CONSENT

Schoolplan

odbs Europa

2023-2027

Inhoud

Inleiding 3
Doelen en functie van ons plan 3
Procedure voor het opstellen en vaststellen van ons plan 3
Verwijzingen 3
Bronnen 3
Status van ons plan 3
Evaluatie van ons plan 3
De school en haar omgeving 4
Wie zijn wij? 4
Positionering van de school 4
Uitgangspunten en beleid vanuit het bestuur 5
Strategisch Perspectief 2022-2032 (SP 2032) 5
Personeelsbeleid 6
Financieel beleid 8
Kwaliteitsbeleid Consent 10
Ons onderwijskundig beleid 12
Kernwaarden èn kernwoorden 12
Ontwikkelingen 12
Wettelijke opdrachten 14
Onderwijskwaliteit: ambities, bewaking en cultuur 14
Extra ondersteuning 16
Onderwijstijd 17
De inhoud van ons onderwijs 17
Ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen 19
Jaarplan 19
Schoolportfolio 19
Focuslijnen Strategisch Perspectief schoolniveau 20
Gerelateerde documenten 21

Inleiding

Doelen en functie van ons plan

In de eerste plaats schrijven we dit schoolplan voor onszelf. Het schoolplan geeft voor de aankomende jaren richting aan het onderwijs en de koers die de school vaart.

Daarnaast geven we in dit schoolplan aan hoe we de kwaliteit van ons onderwijs bewaken en welke verbeteringen we aanbrengen. Tevens gebruiken we dit schoolplan als verantwoording naar de overheid c.q. inspectie, belanghebbenden (ouders) en het bestuur. We schrijven dit document eens per vier jaar.

De doelen van dit schoolplan zijn:

- Als school vaststellen wat voor de periode van augustus 2023 t/m juli 2027 voor onze school het onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, financieel en materieel beleid, relationeel beleid en het beleid ten aanzien van de kwaliteitszorg is en van deze beleidsterreinen een samenhangend geheel maken;
- Dit beleid zo vast te stellen dat het gebruikt wordt voor planmatige schoolontwikkeling met formulering van eigen beleidsvoornemens;
- Voldoen aan de wettelijke verplichting te beschikken over een schoolplan;
- Het plan te baseren op een gemeenschappelijke visie vanuit een gedragen schoolconcept.

Dit schoolplan fungeert als:

- Uitgangspunt voor de onderwijskundige beleidsplanning per schooljaar;
- Verantwoordingsdocument in de richting van de landelijke overheid, bestuur en ouders;
- Basis voor ontwikkeling van onze school.

Procedure voor het opstellen en vaststellen van ons plan

De directie van de school in - overleg met teamleden en de oudergeleding van de medezeggenschapsraad - stelde dit schoolplan op. Voor de beschrijving van de inzet en ontwikkeling van het personeelsbeleid, het financieel/materieel beleid en het beleid ten aanzien van de kwaliteitszorg verwijzen we veelal naar het bestuursbeleid. Op deze terreinen vermelden we zoveel mogelijk school specifieke aanvullingen voor zover relevant.

Verwijzingen

In dit schoolplan verwijzen we regelmatig naar onderliggende documenten. Deze vind je in een centrale map op de server van de school.

Bronnen

Bovengenoemde verwijzingen zijn tevens de bronnen die ervoor zorgden dat dit schoolplan tot stand kwam.

Status van ons plan

De medezeggenschapsraad stemde in met dit schoolplan en het bestuur stelde deze vast.

Evaluatie van ons plan

Wij evalueren regelmatig en zeker jaarlijks. Elk nieuw jaar stellen we de jaarplannen/verbeterplannen bij en werken daar het volgende jaar mee. Als er doelen zijn die we bijstellen, stemmen we deze af met de MR.

De school en haar omgeving

Wie zijn wij?

Wij zijn een openbare Daltonschool. Bij ons is elke leerling is welkom, ongeacht geloof, levensovertuiging of achtergrond. Wij staan voor gelijke kansen en willen door goed onderwijs van toegevoegde waarde zijn.

Dat betekent onder andere dat we vanuit de Dalton-gedachte lesgeven: we leren leerlingen zelfstandig werken, we leren ze zelf verantwoordelijkheid te nemen en samen te werken met andere leerlingen. Het aspect reflectie komt terug in het onderwijsaanbod en daarmee dagelijks aan bod.
In de klassen is er dan ook grote aandacht voor zelfstandig werken en met andere leerlingen overleggen over de uitvoering van de taak. Deze werkvorm geeft de groepsleerkracht ruimte extra instructie aan kleine groepjes te geven aan de instructietafel.
Voor ons staan de basisvakken centraal; dat zijn de vakken lezen, rekenen en taal.
Wij zijn voor vernieuwing in het onderwijs en alles wat daarbij komt kijken.

Het onderwijs op odbs Europa kenmerkt zich door binnen een veilige, gestructureerde omgeving op een kindvriendelijke manier met onze leerlingen om te gaan. Onze basisregels liggen vast in de vorm van negen pictogrammen, behorend bij Positive Behaviour Support (PBS).
Het veilige klimaat in school is ook gericht op ouders en andere betrokkenen bij de leerlingen. We hebben oog voor de kansen die leerlingen (al dan) krijgen door de mogelijkheden van hun ouders en verzorgers. Door hen te betrekken en voor hen daar waar mogelijk kansen te creëren bieden we de leerlingen en extra steun in de rug tijdens hun basisschoolperiode.

Onze multiculturele leerling populatie bestaat uit zo'n 110 à 120 leerlingen. Sinds een paar jaar is er sprake van lichte groei. De school is relatief klein waardoor er veel persoonlijke aandacht mogelijk is, voor zowel de leerling als de ouder.

Positionering van de school

De school ligt midden in een parkachtige omgeving, aan de rand van de wijken Boswinkel, Ruwenbos en Eikendaal, aan de Belgiëlaan. Rondom de school zijn diverse sport- en spelvoorzieningen zoals een basketbalveld, een tennisbaan, interactieve spel- en speeltoestellen, een complete speeltuin, een freerunning parcours, een bootcamp en een groot voetbalveld. Onze leerlingen gebruiken al deze voorzieningen volop. Daarnaast beschikken de kleuters nog over een eigen kleuterplein.
Door de buitenfaciliteiten zijn we veel met leerlingen buiten en verplaatsen regelmatig ons onderwijs van binnen naar buiten. Zo leren we al spelend en bewegend.

Wij hebben een centrale plek in de wijk waarbij we samenwerken of optrekken met meerdere verschillende partners als de GGD, wijkcoaches, wijkagent, Alifa, Sportaal, SES (Speeltuinen Enschede) en de leerplichtambtenaar. We nemen actief deel aan activiteiten in en om de wijk.
De centrale plek stelt ons in staat verbindend te zijn daar waar nodig, bijvoorbeeld door problematieken voortkomend uit maatschappelijke kwesties als thuissituaties, het wel en wee in de buurt en het bijdragen in gezond opgroeien.

We hebben in HumanKind een prettige partner waarmee de voor- en naschool ingeregeld is. HumanKind biedt bij ons inpandig peuteropvang en BSO aan onder de naam POV (peuteropvang) en BSO Europa. Streven is om in samenwerking zo afstemmend te blijven dat er sprake is van een doorgaande lijn in aanbod.

Uitgangspunten en beleid vanuit het bestuur

Strategisch Perspectief 2022-2032 (SP 2032)

In 2022 hebben we het strategisch perspectief 2012-2022 geëvalueerd en zijn we gestart met de ontwikkeling van de nieuwe planperiode van 2022-2032. De drie belangrijkste conclusies uit de evaluatie waren:

- We willen van een innovatie cultuur naar een ontwikkelcultuur om ontwikkelingen te kunnen borgen;
- We willen vasthouden aan onze missie: sturen op geluk. Met de toevoeging dat het niet alleen om het eigen geluk gaat, maar ook hoe wij een bijdrage leveren aan het geluk van anderen;
- We willen doelen bepalen die voor alle scholen gelden, zonder dat dit ten koste gaat van de besturingsfilosofie waarbij scholen veel ruimte krijgen voor eigen invulling van het Strategisch Perspectief. Dit doen we voor drie focuslijnen: basiskwaliteit, brede talentontwikkeling en samenredzaam.

In augustus en september 2022 is het nieuwe Strategisch Perspectief van Consent gepresenteerd aan alle medewerkers. Het nieuwe Strategisch Perspectief loopt tot 2032 en bepaalt in belangrijke mate de richting van Consent. In het SP 2032 staan de missie, ambitie en belofte van Consent beschreven. Wij zien dit als onze eigen maatschappelijke opgave. Onze nieuwe belofte luidt:

'Oog voor wie jij bent, basis voor jouw talent.'

Voor het realiseren van onze ambitie, missie en belofte uit het SP 2032 is gekozen voor drie focuslijnen: *basiskwaliteit, brede talentontwikkeling en samenredzaam*. Per focuslijn worden er een praktisch doel, een gewaagd doel en een hoger doel geformuleerd. De praktische doelen gelden voor alle scholen. Het gewaagde en hogere doel per focuslijn worden op schoolniveau bepaald. Alle schoolleiders zijn onderdeel van een van de werkgroepen die de praktische doelen hebben geformuleerd. De werkgroep wordt gecoördineerd door een zogenaamde Sprintgroep, waarin het CvB vertegenwoordigd is, de coördinator van het SP 2032 en afvaardigingen van de werkgroepen. In schooljaar 2022-2023 is een werkwijze geïmplementeerd om de strategische doelen per focuslijn te concretiseren en te realiseren. Per schooljaar worden nieuwe Consent doelen gesteld waaraan de werkgroepen in de focusgebieden werken.

Figuur 1. Strategisch Perspectief 2022-2032 Stichting Consent.

Basiskwaliteit
Met basiskwaliteit gaan wij ervan uit dat de opbrengsten op alle scholen voldoen aan de signaleringswaarden en referentieniveaus. Onze ambitie is dat op elke school alle leerlingen zich ontwikkelen passend bij hun leerpotentieel. Consent wil kinderen voorbereiden op een duurzame toekomst. Dat betekent dat zij de kennis, beelden en vaardigheden die zij hebben opgedaan in de basisvakken kunnen toepassen in het echte leven. Er is tevens een expertgroep onderwijs & kwaliteit die past binnen dit beleidsinitiatief en scholen ondersteunt.

Brede talentontwikkeling
Het focusgebied brede talentontwikkeling heeft als doel om leerlingen kansen te bieden om hun kennis, interesses en talenten te helpen ontdekken, ongeacht waar een leerling opgroeit. We willen leerlingen ondersteunen door dit in actie te zetten en deze toe te passen op school en in hun omgeving. In de gevoelige periode van 10 tot 14 jaar willen we hen breed kennis laten maken met verschillende sectoren en (toekomstige) beroepen. Ons doel hiermee is om leerlingen en ouders te voorzien van reële beelden en kennis om keuzes voor bijvoorbeeld de profielkeuze of vervolgstudie te kunnen maken, passend bij hun interesse, talenten en mogelijkheden. We ontwerpen onze school als een ontdekkingscentrum voor leerlingen en ouders. We werken daarvoor samen met partners (gemeente, ondernemers, onderwijsinstituten) uit de omgeving van onze scholen.

Samen redzaam
Voor Consent is samenredzaam een schoolomgeving waarin leerlingen zichzelf kunnen zijn, hun talenten ontdekken en in actie kunnen zetten. Ze worden gezien en zij zien de ander. Kinderen leren ontdekken wat hen gelukkig maakt en hoe zij kunnen bijdragen aan het geluk van anderen. Van zelfredzaam naar samenredzaam.

Personeelsbeleid

Innovatief, duurzaam en professioneel
Voor de komende jaren stelde Consent drie speerpunten voor het personeelsbeleid vast: innovatief, duurzaam en professioneel. De uitvoering van het personeelsbeleid in de context van de school is maatwerk. De scholen van Consent kenmerken zich door een grote diversiteit in type onderwijs, profiel en onderwijsconcept en ontwikkelingsfase. Ook voelen medewerkers zich vooral verbonden met de school waarin men werkt en minder met Consent als werkgever. Dit vraagt extra aandacht van scholen voor de uitvoering van het personeelsbeleid waarbij er ruimte moet zijn om eigen keuzes te maken, prioriteiten te stellen en eigen instrumenten of activiteiten te ontwikkelen. De verantwoordelijkheid en kwaliteit van de uitvoering van het personeelsbeleid ligt bij de schoolleiders. De schoolleider is zich bewust van de personeelsvraagstukken op zijn eigen school. Een grote succesfactor hierbij is de mate waarin de schoolleider erin slaagt om het goede gesprek hierover aan te gaan met zijn eigen medewerkers.

Vijf bouwstenen
Consent werkte de drie speerpunten van het personeelsbeleid - innovatief, duurzaam en professioneel - uit in vijf bouwstenen die de leidende thema's concretiseren en de ambities waarmaken. Medewerkers zien het personeelsbeleid doordat scholen de HR-instrumenten toepassen. De bouwstenen zijn:

- Aantrekkelijk werkgever,
- Onderwijs anders organiseren,
- Professionele cultuur,
- Ontwikkelbereidheid medewerkers,
- Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit.

1. Aantrekkelijk werkgever
Consent wil zich onderscheiden met de collectieve ambitie en op duurzame ontwikkeling gericht personeelsbeleid. Consent zet daar aantrekkelijk werkgeverschap tegenover zodat medewerkers graag hun talenten inzetten bij een werkgever die ontwikkeling en eigen initiatief waardeert. Daarmee versterken we onze positie op de arbeidsmarkt ten opzichte van andere onderwijswerkgevers. Om gekwalificeerde medewerkers aan te trekken en te binden en boeien, laat Consent in woord, beeld en daad zien dat we professionals serieus nemen en waarderen.

2. Onderwijs anders organiseren
Anders organiseren van de onderwijsorganisatie kan een impuls zijn voor de continue ontwikkeling van scholen en voor het verder versterken van de kwaliteit van het onderwijs. Anders organiseren van onderwijs is daarmee niet dé oplossing voor het lerarentekort, maar draagt wel bij aan het omgaan met het tekort aan leerkrachten, zowel in kwalitatieve als kwantitatieve zin. Daarnaast creëert 'anders organiseren' een aantrekkelijkere werkomgeving, waardoor het zittende personeel blijft en we nieuwe mensen aantrekken voor het onderwijs.

3. Professionele cultuur
De professionele ontwikkeling van medewerkers, duurzame inzetbaarheid en scholing hangen sterk met elkaar samen. Scholingsactiviteiten zijn voor velen een aantrekkelijke manier om hun bekwaamheden en professionaliteit op peil te houden. Het Kompas voor Onderwijs van de Toekomst in combinatie met het profiel van de Consent leerkracht is leidend bij de vraag 'Wat vragen wij van medewerkers?'

4. Ontwikkelbereidheid medewerkers
Consent stimuleert opleiden als een bewust georganiseerde vorm van leren, waarbij we het leerproces versnellen en intensiveren in een richting die de medewerker én Consent wenst. Het doel is een gerichte gedragsverandering bewerkstelligen met een hoger of effectiever niveau van (vak)bekwaamheid, kennis, inzicht en/of (werk)houding. Opleiden is dus onlosmakelijk verbonden met leren. De verantwoordelijkheid voor het leren ligt nadrukkelijk bij de medewerker zelf. De wil en motivatie van de medewerker om in beweging te komen, het inzicht in de eigen leerdoelen, zijn inschatting van de toepasbaarheid van het geleerde, zijn volledige commitment, en vooral zijn nieuwsgierigheid zijn het startpunt van elk leerproces.

5. Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van medewerkers
Consent heeft de ambitie om medewerkers van alle leeftijden in alle levensfasen te stimuleren en te inspireren om competent, betrokken, gemotiveerd en vitaal te zijn. Gesprekken tussen leidinggevende en medewerkers gaan niet alleen over talent, motivatie, betrokkenheid en gezondheid maar ook over de diepere drijfveren van de medewerker, zijn levensfase, ambities en perspectief. Van medewerkers verwachten we dat zij zich aanpassen aan ontwikkelingen en goed en duurzaam inzetbaar zijn, bijvoorbeeld door vakliteratuur bij te houden, informeel en formeel bij te scholen en te werken aan eigen vitaliteit.
Consent heeft hier als werkgever ook een verantwoordelijkheid in. Consent biedt iedere medewerker de gelegenheid een interessante loopbaan te ontwikkelen of bij te blijven met de ontwikkelingen in het vak. Dat houdt in dat daar in de gesprekscyclus met de medewerker consequent en continue aandacht voor is door de medewerker en leidinggevende. Ook de ontwikkeling van leiderschap speelt in dit kader een rol. Uitgangspunt van het loopbaanontwikkelingsbeleid is dat iedere medewerker binnen Consent ambities heeft voor de loopbaan en die we actief ondersteunen.

Het scholingsplein

Het scholingsplein is een huisacademie ontstaan uit de samenwerking van de drie stichtingen VCO-Oost-Nederland, Koe en Consent. Ook de Kinderopvang in Enschede heeft zich inmiddels aangesloten. Het Scholingsplein is een plek waar professionaliseringsaanbod en -wensen bij elkaar komen voor al onze medewerkers. Bestemd voor de nieuwsgierige leerkracht, pedagogisch medewerker of onderwijsondersteuner die zich bewust is dat verdieping en verbreding van onderwijskennis de manier is om het beste onderwijs aan onze kinderen te geven. Zo haal je méér uit je professie. Consent wil eigen talenten en deskundigheden beter benutten en medewerkers stimuleren om van en met elkaar te leren door de vorming van professionele leergemeenschapen.

Het Scholingsplein is een plek waar de vraag en het aanbod van medewerkers op het gebied van scholing en schoolontwikkeling bij elkaar komen. Het Scholingsplein wil o.a. vormgeven aan de professionele ontwikkeling van medewerkers vanuit het concept “blended learning”. Dit is het principe van en met elkaar leren “in real life”, in professionele leergemeenschappen, via social media en een online platform. Het is echter slechts een van de manieren om professionalisering te stimuleren. Het Scholingsplein richt zich ook op het aanbieden van relevante scholingen, het organiseren van masterclasses en onderwijswerkplaatsen en het bemiddelen bij het gaan volgen van masters.

Opleiding en training worden gestimuleerd en gefaciliteerd. Ook het volgen van een master-opleiding wordt gestimuleerd middels de lerarenbeurs en betaald studieverlof. Naast scholing is er aandacht voor training on the job en andere vormen van ervarend leren. Vanaf 2023 wordt er ook een loopbaanpad gecreëerd waardoor onderwijsassistenten door scholing zich kunnen ontwikkelen tot leraarondersteuner en uiteindelijk leerkracht.

Financieel beleid

In het primair onderwijs ontvangen schoolbesturen één budget voor het geven van goed onderwijs: de lumpsum. Dit betekent aan de ene kant beleidsmatige vrijheid ten aanzien van de besteding van de middelen, maar dit brengt anderzijds ook risico’s en verplichtingen met zich mee.

De lumpsumbekostiging geldt voor het kalenderjaar en is gebaseerd op de leerlingaantallen van het jaar per 1 februari (t-1). Het College van Bestuur (CvB) alloceert de bekostiging aan de scholen, staf en bovenschoolse activiteiten.

Jaarlijks stellen we bij Consent meerjarenbegrotingen op voor de scholen (schoolbegroting) en de totale stichting (stichtingsbegroting). De meerjarenbegrotingen bestaan uit een baten- en lastenoverzicht (exploitatie), een investeringsoverzicht en een onderbouwing (3W-vragen).

De meerjaren-schoolbegroting en het meerjaren-schoolinvesteringsplan moeten in beginsel uiterlijk voor de herfstvakantie door de MR worden voorzien van een advies. De schooldirecteur dient de meerjaren-schoolbegroting vervolgens in bij het CvB. Het CvB stelt vervolgens de meerjaren-schoolbegroting voor het komende kalenderjaar vast. Daarbij wordt het voorbehoud gemaakt dat de meerjaren begroting van Consent wordt goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

In de december vergadering van de GMR wordt de begroting van Consent van een advies voorzien. Tevens wordt in de maand december de begroting goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

Inkomsten

Het overgrote deel van de inkomsten bestaat uit de lumpsumbekostiging voor personeel en materieel. De bekostiging wordt voor 10% gealloceerd aan de scholen, deze middelen zijn bedoeld voor (het overgrote deel van de) materiele op scholen zoals leermiddelen. De overige bekostiging (90%) wordt besteed aan formatie, staffuncties en bovenschoolse activiteiten zoals onderhoud van gebouwen. De formatie wordt per schooljaar bepaald op basis van het leerlingaantal van het betreffende schooljaar per 1 februari (t).

Daarnaast zijn er voor scholen overige middelen beschikbaar. Het gaat hierbij om onderwijsachterstandsmiddelen, subsidies en bijzondere bekostiging (zoals NPO of werkdrukmiddelen), lerarenbeurzen, ouderbijdragen of huuropbrengsten. Deze middelen staan ook ter beschikking van de scholen.

Besteding

De budgethouder (de schooldirecteur) is gemandateerd om binnen het aan hem/haar beschikbaar gestelde budget verplichtingen aan te gaan. Indien de verplichting een langere looptijd heeft dan 1 jaar of wanneer de verplichting hoger is dan € 25.000 geldt dat het CvB de uitgaande opdracht goedkeurt en ondertekent. Voor bedragen tussen de € 10.000 en € 25.000 tekent de controller mee.
Inkoopfacturen komen centraal binnen via administratie@consentscholen.nl worden door de budgethouder geaccordeerd, daarna worden de facturen betaalbaar gesteld worden.

Beheer

De schooldirecteur is er verantwoordelijk voor dat de bestedingen binnen de beschikbaar gestelde budgetten blijven. In Power BI (beschikbaar via Teams 'Managementinformatie') kunnen schooldirecteuren budgetten en realisatie daarvan volgen. Daarnaast vindt op het bestuurskantoor maandelijks (barometer) en iedere 4 maanden (integrale managementrapportage) monitoring plaats. Daar waar nodig intensiveren we de ondersteuning op de scholen.

Verantwoording (wie, wat (jaarverslag), wanneer)

Voor de verantwoording van haar financieel beleid en financiële positie wordt jaarlijks een verplicht jaarverslag opgesteld. Daarnaast wordt iedere 4 maanden door het bestuursbureau een integrale managementrapportage opgesteld, waarin alle stuurvariabelen met betrekking tot onderwijskwaliteit, financiën, leerlingaantallen, personeel en middelen terugkomen. Conform Planning en Control en de Kwaliteitscyclus vindt structureel overleg plaats (bijvoorbeeld in de schoolontwikkelgesprekken) tussen CvB en de school om verwachtingen en realisatie af te stemmen.

Kwaliteitsbeleid Consent

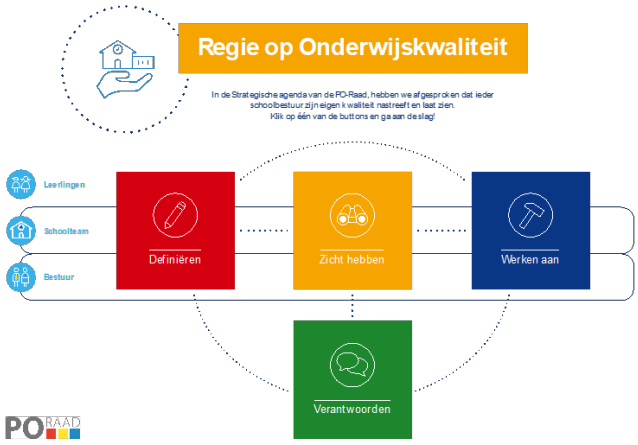
Wij nemen de regie op onderwijskwaliteit door systematisch te werken aan de kwaliteit van het onderwijs van al onze scholen. Onder kwaliteit verstaan wij de mate waarin wij erin slagen onze doelen te bereiken. Met behulp van onze kwaliteitscyclus zorgen wij ervoor dat we de goede dingen doen en waar mogelijk verbeteren. Daarbij evalueren wij regelmatig, want door te kijken wat wel en niet gaat, kunnen wij ons verder ontwikkelen.

Het uitgangspunt is onze definitie van onderwijskwaliteit:
Leerlingen ontwikkelen zich om een bijdrage te leveren aan een duurzame maatschappij, passend bij hun leerpotentieel, talenten en interesses. Leerlingen zijn in staat aan te geven; "wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik en wat ga ik doen'.

De praktische uitwerking van deze definitie is zichtbaar in het document 'Portfolio bestuur Consent'.

Regie op onderwijskwaliteit

Het model 'Regie op onderwijskwaliteit' van de PO-raad is richtinggevend om de kwaliteit van het onderwijs binnen de Consentscholen te realiseren. Dit model wordt aangevuld met de ontwikkelvragen van de school en de wettelijke kaders.



Figuur 2. Model regie op onderwijskwaliteit.

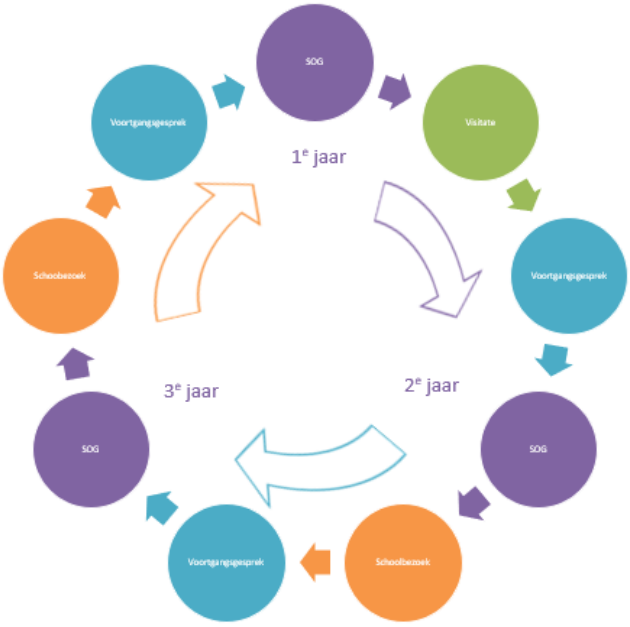
PDSA-cyclus

De PDSA-cyclus ligt ten grondslag aan het kwaliteitsbeleid. Bij het werken aan kwaliteitsverbetering lopen we telkens de vier stappen door, zoals hieronder aangegeven in de zogenaamde PDSA-cirkel: Plan- Do – Study- Act. Door de cyclus steeds te herhalen wordt er binnen de organisatie aan continu kwaliteitsverbetering gewerkt.

Figuur 3. PDSA-cyclus.

Kwaliteitscyclus Consent

Door het volgen van de kwaliteitscyclus willen we zicht hebben op in welke mate leerlingen zich ontwikkelen, passend bij het leerpotentieel en talenten. Vanuit de principes van SCRIPT, gebruikmakend van de vier pijlers uit het model 'Regie op Onderwijskwaliteit'.
Dit doen we door scholen driejaarlijks te visiteren, jaarlijks op schoolbezoek te gaan en schoolontwikkelgesprekken en voortgangsgesprekken te voeren.



Figuur 4. Kwaliteitscyclus Consent.

Visitaties

Een onderdeel van het systematisch werken aan onze kwaliteit zijn de visitaties. Elke school binnen de stichting wordt één keer per drie jaar bezocht voor een visitatie. Het doel van de visitatie is de kwaliteitszorg van de betreffende scholen te versterken en de vorderingen en verbeteringen met betrekking tot onderwijsproces, de onderwijskwaliteit, de opbrengsten en de kwaliteitszorg in beeld te brengen.
Visiteren is een instrument waarmee personen of organisaties elkaar de spiegel voorhouden, zodat ze na de visitatie over en weer een volgende stap (kunnen) zetten in het eigen ontwikkelproces (de Boer et al (2013)). Scholen krijgen zicht op eigen functioneren en ontvangen tips voor verbetering om zo te kunnen werken aan kwaliteitsverbetering en schoolontwikkeling.
Wij visiteren vanuit een waarderend kader, dat houdt in dat we op een positieve, respectvolle en opbouwende manier kijken naar de school en de medewerkers. Het bezoek zal vooral gericht zijn op de ontwikkelingen die de school doormaakt, zoals vastgelegd in het schoolplan/jaarplan. Daarnaast zal ook het pedagogisch- en didactisch handelen onderwerp zijn van het gesprek en de visitatie.

Voor een uitgebreide beschrijving van de visitaties zie het document 'draaiboek visitaties'.

Ons onderwijskundig beleid

Missie en visie

Op odbs Europa willen we hèt verschil maken voor elke leerling. Dat doen we door ze iets te geven om op te bouwen. In ons handelen is dit terug te zien door de aandacht voor leeropbrengsten, structuur en veiligheid. Hiermee creëren we de kansen en de mogelijkheden om iets toe te voegen aan de ontwikkeling van elke leerling.

Ons pedagogisch en didactisch handelen wordt altijd afgewogen en beoordeeld vanuit onze visie op onderwijs. Dat begint bij de leerling en het zien en herkennen van zijn of haar potentie en talenten. Vanuit persoonlijke aandacht, voor zowel de leerling als zijn of haar ouders of verzorgers, laten we die potentie en talenten centraal staan en brengen we deze tot ontwikkeling. Hierbij stellen we doelen en hebben we hoge verwachtingen van onze leerlingen.

Prioriteit is het bieden van de basis (lezen, rekenen, taal/spelling en burgerschap) om elke leerling die bij ons uitstroomt de kans in het verdere leven mee te geven die bij hem of haar past. In de uitvoering hiervan dragen we de Daltonvisie, we leren leerlingen zelfstandig te zijn en verantwoordelijkheid te nemen.

Actuele thema's, die zowel positief als negatief van invloed kunnen zijn, zijn voor ons **kansengelijkheid**, **armoede**, **taalachterstanden,** het zijn van een **kleine school** en **inclusief onderwijs**.

Kernwaarden èn kernwoorden

Odbs Europa is een Daltonbasisschool. Dit betekent dat in al ons handelen de kernwaarden van Dalton verweven zijn. Deze bestaan uit **verantwoordelijkheid**, **samenwerking**, **effectiviteit**, **zelfstandigheid** en **reflectie**. Omdat we als Daltonbasisschool van toegevoegde waarde willen zijn in de ontwikkeling van onze leerlingen hebben we rekening te houden met de diversiteit in achtergronden. Op basis hiervan staan naast de kernwaarden van Dalton ook de kernwoorden van de school. Deze vloeien in elkaar over.

Figuur 5. Kernwoorden odbs Europa.

Ontwikkelingen

Terugblikkend op het vorige schoolplan kan gezegd worden dat er op odbs Europa een verschuiving plaats heeft gevonden van 'regulier onderwijs met kansen voor alle leerlingen' naar 'regulier onderwijs met kansen voor alle leerlingen met of zonder gedrags- of leerontwikkelingsvragen'. Onze grootste ontwikkeling is er sinds schooljaar 2021-2022 op gericht inclusiever onderwijs in te bedden in onze schoolcultuur.

In de toekomst willen we ons richten op het verbinden van het zijn van een professionele leergemeenschap aan hoge onderwijskwaliteit. Dit in combinatie met vorm van inclusiever onderwijs die we ons in de afgelopen schooljaren eigen hebben gemaakt.
Voor meer informatie over de inclusievere werkwijze verwijzen we u naar 'Beleidsplan inclusiever onderwijs'.

Concreet betekent dit dat we ons in de komende vier jaar verder gaan professionaliseren op de volgende vlakken:

- Vaardigheden van de leerkracht; structureel en cyclisch denken en handelen doormiddel van OGW4D,
- Vaardigheden van de leerkracht; kennis en kunde ten aanzien van gedragsmatig moeilijke leerlingen,
- Hoge onderwijs- en leskwaliteit; verbinden van effectieve directie instructie aan onze Daltonwerkwijze,
- Professionele leergemeenschap en persoonlijke ontwikkeling; systematisch en cyclisch wegzetten reflectie op eigen handelen middels IRIS Connect en doelgerichte groepsbezoeken van directie, IB en collega's (collegiale consultatie).

In het jaarplan staat beschreven op welke wijze wij deze doelen willen behalen en hoe hieraan is gewerkt. Het jaarplan is een aan dit schoolplan gerelateerd document en opvraagbaar bij school.

Wettelijke opdrachten

De overheid stelt aan alle scholen voor primair onderwijs een aantal wettelijke eisen ten aanzien van de
onderwijskwaliteit, extra ondersteuning en de inrichting van het onderwijs. In dit hoofdstuk geeft de school aan op welke wijze hieraan voldoet.

Onderwijskwaliteit: ambities, bewaking en cultuur

Basiskwaliteit

Op school worden moderne lesmethoden ingezet. Deze worden gezien als middel om doelen te behalen. We zorgen dat de methoden aansluiten bij de kerndoelen. We hebben groepsplannen voor de kernvakken welke inzichtelijk zijn in de weekplanningen van de groepen. De leerkracht draagt, in afstemming met de IB, zorg voor de beschrijving en uitvoering van de plannen.

We hebben zicht op de ontwikkeling van onze leerlingen door de voortgang van de leerlijn van groep 1-8 bij te houden. We gebruiken hiervoor landelijke genormeerde toetsen (bv. Leerling in Beeld), methode gebonden toetsen (bv. Pluspunt) en eigen toetsen (bv. observaties). Deze meetgegevens analyseren we en bespreken we op meerdere niveaus (directie-IB, IB-leerkracht, leerkracht-ouder/kind).
De cyclus van klassenbezoeken, het afnemen en analyseren van toetsen, het organiseren van groepsbesprekingen en alles wat daaruit voortvloeit borgen we in het ondersteuningsplan (hiervoor wordt u verwezen naar ‘Ondersteuningsplan 2023-2027’). We houden daarnaast ook resultaten bij het op sociaal emotioneel vlak met een leerling gaat.

Didactisch handelen en pedagogische

Wij hebben aandacht voor alle leerlingen en de daarbij behorende niveaus. Het is onze ambitie nog structureler aandacht te hebben voor leerlingen die meer uitdaging nodig hebben. Het is onze ambitie om teambreed EDI in te zetten. Dit doel is opgenomen in het Jaarplan 2023-2024.

We werken met PBS en de negen pictogrammen, deze geven de vertaling weer van onze pedagogische aanpak van groep 1 tot en met 8. We helpen en begeleiden kinderen vanuit een positieve insteek. Een positieve houding, taal en insteek vinden we op zowel didactisch als pedagogisch vlak het allerbelangrijkst. Wij gaan ervoor dat leerlingen zich op een goede manier ontwikkelen door ze te leren goed met elkaar om te gaan en ze te leren hoe ze problemen goed oplossen.

Kwaliteitsmeters

Op odbs Europa wordt op verschillende manieren kwaliteit gemeten:

- Afname van toetsen. Hierin wordt de ontwikkeling van de leerlingen zichtbaar en voor de leerkracht inzichtelijk waar het handelen op gericht moet zijn.
- Het afleggen van groepsbezoeken. Dit wordt gedaan door directie, IB en daar waar nodig ook door externen. Hierin worden school-, groeps- en individuele doelen van de leerkrachten bekeken en eventueel beoordeeld. Hierbij staat het geven van opbouwende feedback centraal; de klassenbezoeken zijn gericht op ontwikkeling en groei.
- Visitaties vanuit Consent. Geïnitieerd door team onderwijs en kwaliteit (onderdeel van Steunpunt Onderwijs&Kwaliteit) vindt er een keer per 3 jaar een visitatie plaats. Deze visitatie is gericht op schoolontwikkeling
- De school heeft een kinderraad. Dit geeft leerlingen de kans betrokkenheid uit te oefenen op het onderwijs en de belangen die zij daarbij hebben.
- Monitoring van tevredenheid van ouders en leerlingen middels Vensters PO.

- Integraal personeelsbeleid (IPB). Onderdeel hiervan is gericht op het bekijken en beoordelen van leerkrachten. In dit kader wordt beoordeeld in hoeverre de leerkracht in staat is kwalitatief goed onderwijs te geven en wat er nodig is om hierin te groeien. Dit soort bezoeken en gesprekken worden door de directeur afgelegd en besproken aan de hand van een instrument (bv. Van der Grift).
- Integraal personeelsbeleid (IPB). Onderdeel hiervan is gericht op het volgen en sturen op de persoonlijke ontwikkeling van de leerkracht ten aanzien van het professionele handelen. Hierbij gaat de leerkracht in gesprek met de directeur en wordt er gebruik gemaakt van een instrument (bv. progressiecirkel of talentkaarten).

Kwaliteitscultuur

De school is een echte "WIJ-school". Het team straalt uit en laat zien en horen samen ergens voor te staan.
De teamleden werken samen in een sterk collectief die als cultuurtransitie te typeren valt als 'culturele continuïteit'. De school kenmerkt zich als een open organisatie waar veel van elkaar en met elkaar geleerd wordt. Met andere scholen in de regio wordt ook samengewerkt met als doel het Daltononderwijs verder uit te diepen en op een nog hoger niveau te brengen. Nieuwe leerkrachten geven aan goed te worden ingewerkt in de cultuur van de school en het werken volgens het Daltonconcept. We geven ons onderwijs richting door zoveel mogelijk gebruik te maken van talenten binnen het team.

Toetsen en observaties

De resultaten van de methode gebonden en methodeonafhankelijke toetsen worden op twee niveaus besproken in de groepsbesprekingen, te weten op groepsniveau en leerling niveau. Tevens worden de resultaten op schoolniveau teambreed besproken met behulp van het schooloverzicht van Cito. Dit gesprek is de basis voor het plannen en handelen van de leerkracht ten aanzien van groeps- en individuele doelen van de leerlingen.

Tabel1. Overzicht van methode gebonden toetsen

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Taal				Taal Actief	Taal Actief	Taal Actief	Taal Actief	Taal Actief
Lezen			VLL	Estafette	Estafette	Estafette	Estafette	Estafette
Spelling	N.v.t	N.v.t	VLL	Taal Actief	Taal Actief	Taal Actief	Taal Actief	Taal Actief
Woorden-schat	WIDW	WIDW	WIDW	Taal Actief/ WIDW	Taal Actief/ WIDW	Taal Actief/ WIDW	Taal Actief/ WIDW	Taal Actief/ WIDW
Rekenen	Eigen toets automatisering	Eigen toets automatisering	Pluspunt /eigen toets automatisering	Pluspunt /eigen toets automatisering	Pluspunt /eigen toets automatisering	Pluspunt /eigen toets automatisering	Pluspunt /eigen toets automatisering	Pluspunt /eigen toets automatisering
WO			Thema-toets	Thema-toets	Thema-toets	Thema-toets	Thema-toets	Thema-toets

Verklaring van de afkortingen: VLL – veilig leren lezen, WIDM – woorden in de weer, WO - wereldoriëntatie

Tabel 2. Overzicht van methode onafhankelijke toetsen

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Taal	Rijmtoets Aarnoutse							
Lezen	Fonemisch bewustzijn map CPS	Fonemisch bewustzijn map CPS	Cito LIB	Cito LIB	Cito LIB	Cito LIB	Cito LIB	Cito LIB
Spelling			Cito LIB	Cito LIB	Cito LIB	Cito LIB	Cito LIB	Cito LIB
Rekenen			Cito LIB	Cito LIB	Cito LIB	Cito LIB	Cito LIB	Cito LIB
SEO	Looqin	Looqin	Looqin	Looqin	Looqin	Looqin	Looqin	Looqin

Verklaring van de afkortingen: SEO - sociaal emotionele ontwikkeling, Cito LIB – Cito Leerling in Beeld

Extra ondersteuning

Algemeen

Er zijn bij ons op school leerlingen die extra uitdagend werk aankunnen en leerlingen die extra oefenstof nodig hebben. We bieden tevens extra ondersteuning aan leerlingen die dat nodig hebben.

In het geval van een extra ondersteuningsbehoefte is de leerkracht de vertaler naar de praktijk. De intern begeleider denkt hierin mee tijdens de groepsbesprekingen. Deze vinden minimaal twee keer per schooljaar plaats. Van daaruit wordt de extra ondersteuning ingezet en vastgelegd in de groepsplannen en/of in de stapsteenformulieren. We kijken dan naar kansen, belemmeringen en onderwijsbehoeften. Deze worden beschreven door de leerkracht en met tijdens groepsbesprekingen met de IB besproken.
We gaan tijdens deze gesprekken en het maken van plannen uit van de ondersteuningsvragen/behoeften van de leerlingen; wat heeft een leerling nodig om zich te blijven ontwikkelingen en wat betekent dit voor het handelen van de leerkracht. Resultaten van (methoden gebonden en methode onafhankelijke) toetsen worden hier besproken omdat het onderwijs in de klas op aan te passen. Indien nodig vinden er (tijdelijke) interventies plaats op groepsniveau of leerling niveau.

De intern begeleider heeft een spilfunctie in de extra ondersteuning. De ondersteuning van de leerlingen in de groep is de eindverantwoordelijkheid van de leerkracht. De intern begeleider heeft de rol van begeleiden van de leerkracht in het omgaan met leerlingen met ondersteuningsbehoeften en is de coördinator van alle maatregelen rondom de ondersteuning van leerlingen.

Er is maandelijks overleg tussen de intern begeleider en de onderwijscoach. Drie keer per schooljaar vindt er een diepte en zorgteam overleg plaats waar leerlingen besproken kunnen worden. Op deze wijze houden wij zicht op de ontwikkeling van alle leerlingen.

Kerndoelen en referentieniveaus

Op odbs Europa wordt ernaar gestreefd dat uit de leerling te halen wat erin zit. Daarvoor wordt er gewerkt met de kerndoelen van het SLO. Tijdens themaleren is dit de basis. In de bovenbouw, de groepen 6 tot en met 8, gebruiken we het format referentieniveaus. Hier is in schooljaar 2022-2023 een start gemaakt. Wij gaan nog stappen zetten om dit verder te vertalen naar de praktijk; vanuit de gedachte wat de analyse kan betekenen voor het lesgeven in de groep? Er staat een studiemoment gepland voor verdere implementatie.

Taalachterstanden

Er wordt op school veel en extra aandacht gegeven aan de basisvaardigheden om de taalachterstanden in te lopen. Daarnaast wordt ingespeeld op de adviezen van de school van herkomst, in sommige gevallen een taalschool. De leerkracht observeert, toetst en meet en stemt bij

grote achterstanden af met de intern begeleider voor een plan van aanpak. Er wordt daarnaast gewerkt met de methodiek “Met woorden in de weer” (WIDW) om de woordenschat te vergroten, gebaseerd op de viertakt van Verhallen. De kracht zit hierbij in de herhaling. Enkele keren per schooljaar wordt dit aanbod getoetst (eigen gemaakte toetsen) en worden de resultaten geanalyseerd en geëvalueerd.

Voor de jonge leerlingen hebben we VVE Thuis. Er is een ‘taaltas’ ontwikkeld die uitgeleend wordt aan de gezinnen om lezen, voorlezen, praten over boeken en taal te stimuleren. We hebben een zwerfboekenkast in school om alle leerlingen kans te bieden op leesplezier, ook thuis.

Veiligheid

In de groepen wordt lesgegeven onder andere gericht op veiligheid met de methoden “Leefstijl” en de “Gelukskoffer”. We volgen de sociaal emotionele ontwikkeling (welbevinden en betrokkenheid) middels Looqin, een procesgericht kind volgsysteem. Jaarlijks vindt er in de groepen 2 tot en met 8 een afname van de veiligheidsthermometer plaats. De schoolcontactpersoon analyseert de resultaten en bespreekt deze in het team. In de groepen 7 en 8 wordt jaarlijks Vensters PO (of een gelijkwaardig meetinstrument) afgenomen. Er zijn twee schoolcontactpersonen beschikbaar waar leerlingen bij terecht kunnen mochten zij zich niet veilig voelen.

Voor een uitgebreidere beschrijving van de wijze waarop wij extra ondersteuning bieden verwijzen we u naar het ‘Ondersteuningsplan 2023-2027’.

Onderwijstijd

Op odbs Europa hanteren we het Hoorns model. Hiermee dragen we zorg voor het verplicht aantal te volgen onderwijsuren per leerling verspreid over 8 basisschooljaren. De urenberekening wordt per schooljaar bijgehouden en is op te vragen bij de directeur.

Tabel 3. Indeling Hoorns model odbs Europa.

Schooldag	Schooltijden	Lesuren
Maandag	08.30 – 14.30 uur	4,5
Dinsdag	08.30 – 14.30 uur	4,5
Woensdag	08.30 – 12.30 uur	4
Donderdag	08.30 – 14.30 uur	4,5
Vrijdag	08.30 – 12.30 uur	4

De inhoud van ons onderwijs

	Leermiddelen/methodes
Zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling	Vakwerkplan bewegingsonderwijs Enschede – vanaf groep 1
Nederlandse taal	Taal Actief – vanaf groep 4 Veilig leren lezen – groep 3 Estafette – vanaf groep 4 Vloeiend en vlot – vanaf groep 4 Junior Einstein – vanaf groep 4 Schatkist en Piramide (als bron) – groep 1 en 2
Rekenen en wiskunde	Pluspunt – vanaf groep 3 Sprinters (Pluspunt) - Junior Einstein – vanaf groep 4 Kien en Rekentijgers
Engelse taal	Groove Me – groep 7 en 8

Aardrijkskunde	Meander – vanaf groep 5
Geschiedenis	Brandaan – vanaf groep 5
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting	Zie protocol Burgerschap
Expressie-activiteiten	Moet je doen – vanaf groep 1
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	Verkeer – vanaf groep 4 Dode hoek project – groep 7 Theoretisch verkeersexamen – groep 8
Bevordering van gezond gedrag	Leefstijl – vanaf groep 1 De Gelukskoffer – vanaf groep 1 Lessen PBS – vanaf groep 1
Schoolveiligheid/welbevinden van de leerlingen	Leefstijl De Gelukskoffer Lessen PBS
Bevordering actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Zie protocol Burgerschap
ICT	ICT vaardigheidschecks – vanaf groep 1 Junior Einstein – vanaf groep 4 Beebots – groep 1 tot en met 4 Bomberbots – groep 7 en 8 Week van de mediawijsheid Social Media – vanaf groep 5

Door de leerstof aan te bieden middels de inzet van deze leermiddelen, de wijze waarop deze leermiddelen worden ingezet en de leertijd die wordt gereserveerd voor deze inhouden voldoet odbs Europa aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs.

Ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen

In het schoolportfolio (Figuur 6) is inzichtelijk gemaakt waar odbs Europa zich op onderwijskundig vlak de komende vier jaar wil richten, maar ook waar de school sterk in staat en onderscheidend in is. Het portfolio van odbs Europa staat doormiddel van de focuslijnen in verbinding met het Strategisch Perspectief van Consent. Deze focuslijnen zijn vertaald in praktische en gewaagde schooldoelen passend bij odbs Europa, zoals zichtbaar in Figuur 7.

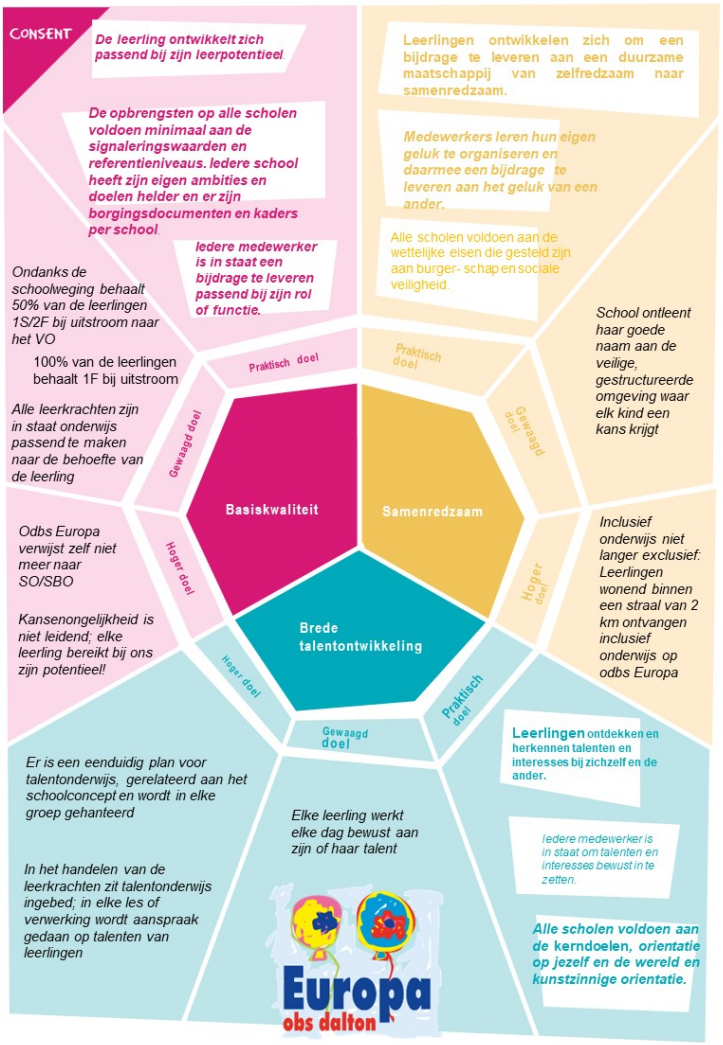
Jaarplan

De uitwerking van het meerjarenbeleid wordt jaarlijks weggezet. Dit doen wij in de vorm van een jaarplan. Hierin staat beschreven op welke wijze wij deze doelen willen behalen en hoe hieraan is gewerkt. Omdat het jaarplan jaarlijks wordt aangepast is het document opvraagbaar, naast dat het wordt gedeeld via de website van de onderwijsinspectie. Het jaarplan is onderdeel van de gerelateerde documenten.

Schoolportfolio

Figuur 6. Schoolportfolio odbs Europa.

Focuslijnen Strategisch Perspectief schoolniveau



Figuur 7. Focuslijnen op schoolniveau.

In de digitale map, op te vragen op school, zijn zowel het schoolportfolio als de focuslijnen op schoolniveau toegevoegd als makkelijk benaderbaar JPEG bestand.

Gerelateerde documenten

Te vinden in de digitale map op school	Documentnummer
Schoolplan	1
Jaarplan	2
Schoolgids OBS Dalton Europa	3
Ondersteuningsplan 2023-2027	4
Beleidsplan inclusiever onderwijs	5
Protocol burgerschap	6
Sociale veiligheidsmonitor	7
Interventies sociale veiligheidsmonitor	8
Sponsorbeleid	9
Schoolportfolio (JPEG)	10
Focuslijnen op schoolniveau (JPEG)	11
Instemming MR en bestuur schoolplan	12