning en onderwijstijd daarin wordt jaarlijks vastgesteld met de MR.

## De inhoud van ons onderwijs

We houden een doorgaande leerlijn aan van basisonderwijs naar voortgezet onderwijs. Belangrijke leidraad hierbij is het werken met referentieniveaus. Uiteraard voldoet ons onderwijs ook aan de kerndoelen van het ministerie van onderwijs.

Voor de doorgaande leerlijn maken onze leerkrachten bij meerdere vakgebieden gebruik van methodes.

### Overzicht

Vakgebied	sub	Methode	Doel
Nederlandse taal	Vorbereidend	Kleuterplein	Vorbereiden op taal en lezen
	Aanvankelijk lezen	Lijn 3, groep 3	Leren lezen
	Technisch lezen	Estafette	Vloeiend en vlot lezen
	Taal & spelling	Staal	Referentieniveau 1S doelen
	Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Woordenschat vergroten, teksten analyseren m.b.v. strategieën, oefenen met technisch lezen
Engelse		Groove me Take it Easy	Kerndoelen Engels
Rekenen	Vorbereidend	Kleuterplein	Vorbereiden op rekenen & wiskunde
	Rekenen	Wereld in getallen	Referentieniveau 1S doelen
Orientatie op jezelf en de wereld	Aardrijkskunde	Meander	Kennisoelen (gerelateerd aan kerndoelen), ontdekken, ondernemen. Sociale doelen, emotionele doelen, burgerschapsdoelen.
	Natuur en techniek	Naut	
	Geschiedenis	Brandaan	
	Mens & samenleving	Kanjertraining Meerjarenplan KCV Nieuwsbegrip	Kennisoelen, vaardigheid in verkeer in de buurt.
Verkeer	Jeugdjournaal Tussen School en Thuis		
Kunstzinnige orientatie	Kunst & cultuurpakket		(minimaal)kerndoelen
	-letteren	Staal	
	-muziek	Leerlijn muziekschool A'dam	
	-Beeldend	Leerlijn Lukida docent	
Bewegingsonderwijs		Leerlijn eigen docent	Minimaal kerndoelen

Naast de methodes worden er ook lessen en thema's los aangeboden die passen bij de leerlijn van het betreffende vakgebied. Zo zijn er lessen dans en drama, maar is daar niet een methode voor in gebruik. Door leerstof aan te bieden middels het gebruik van genoemde methodes, leermiddelen, de wijze waarop deze leermiddelen worden ingezet en de leertijd die wordt gereserveerd voor deze inhoudenvoldoet Alles in 1 School De Zeeheld aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs.

### **Wat hebben onze leerlingen nodig (onderwijsbehoeften)**

In ons leerstofjaarklassensysteem werken we met jaargroepen. Dat betekent dat een kind in principe de leerstof van dat jaar leert beheersen onder (bege-)leiding van de leerkracht. Onze leerkrachten kijken naar de onderwijsbehoeften die het individuele kind heeft om de doelen te behalen. Het analyseren van waar het kind staat op dat moment is erg van belang. Van daaruit wordt bepaald aan welk doel de leerling gaat werken en wat daarin de juiste tussenstappen zijn om het doel te bereiken. Naast het toetsen van de vooruitgang met behulp van observaties tijdens het werken, wordt er ook gebruik gemaakt van methodetoetsen en onafhankelijke toetsen (op het gebied van rekenen/ taal en studievvaardigheden).

Observaties en leergesprekken zijn qua analyse het belangrijkste. Daarnaast testen de methodetoetsen of de behandelde leerstof beheerst wordt. Onafhankelijke toetsen (wij gebruiken CITO LVS) testen de kennis van de leerling op een bepaald vakgebied onafhankelijk van de aangeboden leerstof. Met deze toetsen kunnen we de resultaten van een leerling van onze school vergelijken met een 'gemiddelde' leerling in Nederland. Met behulp van deze resultaten passen we waar nodig ons plan van aanpak ten opzichte van de leerling aan om zo optimaal tegemoet te komen aan zijn of haar onderwijsbehoefte. We streven er naar om het beste uit ieder kind te halen op alle vakgebieden.

### **Ondersteuning individuele leerlingen**

Bij het uitvoeren van de leerlingenondersteuning spelen de Intern Begeleiders (IB-ers) een belangrijke rol. Zij zullen in voorkomende gevallen, in overleg met de ouders en leerkracht, op zoek gaan naar de juiste expertise om leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften te kunnen helpen. In ons schoolondersteuningsplan staat beschreven welke ondersteuning we bieden aan leerlingen in onze school en wat onze procedures zijn om de leerlingen zo goed mogelijk te ondersteunen om de doelen van school te behalen.

## ANALYSE VAN HET FUNCTIONEREN VAN DE SCHOOL

Om vast te stellen wat we kunnen, welke kwaliteit we leveren en waar onze sterktes en zwaktes liggen hebben we gebruik gemaakt van een aantal instrumenten en documenten:

- Inspectierapport (november 2017)
- Kwaliteitsonderzoeken 2018 - 2019
- Evaluatie Schoolplan 2015 - 2019
- Evaluatie Jaarplannen 2015 – 2019
- KANVAS leerlingvolgsysteem sociale veiligheid
- Rapportages Cito-leerlingvolgsysteem

### Inspectiebezoek

In september 2017 heeft de onderwijsinspectie een verificatieonderzoek gehouden op Alles in 1 School De Zeeheld. Dit gebeurde in het kader van het vierjaarlijkse onderzoek Bestuur en Scholen. De inspectie heeft drie kwaliteitsaspecten beoordeeld volgens het nieuwe inspectiekader. De inspecteurs hebben klassen bezocht; lessen gezien; gesproken met ouders, leerlingen, leerkrachten en directie en IB. Alle drie aspecten zijn met een goed gewaardeerd. De feedback die we hebben gekregen:

- Vanaf groep 5 een uitstrooprofiel geven op basis van actuele gegevens
- Meer structuur aanbrenge in het aanbod voor burgerschapsvorming door een koppeling te maken naar de kerndoelen.

Het rapport vindt u op onze pagina op de site [scholenopdekaart.nl](http://scholenopdekaart.nl)

### Audit

In maart 2017 hebben we een audit gehouden. Deze is uitgevoerd door collega-directeuren. Samen met eigen directie en IB hebben de auditoren klassenbezoeken afgelegd met gebruik van de KBA-kijkwijzer, waarbij de focus lag op de volgende vier indicatoren uit de kijkwijzer:

- Pedagogisch handelen
- Effectief benutten onderwijstijd
- Taakgerichte werksfeer
- Activerende directe instructie

#### Aandachtspunten uit de Audit

- Een doorgaande lijn in afspraken rond ADI-model
- Meer differentiatie in de lessen
- Inzet van complimenten om meer positieve controle te krijgen op gedrag
- Doorgaande lijn in het zichtbaar maken van het Leren Zichtbaar Maken in alle groepen
- Inzet van talent van leerkrachten

### Tevreedenheidsonderzoek 2018 – 2019

	Algemene tevredenheid	rapportcijfer
Leerlingen	8,2	8,2
Ouders	7,5	7,6
Medewerkers	7,8	7,8

De waardering van leerlingen (groep 6,7,8), ouders en medewerkers ligt hoger dan in 2016-2017. Dit is een erkenning van de inspanningen en investeringen die we doen in de kwaliteit van ons onderwijs.

De hoogste score geven leerlingen aan de uitleg van de leerkracht (9)

De laagste score geven leerlingen aan hoe leuk ze de klas vinden (7,3)

De hoogste score geven ouders aan hoe veilig hun kind zich op school voelt (8,4)

De laagste score geven ouders aan of hun kind voldoende uitgedaagd wordt om zich maximaal te ontwikkelen (6,9)

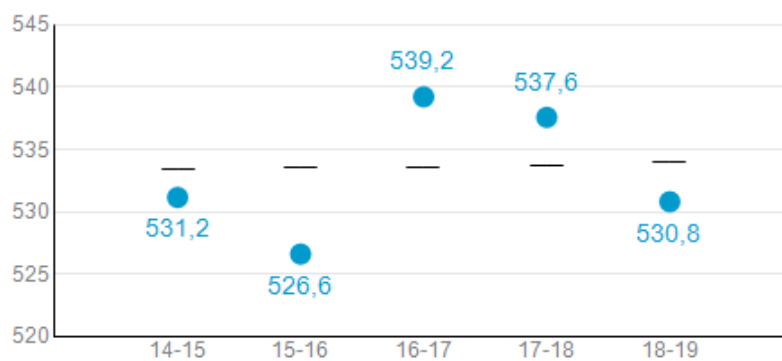
De hoogste score geven leerkrachten aan het leerlingcontact (9,1)

De laagste score geven leerkrachten aan de afstemming van het onderwijs op de specifieke behoefte van de 'zwakkere' leerling (6,2)

De aandachtspunten nemen we mee in onze ambities voor de komende jaren.

### Resultaten op schoolniveau

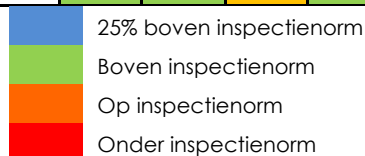
De eindresultaten geven een beeld weer van de prestaties van de school in de afgelopen jaren. Na twee jaar van goede resultaten was er afgelopen jaar een (verklaarbare) dip in resultaat.



Daarnaast is het goed om de vaardigheidsscore en groei onder de loep te nemen van de afgelopen jaren.

Vaardigheidsscore ten opzichte van de inspectienorm

				1	2	3	4	5	6	7	8
<b>CITO Begrijpend lezen</b>	Jaar										
	15/16	M				-	143,1	23,9	29,3	47,4	52,4
	15/16	E			120,1	150,8					
	16/17	M			-	148,4	167,4	31,8	52,4	61,5	
	16/17	E			123,6	156,6	171,8				
	17/18	M			-	145,5	169,3	182,6	48,2	66,4	
	17/18	E			120,9	156,8	170,1	192,5			
	18/19	M			-	154,7	169,9	181,7	201,0	61,6	
<b>CITO Drie-Minuten-Toets</b>	18/19	E			134,1	155,3	174,3	198,8	214,8		
	15/16	M			30,2	63,0	75,2	82,4	95,6	102,6	
	15/16	E			40,8	64,9	83,1	86,5	100,0		
	16/17	M			23,1	64,0	78,9	89,4	94,7	105,5	
	16/17	E			36,2	70,4	85,0	95,8	101,3		
	17/18	M			19,5	60,2	81,3	88,3	101,4	107,7	
	17/18	E			34,9	67,8	83,5	91,8	102,4		
	18/19	M			18,3	56,3	73,1	89,8	97,5	105,9	
<b>CITO Rekenen-Wiskunde</b>	18/19	E			33,7	66,4	74,9	92,8	100,4		
	15/16	M			132,4	162,7	72,9	85,2	105,8	107,9	
	15/16	E			145,8	188,3	77,3	89,4	113,7		
	16/17	M			123,8	175,5	199,5	84,4	101,7	122,6	
	16/17	E			149,2	200,8	214,9	89,6	109,0		
	17/18	M			129,0	170,1	209,1	239,3	98,9	117,1	
	17/18	E			147,2	196,7	219,8	245,5	105,5		
	18/19	M			131,4	162,2	203,2	231,5	252,1	111,3	
<b>CITO Spelling</b>	18/19	E			161,5	195,7	219,4	244,4	265,8		
	15/16	M			162,8	234,0	128,0	134,3	140,3	144,4	
	15/16	E			205,6	284,9	130,1	139,0	144,3		
	16/17	M			151,9	244,8	303,0	132,5	139,7	149,0	
	16/17	E			209,8	288,1	320,0	137,9	141,9		
	17/18	M			168,0	242,4	305,3	326,8	141,0	152,8	
	17/18	E			201,6	295,4	320,8	351,2	142,8		
	18/19	M			167,9	245,8	284,7	323,9	378,5	146,3	
18/19	E			210,0	299,0	311,7	340,9	378,2			



### Sterkte/zwakte analyse

Aan de hand van bovengenoemde instrumenten en documenten en onderstaande beschreven analyses zijn we gekomen tot de volgende sterkte – zwakte analyse. Deze analyse is gebruikt bij het opstellen van het meerjarenplan.

<b>Intern</b>	<b>Sterktes</b>	<b>zwaktes</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enthousiast/betrokken/ambitieuw team</li> <li>▪ Grote betrokkenheid bij schoolplan</li> <li>▪ Gedeelde verantwoordelijkheid/eigenaarschap binnen het team voor schoolontwikkeling</li> <li>▪ Positief en veilig schoolklimaat (Kanjertraining)</li> <li>▪ Professionele en transparante kwaliteitscultuur</li> <li>▪ Betrokkenheid van leerlingen: leerlingenraad, rondleidingen, schoolplan</li> <li>▪ Leren Zichtbaar Maken vergroot betrokkenheid, eigenaarschap, motivatie en leerplezier van leerlingen</li> <li>▪ Uitgesproken goed aanbod op het gebied van internationaal burgerschap dat de brede ontwikkeling stimuleert met voldoende differentiatie en doelendekkend</li> <li>▪ Sterk cultuurbeleid met leerlijnen in verbinding met missie en visie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wisselende teamsamenstelling team/lerarentekort verhoogt druk op resultaten, borging en verbetering onderwijskwaliteit</li> <li>▪ Inwerken nieuwe leerkracht</li> <li>▪ ICT inzet</li> <li>▪ Veel klassikale momenten (methode leidend) te weinig differentiatie</li> <li>▪ Aanbod wereldoriëntatie te methodisch</li> <li>▪ Gezien onze populatie te weinig resultaten (vaardigheidsscoregrafiek) boven inspectienorm</li> </ul>
<b>Extern</b>	<b>kansen</b>	<b>bedreigingen</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Profileren Alles in 1 school</li> <li>▪ Groeiprognoze.</li> <li>▪ VLOA subsidies/teambeurs maken kwaliteitsimpuls mogelijk (inzet op scholing/coaching team)</li> <li>▪ Organisatie van Passend Onderwijs in de groep</li> <li>▪ Inzet werkdrukgeden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lerarentekort bedreigt stabiliteit samenstelling team (mensen gaan makkelijker weg) en zorgt voor druk op schoolontwikkeling (minder mensen, dezelfde taken)</li> <li>▪ Onvoorspelbare in- en uitstroom van leerlingen heeft invloed op groepsamenstelling (combinatiegroepen)</li> </ul>

<b>Kansen om zwaktes te ondervangen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aantrekkelijke school voor ouders en medewerkers</li> <li>▪ VLOA-subsidie voor kwaliteitsimpuls</li> <li>▪ Teambeurs zorgt voor extra middelen om nieuwe/startende leerkrachten te begeleiden en onderzoek te doen naar inzet WO-methode</li> </ul>
<b>Sterktes om bedreigingen tegen te gaan</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aantrekkelijke school voor ouders en medewerkers</li> <li>▪ Een betrokken team met de motivatie om te bouwen aan ontwikkeling van het onderwijs en de bijbehorende professionele cultuur</li> </ul>

## AMBITIES EN MEERJARENBELEID OP HOOFDLIJNEN

Uit het bovenstaande rolt een plan van aanpak voor de komende jaren. Allereerst is het fundament van dit plan de huidige Zeeheld. Dat fundament is een professioneel en enthousiast schoolteam in een prachtig ruim schoolgebouw waarin er een positief en veilig schoolklimaat heerst. Doordat dit team het 'visible learning school' principe omarmt is er een kwaliteitscultuur bij leerkrachten en leerlingen waarin eigenaarschap op het leren leren centraal staat.

### **'Fundering' school**

Dat fundament moet sterk blijven. Daar sturen we ook op in de komende jaren. Van belang daarin is dat we werken aan aspecten die ervoor zorgen dat leerkrachten graag (blijven) werken en ontwikkelen in ons schoolteam. Ook blijft het werken met de kanjertraining erg belangrijk om dit fundament te behouden. Daarom willen we ook dat iedere leerkracht gelicentieerd (kanjerlicentie) is en blijft.

Ook blijven we sturen op de kwaliteitscultuur. Dit doen we onder andere doordat we het leren zichtbaar maken centraal houden in de school. Als je zicht hebt op je ontwikkeling, dat wil zeggen: weet waar je staat, waar je naar toe wilt en wat je volgende stap daarin is, kun je doelgericht werken. Heldere doelstellingen vergroten de betrokkenheid en motivatie.

### **Continue teambuilding**

Daarnaast hebben we vanuit de analyse heldere punten om aan te werken. Er is sprake van een wisselende teamsamenstelling. Dat betekent dat het verloop onder leerkrachten (te) groot is en dat dit ten koste gaat van de kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling van de school. Het is daarom van belang om helder te krijgen wat de leerkracht voldoening geeft in zijn/ haar werk en daar vervolgens ook op te sturen. Het bestuur AWBR verwoordt dit mooi bij de start van haar wervingscampagne: wat jij wilt! Het gesprek rondom wat jij wilt is een mooi professioneel gesprek. Wat de leerkracht nodig heeft om de doelstellingen van leerlingen te laten halen staat daarin voorop.

### **Leren zichtbaar maken**

Het team van de school geeft in het tevredenheidsonderzoek aan niet tevreden te zijn over de afstemming van onderwijs op de specifieke behoefte van de zwakke leerling. Hiervoor is het van belang om nog beter te worden in het leren zichtbaar maken. Dit maakt namelijk gebruik van de kracht van de leerlingen zelf. Ze leren zelf regie te nemen omdat ze weten wat het leerdoel is. Ze weten ook wat ze al kunnen in relatie tot dat leerdoel en ze weten samen met de leerkracht de eerste stap te benoemen (en uit te voeren) om bij dat leerdoel te komen. Vervolgens leren ze om door middel van succescriteria hun werk of het werk van anderen te beoordelen (assessment) en van feedback te voorzien.

Leren zichtbaar maken geeft zicht op waar je staat als vertrekpunt. Het maakt dus dat je altijd vanuit je huidige niveau werkt aan je uitdagingen (doelen). Hiermee werken we ook aan het aandachtspunt dat ouders ons meegeven: mijn kind wordt onvoldoende uitgedaagd om zich maximaal te ontwikkelen.

In onze analyse verhoudt zich dat ook tot hoe leuk de leerlingen de klas vinden. Zie ook het stukje (kader) over de Self Determination Theory van Deci en Ryan. Als we willen dat leerlingen de klas leuk vinden is het van belang dat ze gemotiveerd zijn. Er moeten activiteiten die op zichzelf leuk en interessant zijn. Daarnaast zijn er activiteiten die niet per se leuk en interessant op zich zijn, maar waarbij er een waarde of nut is buiten de activiteit zelf.



Een belangrijke theorie van Deci en Ryan (Self determination Theory) veronderstelt dat individuen gemotiveerd zijn voor activiteiten zolang ze voldoende tegemoet worden gekomen in hun behoefte aan zelfdeterminatie. Binnen de zelfdeterminatietheorie wordt onderscheid gemaakt tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie. Van intrinsieke motivatie is sprake wanneer personen activiteiten ondernemen omdat deze op zichzelf leuk of interessant zijn om te doen. In het geval van extrinsieke motivatie doen mensen dingen niet omdat ze deze activiteiten zelf plezierig of interessant vinden, maar vanwege een waarde of nut buiten deze activiteit zelf. Deci en Ryan onderscheiden een aantal vormen van extrinsieke motivatie binnen een motivatiecontinuüm dat loopt van amotivatie naar intrinsieke motivatie, de meest krachtige vorm van motivatie. De opgave voor het onderwijs is in termen van Deci en Ryan de kunst om leerlingen die niet per se intrinsiek gemotiveerd zijn zodanig extrinsiek te motiveren dat zij de waarde van het leren internaliseren en integreren in hun persoonlijke waardesysteem. Naarmate mensen in het algemeen en leerlingen in het bijzonder meer worden voorzien in hun behoefte aan autonomie, competentie en sociale verbondenheid, neemt hun motivatie toe. Belangrijk voor leraren die een bijdrage willen leveren aan de motivatie van leerlingen is dus om rekening te houden met deze behoeften van leerlingen aan autonomie, competentie en sociale verbondenheid.

(Van: <https://newsroom.didactiefonline.nl/bundles/newsroom/legacy/images/Motiveren%20RdMC%202011.pdf>)

Door leerlingen meer regie te geven in het leren, uiteraard onder begeleiding en toezicht van de leerkracht, ervaren ze autonomie in het leren. Doordat de leerling meer zicht krijgt op het leerproces ziet de leerling dat hij/ zij competentier wordt. Dit heeft een positieve wisselwerking met de relatie met de leerkracht en andere leerlingen.

Ook vanuit de audit komt naar voren dat er meer differentiatie in de les moet komen en dat daarbij het talent van de leerkracht moet worden ingezet. Bewust omschrijf ik hier leerkracht omdat het met name om de kracht van het leren gaat wat niet alleen bij de leraar ligt. De audit adviseert om aan de doorgaande lijn van het leren zichtbaar maken te werken en zegt iets over complimenteren. Dat laatste is een vorm van feedback waarover we meer leren bij het Leren Zichtbaar Maken.

### **Thematisch werken en doorgaande leerlijnen**

Een andere kern wat naar voren komt is het koppelen van leergebieden/ leerstof aan elkaar. Zo wordt er gesproken over meer structuur in het aanbod van burgerschap (inspectie) wat bij ons deels in de kanjertraining, deels in het jaarlijkse burgerschapsproject (Kunst, cultuur, vieringen) en deels bij wereldoriëntatie belegd is. In de SWOT-analyse komt ook naar voren dat het aanbod van wereldoriëntatie te versnipperd is en vooral gericht op de kennislessen. Deze methodes zijn zeer geschikt om thematisch aan te bieden en vanuit behaalde kennisdoelen vaardigheden aan te leren als presenteren, onderzoeken en ondernemen. Ook zijn er volgens de SWOT-analyse te veel klassikale momenten en ligt er een kans in het werken met kleinere groepjes aan uitdagende doelen.

Gekoppeld aan dit onderwerp is het werken met een doorgaande leerlijn bij ontwikkelgebieden of vaardigheden waarbij dit niet gedekt is door een methode. Zo gaan we een doorgaande lijn beschrijven bij het Leren Zichtbaar Maken en werken aan een soepelere overstap naar leerjaar 3. De werkwijze in groep 1/ 2 is nu te veel verschillend van de werkwijze in groep 3.

### **Versterken van resultaatgerichtheid**

Het is van belang dat we beter in beeld krijgen wat onze streefcijfers zijn. Ook willen we de resultaten van leerlingen beter kunnen duiden om erop te kunnen sturen. Vanuit de analyse van een programma als leeruniek, aangevuld met eigen analyse of verder eigen onderzoek, wordt gewerkt aan de leerdoelen van de leerling. We werken daarbij handelingsgericht, dat wil zeggen dat we werken aan de onderwijsbehoeften van de leerling. Deze onderwijsbehoefte leren we goed te formuleren met als basis: wat is wenselijk voor dit kind. Input van ouders kan daarbij behulpzaam zijn.

## Ouderbetrokkenheid

Wat niet direct uit de analyse naar voren komt, maar wat in gesprekken duidelijk wordt, is dat er gewerkt moet worden aan ouderbetrokkenheid. Die betrokkenheid is van nature erg hoog. De school bestaat uit personeel en leerlingen, maar kan niet bestaan zonder de ouders die er voor kiezen om hun kind dagelijks bij ons onder te brengen om hier veilig, met andere leeftijdsgenootjes, te leren en ontwikkelen.

Binnen in de gouden driehoek van samenwerking bevindt zich de ontwikkel- en leerruimte van de leerlingen. Des te beter de punten van de driehoek (bestaande uit: personeel, leerlingen en ouders) samenwerken, des te meer ontwikkel- en leerruimte er ontstaat.

## Meerjarenplan (MJP) in schema

Op basis van het hiervoor beschreven schoolplan en de analyses en conclusies is er een meerjarenplan opgesteld. In de komende 4 jaar gaan we stap voor stap onze school verder ontwikkelen. Naar aanleiding van dit meerjarenplan wordt er jaarlijks een jaarplan opgesteld.

## MJP: Algemeen

### **Missie en visie van de Zeeheld.**

De missie en de visie vormen de basis voor elke keuze en ontwikkeling. De missie en visie zijn herkenbaar voor alle betrokkenen (leraren, leerlingen, ouders, bestuur en andere partners) en sluit aan bij de visie/missie van het bestuur. Alle betrokkenen onderschrijven de missie/ visie en teamleden dragen deze uit.

### **De gouden driehoek ouders – leerling – leerkracht**

In deze driehoek staat het kind centraal en ouders en school ondersteunen het kind vanuit verschillende hoeken. Het kind 'rust' als het ware op de leerkracht en de ouders. De driehoek symboliseert dat school en ouders samen werken aan de ontwikkeling van het kind. School en ouders hebben elkaar nodig om tot succesvol onderwijs te komen. Een goede communicatie tussen school en ouders doet het sociaal-emotioneel functioneren, de werkhouding en de schoolprestaties van leerlingen toenemen.

### **Leiderschap Informeel**

In tegenstelling tot management gaat het bij leiderschap om een sociaal proces waarin een individueel lid van een groep betekenis geeft aan gebeurtenissen en samen met anderen een toekomstvisie creëert, relaties onderhoudt en samenwerking organiseert om gezamenlijk een toekomst vorm te geven. Het is boeiend dat in deze omschrijving van leiderschap iedereen een leiderschapsrol kan nemen. Leiderschap is niet gebonden aan een formele rol of een formele positie. Iedereen kan initiatief nemen om gezamenlijk een toekomst vorm te geven.

Leiderschap gaat over activiteiten die mensen samen ondernemen. Over ambities die ze delen, doelen die ze willen realiseren en dromen die ze waar willen maken. Het gaat daarom ook over het geven van betekenis aan gebeurtenissen, het creëren van zin en het vieren van succes. Het gaat om een samenspel tussen leiders en volgers. Geen enkele leider handelt autonoom. Goede leiders weten hoe ze moeten volgen en ze zetten zich ervoor in om volgers tot leiders te maken. De activiteiten en het samenspel zijn gericht op het realiseren van resultaat. Dat kunnen concrete doelen zijn of het kan gaan om het realiseren van een aantrekkelijk toekomstbeeld.

### **Formeel**

In de formele definitie van leiderschap gaat het om personen die als manager of leider zijn aangesteld en daar rechten en plichten aan ontleen. De leider is dan primair verantwoordelijk voor het formuleren van organisatiedoelen en de manier waarop die doelen worden gerealiseerd. De formele schoolleider is de directeur van de school. De directeur kan leiderschap over bepaalde doelen en de uitvoer in die richting beleggen bij personeelsleden.

### **Communicatie Intern**

Goede samenwerking en goede communicatie zijn twee kanten van de dezelfde munt. Enige reflectie op de samenwerking helpt. Het betreft competenties als luisteren, feedback kunnen geven, feedback kunnen ontvangen. Extern trainen van communicatie op de werkvloer is weinig effectief. Het draait vooral om oefenen en reflectie.

## Extern

Externe communicatie is alle communicatie vanuit de Zeeheld. We onderscheiden met name: communicatie met ouders van de school, communicatie met eventuele toekomstige ouders van school, communicatie met belanghebbenden.

De 3 belangrijkste doelen van externe communicatie

- Kennis (vergroten van kennis over de Zeeheld en wat we doen met het kind van de ouder)
- Houding (positieve attitude creëren en onderhouden ten aanzien van de Zeeheld)
- Gedrag (De drempel verlagen om contact op te nemen, komen helpen in de school)

## In schema:

Ambitie en acties	Vasthouden/ borging	19/ 20	20/ 21	21/ 22	22/ 23
<b>Actie Missie en Visie:</b> Bij vraagstellingen wordt altijd vanuit de missie en visie van de school een besluit geformuleerd. Dat is niet anders bij kleine klassenbesluiten of bij grote schoolbesluiten <a href="#">link met schoolplan</a>	X				
<b>Actie Gouden driehoek:</b> de school maakt een document waarin wordt beschreven hoe de school de partnerschap ouders, leerkracht (en school) en leerling vorm wil geven. Vanuit dit plan worden actiepunten geformuleerd. <a href="#">link met schoolplan</a>			X		
<b>Actie leiderschap:</b> apart leren zichtbaar maken plan in de school. Hierin: Het belangrijkste leiderschap is eigenaarschap. In onderstaande actiepunten van dit schoolplan komt bij verschillende items naar voren dat de leerkracht, samen met leerlingen en anderen, werkt aan eigenaarschap en ontwikkeling. <a href="#">Link met schoolplan</a>		X	X		
<b>Actie formeel leiderschap:</b> de directeur omschrijft hoe hij leiding in school en in onderwijsinhoud wil vormgeven/ delegeren.		X	X		
<b>Actie communicatie intern:</b> apart leren zichtbaar maken plan in de school. Hierin: In onderstaande schoolplan staan diverse items gerelateerd aan het oefenen met samenwerken aan onderwijsinhoud. Een voorwaarde daarbij is goede communicatie en reflectie. Daar wordt op geoefend in deze situaties. Waar nodig wordt er ook begeleiding geboden. <a href="#">Link naar schoolplan</a>		X	X	X	X
<b>Actie communicatie extern:</b> de school stelt een communicatieplan samen. In dat plan staat hoe er extern gecommuniceerd wordt om de communicatiedoelen te behalen. <a href="#">Link naar schoolplan</a>			X		

## MJP: Leer-kracht

### Kwaliteit leerkracht

Inspectie: De kwaliteit van de leerkrachten in de school is dusdanig hoog dat de doelen van de leerlingen worden behaald.

## Basiskwaliteit

Er werken leerkrachten op 3 functieniveaus in school. We hebben de startbekwame leerkracht (L10, trede 1 t/m 3), de vakbekwame leerkracht (L10, trede 4 en hoger) en de excellente leerkracht (L11).

De leerkrachten werken minimaal op niveau van hun functiebeschrijving.

## Ambities Zeeheld

Onze leerkrachten werken minimaal op niveau van hun functiebeschrijving met daarbij extra kwaliteiten die beschreven zijn vanuit accenten van de school:

- veel coöperatieve werkvormen
- gebruik makend van de schoolafspraken leren zichtbaar maken o.a.:
  - (standaard) werken met succescriteria bij enkele vakken
  - focus op effectieve feedback van leerkracht naar leerling en van leerling naar leerling
- kanjergetraind en gecertificeerd.

## In schema:

Ambitie en acties	Vasthouden/ borging	19/ 20	20/ 21	21/ 22	22/ 23
<b>Basiskwaliteit</b> De basiskwaliteit is in orde	X				
Actie 1: leraren werken samen aan de voorbereiding en evaluatie van lessen en werken daarmee structureel aan hun didactische vaardigheden, klassenmanagement en pedagogisch handelen <a href="#">link naar schoolplan</a>		X	X		
<b>Actie 2:</b> Leraren leren met elkaar reflecteren op hun handelen in de groep <a href="#">link naar schoolplan</a>			X		
<b>Actie 3:</b> de groepsleerkracht (evt in duo) handelt ernaar dat hij/zij eindverantwoordelijk is voor het leren en ontwikkelen van de kinderen in haar/ zijn (vak-)groep en werken van daaruit samen met anderen in de school <a href="#">link naar schoolplan</a>		X			

## MJP: kwaliteitsgebieden en standaarden

### Kwaliteitsgebied onderwijsproces (OP)

#### OP1. Aanbod

Het aanbod bereidt de leerlingen voor op vervolgonderwijs en samenleving.

#### Ambities Zeeheld

Aan de voorwaarde dat de basiskwaliteit op orde is, is voldaan met daarbij de opmerking van de inspectie dat het beschrijven van het aanbod in burgerschapsonderwijs moet worden gedaan.

**Ambitie 1 LZM:** We vinden het belangrijk dat kinderen worden voorbereid op een leven lang leren. Wij hebben ons daarom geschoold in het Leren Zichtbaar Maken. Door dit met kinderen de hele Zeeheld-periode te doen en aan te leren kunnen de kinderen ook in het vervolgonderwijs en samenleving nieuwe uitdagingen aangaan vanuit: wat kan ik/ ken ik, wat vraagt deze uitdaging van me? / Welke eerste stap zet ik om dit op te lossen.

**Ambitie 2 zone uitdaging:** ons aanbod moet, binnen onze organisatiestructuur leerstofjaarklassensysteem, passend zijn bij de onderwijsbehoefte van het kind. We moeten weten wat het kind nodig heeft om zich in de zone van de uitdaging te ontwikkelen. Onze ambitie is om een passend aanbod van leerstof, vaardigheidsoefeningen en begeleiding te bieden.

**Ambitie 3: Thematisch en doorgaande lijnen:** we willen het aanbod aan leerlingen versterken door leerstof in de verschillende vakken aan elkaar te koppelen. Ook willen we kinderen een duidelijker leerlijn presenteren in leren en aanpak op school

### In schema:

Ambitie en acties	Vasthouden/ borging	19/ 20	20/ 21	21/ 22	22/ 23
<b>Basiskwaliteit</b> De basiskwaliteit is op orde	X				
Actie 1: De leerlijn burgerschap wordt uitgeschreven en voorgelegd aan MR <a href="#">link naar schoolplan</a>		X			
<b>Ambitie 1:</b> Actie 1: apart leren zichtbaar maken plan in de school. Hierin: Verbeteren van feedback en feedforward in de school: leerlingen aan leerlingen, leerkrachten aan leerlingen (en vice versa), schoolleiding aan leerkrachten (en vice versa). <a href="#">link naar schoolplan</a>	X	X	X		
Actie 2: apart leren zichtbaar maken plan in de school. Hierin: Verbeteren van het persoonlijk maken van doelstellingen en rubrics naar doelstellingen toe (vb: succescriteria) <a href="#">link naar schoolplan</a>	X	X	X		
<b>Ambitie 2:</b> Actie 1: Verbeteren van kennis rondom hoogbegaafdheid, bijvoorbeeld door de 7 uitdagingen van hoogbegaafde kinderen. Welke uitdaging hoort bij welk kind en hoe helpen we het kind die uitdaging aan te gaan met de juiste stappen (rubrics). <a href="#">link naar schoolplan</a>				X	
Actie 2: Vanuit LZM brengen we in beeld (bijv. Bij rekenen) wat het kind al kan en dus minder of niet hoeft te trainen. We willen verbeteren in het aanbod wat we dan creëren in plaats van die oefeningen. Dat aanbod is gericht op verdieping van de kennis en vaardigheden van het kind binnen onze convergente systematiek. <a href="#">link naar schoolplan</a>	X			X	
<b>Ambitie 3:</b> Actie 1: We maken gedurende de komende 4 jaar stappen om onze wereldoriëntatievakken te koppelen in thema's en duidelijker te koppelen aan onderzoeken en ondernemen. <a href="#">link naar schoolplan</a>					X
Actie 2: We werken aan een soepelere overgang van groep 2 naar groep 3 door de werkwijze in groep 3 te verbinden met de werkwijze van groep 2. <a href="#">link naar schoolplan</a>				X	

## OP2. Zicht op ontwikkeling

De school volgt de ontwikkeling van haar leerlingen zodanig dat zij een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen.

### Ambities Zeeheld

Aan de voorwaarde dat de basiskwaliteit in orde is, is voldaan.

**analyse:** we willen beter weten waar het kind staat op het gebied van onze kernvakken met behulp van analyse-instrumenten. Vandaar uit willen we de kwaliteit van resultaatdoelstellingen voor kinderen verbeteren.

### In schema:

Ambitie en acties	Vasthouden/ borging	19/ 20	20/ 21	21/ 22	22/ 23
<b>Basiskwaliteit</b> De basiskwaliteit is op orde	X				
<b>Analyse:</b> Actie 1: Protocol maken over wat er waar wordt opgesteld rondom plannen voor kinderen. Wat komt er in Parnassys? Wat in leeruniek? Wat is zichtbaar voor ouders in het ouderportaal van parnassys? <a href="#">link naar schoolplan</a>	X	X			
Actie 2. Training Leeruniek gericht op analyse in Leeruniek en vanuit leeruniek heldere plannen opstellen. <a href="#">link naar schoolplan</a>	X	X			
Actie 3: Verbeteren van werken met observatie-instrument in de onderbouw en bespreken in bouw of er stappen gemaakt moeten worden om over te stappen naar een ander instrument om zo beter de ontwikkeling aan te kunnen sturen. <a href="#">link naar schoolplan</a>	X		X		

## OP3. Didactisch handelen

Het didactisch handelen van de leraren stelt leerlingen in staat tot leren en ontwikkelen.

### Ambities Zeeheld

De basis is in orde

**Ambitie 1 LZM:** we willen een eenduidige didactische aanpak Leren Zichtbaar Maken op school met een opbouw van leerjaar 1 tot en met leerjaar 8.

**Ambitie 2:** we willen de leerlingen leren om verantwoordelijk te zijn voor hun werk, hun ontwikkeling en hun vooruitgang. Dit onder de eindregie van de eindverantwoordelijke: de leerkracht.

### In schema:

Ambitie en acties	Vasthouden/ borging	19/ 20	20/ 21	21/ 22	22/ 23
<b>Basiskwaliteit</b> De basiskwaliteit is in orde	X				
<b>Ambitie 1:</b> Actie 1: apart leren zichtbaar maken plan in de school. Hierin: Zichtbaar Actief leerklimaat. focus: hoge verwachtingen van leerlingen, leerdoelen, succescriteria, feedback en leertaal, coöperatieve werkvormen. Aanbod leerstrategieën. <a href="#">link naar schoolplan</a>		X	X	X	X

<b>Ambitie 2:</b> Actie 1: We werken eraan met elkaar om duidelijk te krijgen wie er eindverantwoordelijk (accountable), verantwoordelijk (responsible), geraadpleegd (consulted) en geïnformeerd moet worden op het gebied van het leren van het kind. <a href="#">link naar schoolplan</a>			X		
Actie 2: apart leren zichtbaar maken plan in de school. Hierin: In de lijn van het zelfverantwoordelijker maken werken we met LZM didactiek en voorzien we kinderen van periodeplanning, weektaken en of dagtaken. We maken schoolafspraken over de doelstelling, eenduidigheid en kwaliteit van deze week/dagtaken. <a href="#">link naar schoolplan</a>	X	X	X	X	X

#### OP4. (Extra) ondersteuning

Leerlingen die dat nodig hebben, ontvangen extra aanbod, ondersteuning en begeleiding.

#### Ambities Zeeheld

De basis is in orde

#### In schema:

Ambitie en acties	Vasthouden/ borging	19/ 20	20/ 21	21/ 22	22/ 23
<b>Basiskwaliteit</b> De basiskwaliteit is in orde Alle doelen, activiteiten en grenzen op het gebied van de leerlingenzorg staan in het Ondersteuningsplan beschreven. Investerings op het gebied van Passend Onderwijs worden inzichtelijk gemaakt. <a href="#">link naar schoolplan</a>	X				

#### OP6. Samenwerking

De school werkt samen met relevante partners om het onderwijs voor haar leerlingen vorm te geven.

#### Ambities Zeeheld

De basiskwaliteit is in orde.

Ambitie 1: Ons bestuur fuseert met onze partner in de Alles in 1-school Akros Welzijn en Opvang.  
Ambitie 2: we werken intensief met Akros om 1 aansturing en beleid te krijgen in de Alles in 1-school



## In schema:

Ambitie en acties	Vasthouden/ borging	19/ 20	20/ 21	21/ 22	22/ 23
<b>Basiskwaliteit</b> De basiskwaliteit is op orde	X				
<b>Ambitie 1:</b> Actie 1: bestuursonderdeel. <a href="#">Link naar strategisch beleid</a>		X			
<b>Ambitie 2:</b> Actie 1: Ontwikkeling Alles in 1 School: intensiveren samenwerking met voorschool en buitenschool volgens plan van aanpak. Aandacht voor samenwerking tussen onderwijspersoneel en pedagogisch medewerkers (1 team), gezamenlijk gebruik van ruimten. (DIR, team) <a href="#">link naar schoolplan</a>			X		
Actie 2: Sociale Veiligheid: Kanjertraining: verwachting van ouders beschrijven <a href="#">link naar schoolplan</a>				X	

### OP8. Toetsing en afsluiting

De toetsing en afsluiting verlopen zorgvuldig.

#### Ambities Zeeheld

De basiskwaliteit is in orde.

Ambitie 1: De PO-VO procedure is up-to-date en wordt goed uitgevoerd

## In schema:

Ambitie en acties	Vasthouden/ borging	19/ 20	20/ 21	21/ 22	22/ 23
<b>Basiskwaliteit</b> De basiskwaliteit is op orde Er is jaarlijks een weloverwogen toetsrooster van onafhankelijke, formatieve toetsen. <a href="#">link naar schoolplan</a>	X				
<b>Ambitie 1</b> Actie1: jaarlijks de PO-VO procedure updaten, evalueren en goed inzetten. <a href="#">link naar schoolplan</a>	X	X			

### Kwaliteitsgebied Schoolklimaat

#### SK1. Veiligheid

Schoolleiding en leraren dragen zorg voor een veilige omgeving voor leerlingen.

#### Ambities Zeeheld

De basiskwaliteit is in orde.

Onze ambitie is het om een kanjerschool te zijn en te blijven. De kanjeraanpak moet zichtbaar en voelbaar zijn in de school. De leerkrachten zijn geschoold & gecertificeerd in kanjertraining en nieuwe leerkrachten worden zo snel mogelijk gecertificeerd.

## In schema:

Ambitie en acties	Vasthouden/ borging	19/ 20	20/ 21	21/ 22	22/ 23
<b>Basiskwaliteit</b> De basiskwaliteit is op orde	X				
<b>Ambitie</b> Actie 1: er worden ambities geformuleerd voor schoolveiligheid op schoolniveau <a href="#">link naar schoolplan</a>			X		
Actie 2: de ontwikkeling van kanjerschool: ambitie om beste kanjerschool van Noord-Holland te zijn <a href="#">link naar schoolplan</a>					X

### SK2. Pedagogisch klimaat

De school heeft een ondersteunend pedagogisch klimaat.

#### Ambities Zeeheld

Kinderen hebben behoefte aan betrokkenheid, ondersteuning, veiligheid en acceptatie. In school en in de klas hebben we de organisatie zo ingericht dat we voldoen aan deze behoeftes.

- We werken aan positief en stimulerend contact tussen leerlingen onderling en leerkracht-leerling. Werken met LZM is hier belangrijk in (heldere verwachtingen en leren positieve feedback te formuleren bijvoorbeeld)
- We hebben een sterk veiligheidsbeleid. Vanuit heldere kaders en afspraken werken we in de school aan veiligheid. Kanjertraining en schoolafspraken staan daar centraal in.
- Respect voor jezelf en de ander vinden we belangrijk. We sturen daarop in school als leerkracht en als gehele organisatie. De doorgaande leerlijn burgerschap en het jaarlijkse burgerschapsthema zijn daar belangrijk in

Als ambitie hebben we, vanuit onze visie en vanuit het idee van eigenaarschap over het leren, dat we onze leerlingenraad verder ontwikkelen.

## In schema:

Ambitie en acties	Vasthouden/ borging	19/ 20	20/ 21	21/ 22	22/ 23
<b>Basiskwaliteit</b> Hiervoor hebben we onze basiskwaliteit beschreven. Dit is iets waar we blijvend aan werken. We houden de kwaliteit vast en ontwikkelen waar we nieuwe inzichten krijgen. Dat ontwikkelen is bijsturen van het huidige, geen compleet nieuwe zaken starten in school. <a href="#">link naar schoolplan</a>	X				
<b>Ambitie</b> Actie: Leerlingenraad positioneren in de school en goed begeleiden. Zorgen voor het vieren van successen van de leerlingenraad om het meer zichtbaar te maken in school. <a href="#">link naar schoolplan</a>		X	X		

### Kwaliteitsgebied Onderwijsresultaten

#### OR1. Resultaten

De school behaalt met haar leerlingen leerresultaten die ten minste in overeenstemming zijn met de gestelde norm.

#### Ambities Zeeheld

De basiskwaliteit is in orde.

Ambitie: vanaf leerjaar 3 toetsen we 1 a 2 maal per jaar met een onafhankelijk instrument het functioneringsniveau van de kinderen. Wij ambiëren dat de kinderen op of boven het functioneringsniveau scoort bij die toetsen.

We hebben een convergente structuur op school die erop gericht is om kinderen van dezelfde leeftijd dezelfde leerstof te laten behandelen waarbij sterke leerlingen (boven functioneringsniveau) passend werk krijgen om zich te verdiepen/ verbreden en minder sterke leerlingen (onder functioneringsniveau) passende begeleiding krijgen om terug te keren naar het functioneringsniveau passende bij de jaarklas.

### In schema:

Ambitie en acties	Vasthouden/ borging	19/ 20	20/ 21	21/ 22	22/ 23
<b>Basiskwaliteit</b> De basiskwaliteit is in orde	X				
<b>Ambitie 1:</b> Actie 1: Vanuit de analyse van de tussenopbrengsten van het kind wordt een plan van aanpak gemaakt voor de periode erop. Bij een score onder het functioneringsniveau wordt er een aanpak beschreven, passend in ons schoolondersteuningsprofiel, om het kind terug te brengen naar het juiste functioneringsniveau. Deze aanpak kan gericht zijn op een vergroting van vaardigheidsscore om binnen 1 of 2 jaar op niveau te zijn. <a href="#">link naar schoolplan</a>			X		

### OR2. Sociale en maatschappelijke competenties

De leerlingen behalen sociale en maatschappelijke competenties op het niveau dat ten minste in overeenstemming is met de gestelde doelen.

#### Ambities Zeeheld

Ambitie1: Ons kanjerprofiel is ons fundament om optimaal tot leren te komen. Elke leerling, ouder en personeelslid voelt zich veilig op onze school.

Ambitie 2: De sociale veiligheidslijsten scoren ruim boven de norm (=3).

### In schema:

Ambitie en acties	Vasthouden/ borging	19/ 20	20/ 21	21/ 22	22/ 23
<b>Ambitie 1:</b> Actie 1: De kanjercoördinator werkt groepsoverstijgend en zorgt voor kanjerinterventies in groepen, individuele kanjerbegeleiding en coaching van leerkrachten. <a href="#">link naar schoolplan</a>	X				
<b>Ambitie 2:</b> Actie: Bovenstaande hoofddoelen worden in concrete subdoelen (het hoe, wat en wie) uitgewerkt in het (kanjer) jaarplan <a href="#">link naar schoolplan</a>				X	

### OR3. Vervolgsucces

De bestemming van de leerlingen na het verlaten van de school is bekend en voldoet ten minste aan de verwachtingen van de school.

#### Ambities Zeeheld

Onze ambitie is om 1 keer per jaar de VO-resultaten van oud-leerlingen te vergelijken met de advisering. We nemen dan de resultaten van het 3<sup>e</sup> jaar VO. Resultaat van die vergelijking komt in het jaarverslag van de school te staan.

### In schema:

Ambitie en acties	Vasthouden/ borging	19/ 20	20/ 21	21/ 22	22/ 23
<b>Ambitie :</b> Actie 1: In de jaarkalender van IB komt de actie: 'resultaten VO vergelijken met advies' te staan. We nemen de resultaten na 3 jaar VO die we binnen krijgen en vergelijken het niveau van de oud-leerling met het advies. NB: vergelijken met resultaten tussen/eindtoets kan niet. Na 2 jaar zijn die gegevens verwijderd. <a href="#">link naar schoolplan</a>					X

### Kwaliteitsgebied Kwaliteitszorg en ambitie

#### KA1. Kwaliteitszorg

Het bestuur en de school hebben een stelsel van kwaliteitszorg ingericht en verbeteren op basis daarvan het onderwijs.

#### Ambities Zeeheld

De basiskwaliteit is in orde.

Er worden meerdere, relevante instrumenten ingezet voor het meten van de opbrengsten.

De inhoud en het gebruik hiervan worden voortdurend afgestemd en gecontroleerd.

- Eigen (methode gebonden) toetsen afnemen en analyseren (team)
- De Centrale Eindtoets wordt op schoolniveau geanalyseerd → plan van aanpak (IB/team)
- CITO LOVS (team)
- Inspectierapport
- Tevredenheidsonderzoeken (dir/team)
- Veiligheidsvragenlijst (bovenbouw) (dir/team)
- Trendanalyses (IB/team/dir)
- PDCA ontwikkelgroepen met tussen- eindevaluatie (team)
- Jaarplan
- Zelfevaluatie en Audit 2021 (DIR, IB, team)

### In schema:

Ambitie en acties	Vasthouden/ borging	19/ 20	20/ 21	21/ 22	22/ 23
Actie: goede jaarkalender jaarlijks met geplande activiteiten op het gebied van kwaliteitszorg.	X				

#### KA2. Kwaliteitscultuur

Het bestuur en zijn scholen kennen een professionele kwaliteitscultuur en functioneren transparant en integer.

#### Ambities Zeeheld

Ambitie: behouden van de kwaliteitscultuur die door de inspectie als goed is beoordeeld

### In schema:

<b>Ambitie en acties</b>	Vasthouden/ borging	19/ 20	20/ 21	21/ 22	22/ 23
Actie: vasthouden en borgen	X				

### **KA3. Verantwoording en dialoog**

Het bestuur en de scholen leggen intern en extern toegankelijk en betrouwbaar verantwoording af over doelen en resultaten en voeren daarover actief een dialoog.

#### **Ambities Zeeheld**

Ambitie: behouden van verantwoording & dialoog wat door de inspectie als goed is beoordeeld.

### In schema:

<b>Ambitie en acties</b>	Vasthouden/ borging	19/ 20	20/ 21	21/ 22	22/ 23
Actie: vasthouden en borgen	X				

## Afrondend

Dit schoolplan en meerjarenplanning is tot stand gekomen in samenwerking én samenspraak met het schoolteam. Als er vragen zijn rondom dit plan dan is het mogelijk om dit aan de schoolleiding voor te leggen.

Mark Veenstra  
Waarnemend directeur  
December 2019