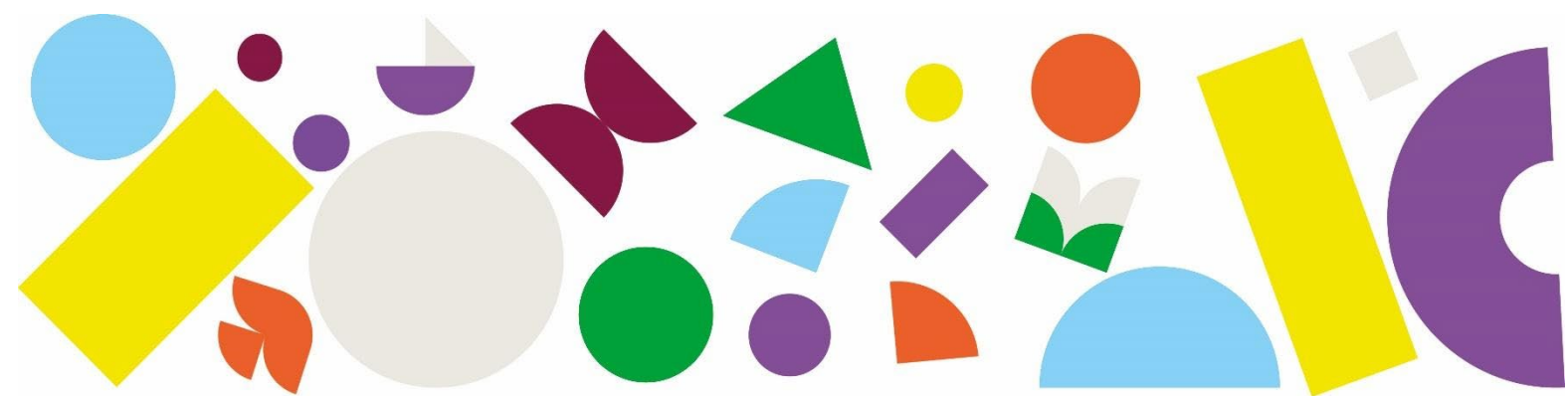


# SCHOOLPLAN

IBS De Walvis

2024-2028



# Voorwoord

Bismillah, wa'l hamdoelillah wa's salaatoe wa's salaamoe 'ala Rasoeillah



Een ruimteschip dat uit koers raakt, vliegt haar eindbestemming voorbij of bereikt 'm niet. Een goede voorbereiding is daarom essentieel. Met dit in gedachte hebben wij met de collega's van De Walvis dit schoolplan opgesteld, met als leidraad het koersplan van Islamitisch College (IC).

Het koersplan van IC bevat elf kernthema's die als leidraad dienen voor de scholen. Iedere school heeft de autonomie om deze thema's vorm te geven naar eigen behoefte. We werken dus allemaal aan hetzelfde, maar allemaal op onze eigen manier.

Dit schoolplan bevat (in grote lijnen) onze plannen voor de komende vier jaar. Wij hebben ervoor gekozen om een aantal ontwikkelthema's dieper uit te werken, namelijk:

- Leeropbrengsten;
- Identiteit;
- Zorg in en rondom de school (passend onderwijs);
- Sociaal-emotioneel leren;
- Ouderbetrokkenheid;
- Teamvorming en professionele cultuur.

Dit betekent niet dat we niet werken aan de overige kernthema's die zijn opgenomen in het koersplan. Tijdens het opstellen van het schoolplan, hebben wij ervoor gekozen om een aantal thema's met elkaar samen te voegen, omdat ze raakvlakken hadden met elkaar.

Wij hebben voor elk ontwikkelthema een einddoel opgesteld. Het is de bedoeling dat wij elk jaar aan een aantal subdoelen werken. Deze subdoelen zijn pragmatisch opgesteld, verwerkt in een jaarplan en dienen als een trap naar de volgende fase in het proces om het einddoel te bereiken. Gedurende dit proces maken we structureel gebruik van het PDCA-cyclus.

We kijken ernaar uit om samen de toekomst van onze school vorm te geven en om een vruchtbare, opvoedende en inspirerende omgeving te bieden voor onze leerlingen. Moge Allah ons in staat laten zijn dit te bewerkstelligen. Amin.

Met vriendelijke groeten,

Mehmet Öztürk  
Directeur

# Inhoudsopgave

Voorwoord

2

1. 5
  - 1.1. 5
  - 1.2. 5
  - 1.3. 5
  - 1.4. 6
2. **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**
3. 7
  - 3.1. 7
  - 3.2. 7
  - 3.3. 8
  - 3.4. 8
  - 3.5. 9
  - 3.6. 9
  - 3.7. 11
  - 3.8. 11
  - 3.9. 11
  - 3.10. 11
  - 3.11. **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**
4. 13
  - 4.1. 13
  - 4.2. 13
5. 15
  - 5.1. 15
  - 5.2. 15
  - 5.3. 15
  - 5.4. 15
  - 5.5. 15
  - 5.6. 16
  - 5.7. 16
  - 5.8. 16
  - 5.9. 16
  - 5.10. 17
6. 18
  - 6.1. 18
  - 6.2. 18

6.3.	18
6.4.	18
6.5.	20
6.6.	20
6.7.	20
6.8.	21
6.9.	21
6.10.	22
7.	23
7.1.	23
7.2.	23
7.3.	23
7.4.	23
8.	25
8.1.	25
8.2.	25
8.3.	25
9.	26
9.1.	26
9.2.	28
9.3.	30
9.4.	32
9.5.	34
9.6.	36
10.	39

# 1. Schoolbeschrijving

## 1.1. Schoolgegevens

### Gegevens van de stichting

Naam stichting	Stichting Islamitisch College
Algemeen directeur	Dhr. H.H. Gogus
Adres + nr.	Postbus 799
Postcode + plaats	3100 AT Schiedam
Telefoonnummer	010 - 449 04 90
E-mail	<a href="mailto:info@scholenic.nl">info@scholenic.nl</a>
Website	<a href="http://www.scholenic.nl">www.scholenic.nl</a>

### Gegevens van de school

Naam school	De Walvis
Directeur	Dhr. M. Öztürk
Adres + nr.	Philips de Goedestraat 169
Postcode + plaats	3132 TK Vlaardingen
Telefoonnummer	010 323 00 05
E-mail	<a href="mailto:info@ibsdewalvis.nl">info@ibsdewalvis.nl</a>
Website	<a href="http://www.ibsdewalvis.nl">www.ibsdewalvis.nl</a>

## 1.2. Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit een directeur. Het team bestaat uit:

- 1 directeur
- 1 interne begeleider
- 5 groepsleerkrachten
- 2 onderwijsassistent
- 1 vakleerkracht Godsdienst
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs

Het team is verder vrij jong en dynamisch.

## 1.3. Kenmerken van de leerlingen

De Walvis is van start gegaan op 01-08-2024 met de groepen 1 tot en met 4. Wij verwachten het schooljaar te starten met 80 leerlingen. We verwachten dit schooljaar te eindigen met ongeveer 100 leerlingen.

De wetgeving is zo ingericht dat wij nog geen schoolweging hebben. Dit kan pas na 3 jaar vastgesteld worden. Hoewel de kenmerken van de leerlingen nog niet volledig in kaart zijn gebracht, zijn we voornemens om het volgende extra aandacht te geven: basisvaardigheden,

onderwijs op maat, cultuur en burgerschap.

#### **1.4. Kenmerken van de ouders**

Onze eerste locatie staat in de buurt Wetering, in de wijk Westwijk. Onze school staat midden in een woonwijk met gemengde sociaal-economische achtergronden.. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend (door middel van intakegesprekken). We zijn voornemens om de betrokkenheid van ouders stevig in te zetten ten behoeve van het onderwijs (educatief partnerschap).

## 2. Onderwijskundig beleid

### 2.1. Missie en visie

In 1988 opende onze eerste school in Schiedam haar deuren. Een basisschool, waar kinderen alle basisvaardigheden als rekenen, taal en lezen leerden. Waar ze zichzelf en hun talenten ontdekten. Waar ze spreekbeurten hielden, sportten en kennismaakten met nieuwe onderwerpen als geschiedenis of aardrijkskunde. Het was een plek waar kinderen werden uitgedaagd om het beste uit zichzelf te halen. Klaargestoomd voor de volgende stap kwamen ze van de basisschool af. Klaar om aan hun en onze toekomst te bouwen. Klaar om deel te nemen aan de maatschappij. Het was dus een hele gewone basisschool die streefde naar de allerbeste kwaliteit, het allerbeste onderwijs voor de kinderen.

Tegelijkertijd was het een bijzondere school. Het was namelijk één van de eerste Islamitische basisscholen in Nederland. Als er een plek was waar Islamitische kinderen begrepen werden en waar ze alles mee zouden krijgen wat zij nodig hadden, dan was het wel onze school. De school als verlenging van thuis, waar Islamitische normen en waarden de basis vormden. Een basis die naadloos aansluit op de Nederlandse samenleving. Van respectvol met elkaar omgaan, solidair zijn, van betekenis zijn voor anderen en de maatschappij en van het juiste leren doen. Religie als inspiratie voor kinderen om zich te ontwikkelen tot zelfbewuste, zelfstandige, wendbare, veerkrachtige mensen die meedoen in de samenleving. En de school als veilige plek om daarmee te oefenen. Dat was het bijzondere. Daar lag onze kracht. En daar ligt hij nog steeds. Dit is dan ook onze missie:

**Wij leiden kinderen op tot religieus betrokken, zelfstandige, veerkrachtige wereldburgers die midden in de samenleving staan en samen de wereld mooier maken.**

Dat bijzondere aan onze school en het streven naar het allerbeste onderwijs zijn onveranderd gebleven. Maar als organisatie maken we grote ontwikkelingen door. We zijn gegroeid naar vier basisscholen en peuteropvang. Voor ons is juist die combinatie zo sterk. Door die doorgaande leerlijn waarbij kinderen al vanaf twee jaar bij ons zijn, zijn we nog beter in staat om onze missie te realiseren. Dat is de reden dat we de komende jaren niet alleen willen uitbreiden met peuteropvang en basisonderwijs in meerdere nieuwe gemeenten, maar ook willen uitbreiden naar het voortgezet onderwijs.

Grote ambities dus, waarbij groei wat ons betreft hand in hand moet gaan met het blijven bieden van kwaliteit. Dáár gaat het immers om. Onze visie laat zien hoe dat kwalitatieve onderwijs er eruitziet:

**Optimaal onderwijs dat elk kind uitdaagt, meegaat met de tijd, kwaliteit vooropstelt en goed is voor kind en klas.**

Daarvoor zetten wij ons dagelijks in, in dialoog met ouders, leerkrachten en samenwerkingspartners. Samen bouwen we ons onderwijs.

### 2.2. Kernwaarden

Een aantal kernwaarden staan centraal in ons handelen en omgang met personeel, kinderen en ouders. Wij trachten een voorbeeldrol in te nemen om deze waarden over te kunnen dragen aan de leerlingen, de ouders en het personeel.

- Ethisch en integer: Ons geloof als inspiratie om het goede te doen.
- Samen: Iedereen doet mee.
- Ontwikkelen: Verder groeien dan we ooit hadden durven dromen.
- Bekwaam: Vertrouwen op de kwaliteit en expertise van elkaar.

- Betrouwbaar: Zeggen wat je doet en doen wat je zegt.

### **2.3. Identiteit**

Aan de door de stichting beheerde scholen wordt godsdienstonderwijs op islamitische grondslag verzorgd. De onderwijsgevende is daarbij een positief ingestelde procesbegeleider. De school zal proberen het kind bewust te maken van zijn rechten, plichten en verantwoordelijkheden ten aanzien van Allah, zichzelf en de medemens, waarbij het kind een positieve instelling ontwikkelt.

Eveneens rekent de school het zich als taak om het kind te leren alle mensen als gelijkwaardig te accepteren ongeacht nationaliteit, ras, geloof, leeftijd, geslacht of politieke overtuiging. In de eerste plaats is islamitisch onderwijs sterk verweven met islamitische opvoeding en dus met islamitische religie. In de tweede plaats zijn er verschillende opvattingen over de toevoeging 'islamitisch' mogelijk. Onze islamitische basisscholen zijn scholen die zich op de Nederlandse samenleving richten.

Ook de uitgangspunten van de islam zijn stevig verankerd. De combinatie van de ankers uit de islam en de Nederlandse opvattingen over onderwijs maken het keuzeproces tot een uitdaging. In onze geloofsovertuiging vinden we de meest basale richtlijnen voor het handelen in de school, die in de volgende punten kunnen worden samengevat:

1. Elk mens wordt gezien als een uniek wezen.
2. De islamitische opvoeding van de mens, die gebaseerd is op het geloof en zijn normen, waarden en gedragsregels, wordt beschreven in de Koran en de Soennah. Deze leggen ook de basis voor het islamitisch onderwijs.
3. Het gezin is de basis voor de opvoeding. Het voorbeeld voor de kinderen wordt in het gezin gegeven. Er wordt gestreefd naar eenheid van opvoeding en onderwijs, waarbij de school een aanvulling is op de gezinssituatie.
4. Het onderwijs is erop gericht dat de drie dimensies van de mens (het hart, het verstand en het lichaam) op de juiste wijze in balans zijn om kinderen op te kunnen voeden.
5. Verschillen tussen mensen kunnen een bron vormen van verrijking en vormen daarom een uitdaging voor de school. De kinderen leren van en met elkaar en er is tevens respect voor de onderlinge verschillen.
6. Elk kind is van nature tot het goede geneigd. De opvoeders, de omgeving en het karakter van het kind zijn allemaal medebepalend voor de keuzes die het kind in zijn leven zal maken. Al deze factoren moeten derhalve op elkaar worden afgestemd vanuit de richtlijnen die de islam ons biedt.

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

### **2.4. Sociale en maatschappelijke ontwikkeling**

De sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling heeft veel invloed op het algehele functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen door middel van de methode kwink en beweegwijs. We doen dit, omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers, waarbij zelfredzaamheid en participatie centraal staan. De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt structureel tijdens de groep- leerling bespreking besproken. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het leerlingvolgsysteem 'Op School'. Tijdens de groepsbesprekingen worden er aan de hand van de resultaten plannen opgesteld voor desbetreffende leerlingen.



## 2.5. Actief burgerschap

Actief Burgerschap is de actieve betrokkenheid van individuele burgers op één of meerdere maatschappelijke domeinen (politiek, sociaal, cultureel en economisch). Deze vorm van burgerschap hangt samen met de rechten en plichten van iedere burger en/of de activiteiten waarmee burgers het deel uitmaken van een gemeenschap.

Wij zijn een school die zich op de Nederlandse samenleving richt en zich bezig houdt met Actief Burgerschap. Hierin schenken wij aandacht aan bijzondere dagen zoals, Pasen, Bevrijdingsdag, Sinterklaas, Hemelvaartsdag etc. Tevens zijn de uitgangspunten van de islam stevig verankerd. De combinatie van de ankers uit de islam en de Nederlandse opvattingen over onderwijs maken het keuzeproces tot een uitdaging.

Het vak Burgerschap is op De Walvis niet een vak, dat los moet worden gezien van de rest van het schoolgebeuren. De leerkrachten leren de kinderen met behulp van coöperatieve werkvormen, samen- en zelfstandig werken via ons islamitisch pedagogisch-didactisch concept. Op school leren de leerlingen om elkaar en ouders te respecteren en om sociaal en maatschappelijk betrokken te zijn. In dit kader wordt getracht jaarlijks een bezoek te brengen aan één of meerdere maatschappelijke instellingen in de regio, zoals aan een ziekenhuis of een bejaardentehuis.

Onze visie luidt: leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis overdragen, en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving.

1. Wij voeden onze leerlingen op die zich bewust zijn van hun eigen islamitische identiteit en van de verantwoordelijkheden die dat met zich meebrengt t.o.v. de samenleving ( respect voor de hele schepping, goed voorbeeldgedrag vertonen, elkaar helpen in het goede en weerhouden van het kwade enz.) tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden.
3. Wij voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4. Zich ervan bewust moeten zijn dat we leven in een pluriforme samenleving en je respect dient te hebben voor anders gelovigen en anders denkende met behoud van eigen identiteit.
5. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
6. Wij richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.
7. Zichzelf en de omgeving kritisch tegen het licht durven houden, rekening houdend met de islamitische en algemeen heersende waarden en normen.
8. Zich bewust worden van de invloed die de media heeft op hun eigen denken en doen en dat van hun omgeving.
9. Trots zijn en een positief zelfbeeld ervaren over hun eigen identiteitsontwikkeling.

## 2.6. Taalonderwijs

Taal is een instrument dat kinderen in bijna alle dagelijkse situaties nodig hebben en gebruiken. Het gaat hierbij niet alleen om het foutloos schrijven. Taal is immers een vorm van communicatie. Er is veel aandacht voor zowel mondeling als schriftelijk taalgebruik en luistervaardigheid. Kringgesprekken, spreekbeurten en het schrijven van teksten zijn hier een onderdeel van (opstellen van verhalen, poëzie en werkstukken).

We zijn ons ervan bewust dat het geven van effectief taalonderwijs meer dan een noodzaak is. Kinderen moeten goed leren lezen, omdat hun leesvaardigheid de meest cruciale voorwaarde is voor succes in de huidige en toekomstige samenleving. Leidend voor al het taalonderwijs op De Walvis zijn uiteraard de kerndoelen die de overheid heeft vastgesteld voor het basisonderwijs.

In de groepen 1 en 2 maken wij gebruik van de methode 'Piramide' met aanvulling van de werkmap Fonemisch Bewustzijn (CPS) en Hoorspel. Tevens maken wij gebruik van de methode 'Logo 3000'. Logo 3000 is een hulpmiddel om de woordenschat van de kinderen uit te breiden. Peuters en kleuters leren alle 3000 woorden van de BAK en gaan zo goed voorbereid naar groep 3. BAK staat voor Basiswoordenlijst Amsterdamse kleuters en is ontwikkeld door het instituut ITTA van de UVA. Het taalonderwijs wordt in de kleutergroepen ook geïntegreerd in de overige vakken, zoals rekenen, schrijven etc.

In groep 3 wordt er gewerkt met de nieuwste (KIM-)versie van de taal-leesmethode 'Veilig Leren Lezen' en in groep 4 met 'Staal'. We hanteren de woordenschatdidactiek van Verhallen: 'Met woorden in de weer'.

De spelling van de Nederlandse taal is lastig, maar daarentegen wel erg belangrijk. Staal is de eerste methode die een vaste verbinding legt tussen spelling, werkwoordspelling en grammatica. Dit wordt vanaf groep 4 gedaan. De leerlingen leren tijdens spelling de categorieën op een speelse wijze, waarin ze gebruik maken van gebaren. Zo leren de kinderen deze woorden correct te schrijven en naderhand worden de vaardigheden van spelling getoetst. Aan de hand van de resultaten van deze toetsen, wordt gekeken in hoeverre de kinderen de aangeboden categorieën beheersen en of ze extra hulp nodig hebben.

Het taalonderwijs is veelomvattend. De woordenschat wordt uitgebreid, er is aandacht voor het verwoorden van ideeën, voor spelling en voor het begrijpend luisteren. Behalve schriftelijk taalwerk leren we de kinderen ook verhalen schrijven en zich mondeling uit te drukken.

Vanaf groep 4 starten we met het technisch lezen met de methode "Karakter". Een belangrijke doelstelling van Karakter is het verder ontwikkelen van de technische leesvaardigheid. Uiteindelijk moeten leerlingen met een adequate leesvaardigheid kunnen doorstromen naar het voortgezet onderwijs.

Vanaf het leerjaar 4 maken de kinderen kennis met het begrijpend en studerend lezen. Dit doen we aan de hand van de methodes "Nieuwsbegrip XL" en "Blits".

Nieuwsbegrip is een aanpak waarbij de leerlingen teksten lezen over een actueel onderwerp. Aan de teksten zijn leesbegrip- en woordenschattoefeningen gekoppeld, met als doel leerlingen strategisch te laten lezen. De actualiteit motiveert leerlingen om de tekst te lezen. Bij het werken met Nieuwsbegrip is een belangrijke rol weggelegd voor leraren. Door 'hardop-denkend' voor te doen hoe zij als leesexpert een tekst aanpakt, laat zij zien hoe zij een leesstrategie gebruikt om de tekst te doorgronden. Dat noemen we 'modellen'. Nieuwsbegrip biedt bij iedere leesstrategie 'digibordtools' om leraren hierbij te helpen. Hierbij staat altijd de tekst centraal. De wekelijkse les van Nieuwsbegrip wordt in drie lessen gesplitst. Tijdens de eerste les wordt er veel aandacht besteed aan de moeilijke woorden in de tekst. M.b.v. de methodiek 'Met woorden in de weer' wordt de woordenschatles gegeven. In de tweede les staat het lezen van de tekst centraal. In deze les wordt er gebruik gemaakt

van de hoofdstrategie die in deze week wordt aangeboden. Ten slotte dienen de leerlingen in de derde les de opdrachten te maken.

## **2.7. Rekenonderwijs**

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen.

In de kleutergroepen worden de rekenlessen themagericht aangeboden. Daarnaast is rekenen nauw verbonden met taal; daarbij kunt u denken aan begrippen zoals 'eerste' en 'laatste'. Rekenbegrippen in de kleuterbouw worden meestal verweven in de taalkringen. Deze begrippen komen ook terug tijdens de zelfstandig werklessen, gymlessen en buitenspelen.

Voor de groepen 3 en 4 wordt er voor het vak rekenen gebruik gemaakt van de methode 'De wereld in getallen'. Deze methode is een zogenaamde realistische rekenmethode. Dit wil zeggen dat de methode uitgaat van het dagelijks leven en biedt daarom niet alleen rijtjes met sommen aan. Ook biedt de methode verschillende oplossingsmethoden aan, zodat de kinderen zelf een manier van werken kunnen kiezen. Om het rekenonderwijs te kunnen optimaliseren, heeft de werkgroep zich ontfermd over de aanschaf van een nieuwe methode.

## **2.8. Wereldoriëntatie**

Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuur en techniek. Wij zien de zaakvakken niet als losse onderdeel in ons onderwijscurriculum, maar als verlengde van het taalonderwijs. Daarom schansen wij de zaakvakken onder taal en nemen wij de kinderen mee spreek-, luister- en schrijfvaardigheid. Daarnaast gebruiken wij ICT-middelen ter ondersteuning van ons zaakvakonderwijs zoals: filmpjes, digitale lesboeken, geluidsfragmenten en educatieve spelletjes.

## **2.9. Kunstzinnige vorming**

Wij zijn ervan overtuigd, dat onderwijs m.b.t. kunst en cultuur bij het kind zowel de kennis van en het inzicht op de maatschappij enorm kan verbreden en verrijken als het creatief denken kan bevorderen. Elk kind heeft immers diverse talenten en willen als school deze kinderen helpen, die talenten te ontdekken, te herkennen, te waarderen en te ontwikkelen. Daar vallen dus ook gaven op creatief gebied onder.

Wij willen kinderen een stukje verwondering bijbrengen over het geschapene en over alles wat door Allah in de schepping is gelegd. De vormgeving van onze cultuureducatie gebeurt voornamelijk thematisch. Muziek, literair, beeldend, drama (de musical), audiovisueel en erfgoed vallen onder kunst- en cultuureducatie. Er vinden zowel binnen- als buitenschoolse activiteiten en lessen plaats, waar leerlingen jaarlijks aan kunnen deelnemen. Zo kunnen de kinderen gedurende hun schoolloopbaan in een doorgaande lijn kennis maken met diverse gebieden van kunst- en cultuureducatie.

## **2.10. Bewegingsonderwijs**

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding. Opvoeding is wat ons betreft een

zaak van hoofd, hart en handen. De Walvis besteedt veel aandacht aan bewegingsonderwijs en sporten. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen.

## 4. Pedagogisch-didactisch handelen

### 4.1. Pedagogisch handelen

De Walvis kent een fundamentele grondslag waarbij de islamitische pedagogiek als basis dient en het kind centraal staat. Hieruit vloeit een kwalitatief pedagogisch klimaat binnen de school met de volgende kernwaarden: acceptatie, respect, veiligheid en vertrouwen. Voorts is dit pedagogisch klimaat opgebouwd uit verschillende aspecten zoals belonen en corrigeren. Aldus dient een dusdanig kwalitatief pedagogisch klimaat binnen de scholen te worden gecreëerd om een succesvol onderwijsleerproces te kunnen waarborgen. Wat zich vervolgens resulteert in voldoende onderwijsopbrengsten op zowel het gebied van leerprestaties als sociale opbrengsten.

Vanuit de islamitische pedagogiek is ieder kind uniek en dient deze in de opvoeding niet op dezelfde wijze te worden benaderd. De opvoeding wordt verdeeld in drie fasen, die elk ongeveer zeven jaar beslaan (1-7 voor spelen, 7-14 voor discipline en 14-21 voor begeleiding). Deze fasen gaan uiteraard niet abrupt, maar geleidelijk in elkaar over. Zo worden de kinderen bewust gemaakt van hun rechten, plichten en verantwoordelijkheden. Een positieve instelling wordt bij het kind ontwikkeld, waarbij iedereen gelijkwaardig is, ongeacht nationaliteit, ras, geloof, leeftijd, geslacht of politieke overtuiging. Dit resulteert in een positief groepsklimaat en is het eindresultaat waar de school naar streeft.

### 4.2. Didactisch handelen

Naast het pedagogisch handelen is het didactische handelen van belang. Om de kwaliteit van onze lessen te kunnen waarborgen en de onderwijstijd zo effectief mogelijk in te kunnen zetten, hanteren wij binnen de school het 'directe instructie model' (DIM-model).

#### *DIM-model*

De leerprestaties van onze leerlingen worden vooral beïnvloed door een goede instructie door de leerkracht. Het is uiteraard belangrijk dat de leerlingen hierbij actief betrokken worden. Enerzijds moet de leerkracht de leerlingen structuur bieden, anderzijds moeten de leerlingen geactiveerd worden tot het nemen van eigen initiatieven. Een gedifferentieerde instructie-les verloopt volgens een vast stramien.

De les begint altijd met een terugblik op de voorafgaande leerstof in relatie met het nieuwe onderwerp. Daaraan gekoppeld wordt het lesdoel besproken, hierbij kan een kort voorbeeld worden gegeven. Hierna volgt de instructie van de leerkracht (modellen). Na de instructie volgt het begeleid inoefenen met de leerlingen middels een coöperatieve werkvorm.

De leerkracht observeert tijdens het begeleid inoefenen welke leerlingen er mogelijk verlengde instructie nodig hebben. Vervolgens gaat de groep aan het werk; of zelfstandig of via verlengde instructie. De leerkracht gaat met deze geselecteerde leerlingen aan de instructietafel zitten voor verlengde instructie. Tijdens deze instructie wordt middels visualisatie de groep leerlingen van verlengde instructie voorzien. De leerkracht heeft goed in kaart welke leerlingen de lesstof zelfstandig aankunnen. Deze leerlingen kunnen zelfstandig aan de slag. Tijdens de loopronde kijkt de leerkracht of deze leerlingen vragen hebben over de aangeboden lesstof. Tot slot wordt de les geëvalueerd; evaluatie vindt plaats op proces en product.

#### *Differentiëren (convergente differentiatie)*

Wij passen twee vormen van differentiatie toe: differentiatie in uitleg en differentiatie in lesstof. Onder differentiatie in uitleg verstaan wij dat leerlingen die dat nodig hebben een groepsinstructie krijgen (uitleg en begeleid inoefenen), maar ook dat een deel van de leerlingen of een individu nog

extra instructie krijgt (extra uitleg en begeleid inoefenen). Ook zal in de instructiefase afstemming worden gezocht door middel van vragen, feedback en beloning. Differentiatie in lesstof betekent dat niet alle leerlingen dezelfde of evenveel lesstof aangeboden krijgen.

### *Niveaugroepen*

Wij werken in drie niveaugroepen; de instructie afhankelijke leerlingen, de instructiegevoelige leerlingen en de instructie onafhankelijke leerlingen. In de groepsplannen worden de drie niveaugroepen omschreven en wordt per niveaugroepen aangegeven wat deze leerlingen nodig hebben. De leerkracht ziet erop toe dat datgene in het groepsplan in de praktijk wordt uitgevoerd. Tijdens de (tussentijdse) evaluaties wordt nagegaan of de opgestelde doelen zijn behaald en worden interventies opgesteld. De intern begeleider ziet erop toe dat dit gebeurt.

### *Groepsplannen – opbrengstgericht werken*

Op De Walvis wordt opbrengst- en handelingsgericht gewerkt. Twee keer per jaar worden groepsplannen opgesteld, na toets- en observatiegegevens voor diverse vakgebieden. De leerkracht maakt bij het analyseren van de data gebruik van de individuele onderwijsbehoeften (HGW). Zodra deze in beeld worden gebracht, worden de kinderen geclusterd in een groepsplan. De leerkracht analyseert hierbij de groepsresultaten en stelt een plan van aanpak op, op basis van de onderwijsbehoeften. In het groepsplan wordt een beschrijving gegeven van effectief onderwijs voor alle leerlingen. Daarnaast worden aanpassingen beschreven voor de leerlingen die onder de basisgroep presteren en leerlingen die het beste presteren (OGW).

Aanpak, inhoud en organisatie van het onderwijs worden concreet omschreven in het groepsplan en uitgevoerd in de klas. Ook de evaluatiewijze opgenomen in het groepsplan. De groepsplannen worden uitgewerkt in de dag- en weekplanning van de groep. In de dagplanning zijn de activiteiten van de drie niveaugroepen omschreven. Er wordt duidelijk aangegeven op welke wijze het onderwijs in de groep georganiseerd is. Na ieder hoofdstuk/bloktoets worden de korte termijn doelen in het groepsplan geëvalueerd. Bij de kleuters gebeurt dit aan de hand van de observaties, gericht op de doelen van de week/maand. Het is van groot belang dat de evaluatie zo concreet mogelijk gebeurt. Aan de hand van de evaluaties wordt het groepsoverzicht bijgesteld en worden er beredeneerde keuzes gemaakt voor het vervolg. Dit wordt opgenomen in het groepsplan van de volgende periode. De intern begeleiders zien erop toe dat dit gebeurt, en ondersteunen en begeleiden de leerkrachten hierin. Tijdens de groeps- en leerlingbespreking wordt samen met de leerkracht besproken hoe de groep presteert en wat de groep nodig heeft.

Tijdens de groeps- en leerlingbespreking wordt besproken welke keuzes leerkrachten gemaakt hebben in het onderwijsaanbod.

### *Klassenmanagement*

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren.

Leerkrachten kunnen pas succesvol zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren.

## 5. Personeelsbeleid

### 5.1. Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de vastgestelde competenties. Deze omvatten:

1. Gebruik Leertijd
2. Pedagogisch handelen
3. Didactisch handelen
4. Afstemming (HGW)
5. Klassenmanagement
6. Opbrengstgericht werken
7. Beroepshouding
8. Communicatie
9. Identiteit

#### *Schoolleider*

De Walvis hecht veel waarde aan een deskundig managementteam op de scholen. Zo zijn er professionaliseringsactiviteiten voor de directeuren. Voor de schoolleiders gelden de specifieke bekwaamheidseisen zoals vastgesteld door het bestuur van het Schoolleidersregister PO en opgenomen in de CAO PO.

### 5.2. Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt hierbij is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Hierop aanvullend leggen de directie, de IB'ers en de coördinatoren klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De directie heeft de intentie om beleid te formuleren met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren.

### 5.3. Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor (de IB'er of directeur). Deze mentor voert het introductiebeleid (begeleidingsplan) uit, waarbij het speerpunt ligt op de bespreking van de competenties. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visie en de ambities van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competenties). De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De lesobservaties worden uitgevoerd door de mentor, de IB'er en de directeur. Start bekwame leraren krijgen een bijzonder budget van 40 uren per jaar conform het advies van de Cao-partners.

### 5.4. Taakbeleid

Met betrekking tot het taakbeleid is er samen met het team een werkverdelingsplan opgesteld. Jaarlijks wordt de normjaartaak zo concreet mogelijk vastgelegd en besproken met desbetreffende leerkracht.

### 5.5. Klassenbezoek

De directie en de IB'er leggen jaarlijks, onaangekondigd en aangekondigd conform een opgesteld rooster, bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt een reflectief gesprek waarin nieuwe afspraken worden

gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag. De reflectieve vraag en het antwoord worden door de leraar gearcheeerd in het bekwaamheidsdossier.

## **5.6. Persoonlijke ontwikkelplannen**

Iedere werknemer stelt om het jaar een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competenties. Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met collega's en vult daarna het POP (volgens format) in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. Naast het POP werken we met persoonlijke actieplannen (kort lopende plannen) en prestatie-afspraken: "smart" geformuleerde doelstellingen voor de korte termijn. POP's, PAP's en prestatie-afspraken worden gearcheeerd in het bekwaamheidsdossier en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken. Het uitgangspunt is, dat alle medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor de eigen professionalisering. Jaarlijks worden er afspraken gemaakt met de IB-ers en directie over de professionalisering en deze worden vastgelegd in het POP. Bij de bedoelde afspraken wordt in ieder geval vastgelegd wat de leraar gaat doen om zich te ontwikkelen van start bekwaam naar basis bekwaam c.q. van basis bekwaam naar vakbekwaam.

## **5.7. Het bekwaamheidsdossier**

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf en wordt digitaal geborgd. De directie zorgt ervoor dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten;
- De competentie set;
- De gescoorde competentieijstjes;
- De persoonlijke ontwikkelplannen;
- De persoonlijke actieplannen;
- De gespreksverslagen (FG);
- De gespreksverslagen (BG);
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek;
- Overzicht van de gemaakte prestatie-afspraken.

## **5.8. Functioneringsgesprekken**

Om het jaar wordt een functioneringsgesprek gevoerd met alle medewerkers. Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker (met daarin de competentie set) centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit. Tijdens de functioneringsgesprekken wordt tevens de inzet van de uren 'duurzame inzetbaarheid' besproken en/of geëvalueerd. Het verslag van het functioneringsgesprek wordt opgenomen in het personeels- en bekwaamheidsdossier.

## **5.9. Beoordelingsgesprekken**

De directeur voert een beoordelingsgesprek na alle andere gesprekken volgens de gesprekkencyclus. Ook wordt er om het jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collega's en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden



beoordeeld. Op basis van alle beoordelingen stelt de directie samen met de IB-ers een teamfoto op. Na bespreking en analyse daarvan worden er schoolverbeterpunten vastgesteld.

### **5.10. Professionalisering**

Scholing komt aan de orde bij de POP- en functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opgeven (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentieset en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team twee keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

## 6. Organisatie

### 6.1. Organisatiestructuur

Onze school is een van de vijf scholen van het Islamitisch College. De directeur geeft, onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door bouwcoördinatoren voor de onder-, midden en de bovenbouw (taken), die tevens ook de IB-taken uitvoeren. Het MT wordt gevormd door de directeur, teamcoördinator en de IB-ers. De school beschikt over een leerlingenraad, ouderraad en een Medezeggenschapsraad (MR). Op stichtingsniveau is er een GMR.

### 6.2. Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarclassensysteem. De indeling van klassen vindt dan plaats op basis van een sociogram. De school plaatst de leerlingen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij Rekenen en Lezen wordt het klassenverband -indien noodzakelijk- doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau rekenen of lezen.

### 6.3. Het schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor leerlingen, ouders en het team. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

### 6.4. Veiligheid

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt. Dit zijn:

- fysiek geweld;
- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld;
- intimidatie en/of bedreiging via social media pesten, treiteren en/of chantage;
- seksueel misbruik, seksuele intimidatie;
- discriminatie of racisme;
- vernieling;
- diefstal;
- (religieus) extremisme.

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format in Parnassys). Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De IB'ers analyseren jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de IB'er of directie betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten (de school beschikt over een protocol: ouders ontvangen een brief). De school

beschikt over een veiligheidsplan waarin een incidentenprotocol is opgenomen. Tevens is er een vertrouwenspersoon. De school beschikt over een specifieke preventiemedewerker. In de schoolgids worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over voldoende BHV'ers. Tevens zijn alle medewerkers in het bezit van een EHAK-certificaat.

### *Sociale en fysieke veiligheid*

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen, leerkrachten, andere medewerkers en ouders. Er is een veiligheidscoördinator die verantwoordelijk is voor veiligheidszaken binnen de school. Deze persoon is door zijn of haar positie, ervaring en opleiding de aangewezen persoon om de orde en de rust in de school te bevorderen en daartoe maatregelen te nemen. Dit gebeurt in samenwerking met de werkgroep sociale veiligheid.

### *Sociaal-emotionele ontwikkeling*

Om de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen in kaart te brengen maken wij gebruik van zogenaamde preventieve aanpak, namelijk: Leefstijl. De Leefstijllessen zijn erop gericht om leerlingen op ongedwongen wijze vaardigheden te leren die in de moderne samenleving onmisbaar zijn. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om samen spelen; praten en luisteren; rekening houden met elkaar; omgaan met gevoelens en met verschillen; zelf beslissingen durven nemen, en opkomen voor jezelf. Twee keer per schooljaar (in oktober en maart) screenen wij alle leerlingen op sociaal- emotioneel gebied met behulp van het digitale leerlingvolgsysteem "Op School" van Harry Janssens. De vragen hebben betrekking op:

- verhouding leerkracht-leerling
- verhouding leerlingen onderling
- werkhouding

De leerkracht registreert de vaardigheden op deze specifieke ontwikkelingsgebieden. Tevens geeft hij aan of er extra aandacht nodig is in de vorm van een handelingsplan.

In de onderbouw wordt de sociaal-emotionele ontwikkeling gevolgd door middel van KIIJK! registratie en 'Op-School'. Bovendien vindt er jaarlijks een schoolmonitoring plaats, waarbij de sociale veiligheid van de leerlingen, leerkrachten en ouders in kaart wordt gebracht. Dit wordt gedaan aan de hand van de vragenlijsten van WMK en Op-School.

### *Anti pest-aanpak*

Naast de bovengenoemde preventieve aanpak is binnen de school ook aandacht voor pesten. Er is een pestprotocol op school en daarnaast wordt er schoolbreed thematisch aandacht besteed aan pesten. Ook dit is een taak voor de werkgroep sociale veiligheid. Voorts nemen onze leerlingen jaarlijks deel aan de activiteiten rondom de anti-pest week.

### *Schoolregels en incidenten*

De school probeert incidenten te voorkomen. Binnen de school zijn er algemeen geldende regels waar iedere leerling zich aan dient te houden. Ouders worden tijdens ouderbijeenkomsten op de hoogte gebracht van de regels die gelden binnen de school. Indien de regels niet worden nageleefd, worden zo nodig acties ondernomen. In eerste instantie is dit een taak van de groepsleerkracht, deze treedt in gesprek met de leerling en ouders worden op de hoogte gebracht van het incident. Indien het incident betreft waarbij sprake is van grensoverschrijdend gedrag, wordt de intern begeleider ingeschakeld om mee te denken in de casus.

De Walvis heeft zes gouden kapstokregels:

- Wij gaan vriendelijk en respectvol met elkaar om.
- Wij zorgen voor een schone, veilige en prettige leeromgeving.
- Wij luisteren naar elkaar en laten elkaar uitpraten.
- Wij zorgen goed voor elkaars spullen.

- Wij helpen elkaar en staan open voor elkaars mening.
- Wij houden ons rustig binnen het schoolgebouw.

#### *Meldcode*

De Walvis maakt gebruik van een meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. Er is een stappenplan dat wordt gebruikt als er vermoedens van mishandeling zijn. Door te werken met een meldcode blijft de beslissing om vermoedens van huiselijk geweld en kindermishandeling wel of niet te melden, berusten bij de professional. Het stappenplan van de meldcode biedt hem bij die afweging houvast. Het stappenplan voor het handelen bij signalen van huiselijk geweld en kindermishandeling is opgenomen in het sociale veiligheidsbeleid.

### **6.5. Arbobeleid**

Onze school heeft met Blijwerkt een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige, eventueel in overleg met de bedrijfsarts, een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

### **6.6. Interne communicatie**

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. Het gaat erom betrokkenheid te creëren van de medewerkers op het werk en op het schoolgebeuren om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren.

Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt. Zo worden er jaarlijks vragenlijsten uitgezet om input te kunnen verschaffen.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

- Zaken worden op de juiste plaats besproken.
- Vergaderingen worden goed voorbereid.
- Op vergaderingen is sprake van actieve deelname.
- In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf.
- Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen.
- Op vergaderingen is sprake van actieve deelname.

### **6.7. Samenwerking**

Onze school staat midden in de gemeenschap. Wij streven naar nauwe samenwerking met instanties in de wijk. Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen, waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daar, als school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden, zorgen voor advies, hulp en ondersteuning, dat de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede komt.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar;
- De wijkagent;
- Centrum voor jeugd en gezin;
- De gezinsspecialist;
- Schoolarts;
- SWV PPO;
- Schoollogopedie.

## **6.8. Contacten met ouders**

Een goede communicatie is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Een goede communicatie realiseren met ouders begint met het verschaffen van duidelijkheid in de communicatie (lijnen en – middelen). Hierdoor wordt duidelijk wie in welke situatie geraadpleegd kan worden en welk middel waarvoor dient. Op De Walvis vinden wij het belangrijk om dit transparant te maken. Immers, alleen door een goede communicatie kunnen we goed contact met elkaar hebben en dit eveneens onderhouden.

In het verleden was er een duidelijke taakverdeling tussen ouders en school. School was verantwoordelijk voor het onderwijs, de ouders voor de opvoeding. Nu vindt er een verschuiving plaats naar educatief partnerschap. Dat wil zeggen: opvoeding en onderwijs zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid van ouders en school, al blijft het natuurlijk zo dat de school en de ouders verschillende eindverantwoordelijkheden hebben. Natuurlijk blijven de ouders eindverantwoordelijk voor de opvoeding van hun kinderen en blijft de school eindverantwoordelijk voor het onderwijs. Een voorwaarde voor goed educatief partnerschap is het hebben van wederzijds vertrouwen tussen ouders en school. De gedachte achter educatief partnerschap is, dat de school en de ouders een gemeenschappelijke inspanningsverplichting hebben. Zij streven hetzelfde doel na: de optimale ontwikkeling van het kind.

## **6.9. Privacybeleid**

Wij bieden onze leerlingen een veilige leeromgeving en onze medewerkers een veilige werkplek. Een goede en zorgvuldige omgang met persoonsgegevens binnen de school is daarvoor een randvoorwaarde. De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) stelt nieuwe en verdergaande eisen aan de omgang met persoonsgegevens. Het privacyreglement van het Islamitisch College en het beleid dat daaraan ten grondslag ligt hebben wij daarom herzien en aangevuld op de punten waar de AVG dit vereist.

Met het reglement beoogt IC ervoor zorg te dragen dat op de school/scholen van IC de verwerking van persoonsgegevens plaatsvindt conform de Verordening, de implementatiewet Verordening, sectorgedragscodes, sectorbeveiligingscodes en organisatie-specifieke (interne) regelingen.

Dit houdt onder andere in dat:

- a) de persoonlijke levenssfeer van betrokkene wordt beschermd tegen onrechtmatige verwerking en/of misbruik van die gegevens, tegen verlies en tegen het verwerken van onjuiste gegevens;
- b) wordt voorkomen dat persoonsgegevens worden verwerkt voor een ander doel dan het doel waarvoor ze verzameld zijn; en
- c) de verwerkingen niet leiden tot een hoog risico voor de betrokkenen.

Het college van bestuur zal in samenspraak met de functionaris gegevensbescherming passende maatregelen ten uitvoer leggen en verantwoording afleggen over het gevoerde beleid aan de ouders en personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad.

### **6.10. Voor- en vroegschoolse educatie**

Voor- en vroegschoolse educatie (VVE) is voor peuters en kleuters met een taal- of onderwijsachterstand. VVE is bedoeld om kinderen op een speelse manier hun achterstand te laten inhalen, voordat ze aan groep 3 beginnen. Voorschoolse educatie is voor peuters van 2,5 tot 4 jaar die nog niet leerplichtig zijn. Kinderen kunnen op een speelse manier hun achterstand inhalen/ zich ontwikkelen. Vroegschoolse educatie is voor kleuters uit groep 1 en 2. De basisschool is verantwoordelijk voor de vroegschoolse educatie.

De volgende ontwikkelingsgebieden krijgen aandacht in de VVE: taalontwikkeling, beginnende rekenvaardigheid, motorische en sociaal-emotionele ontwikkeling.

## 7. Financiën

### 7.1. Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van het Islamitisch College. De directeur-bestuurder (c.q. het bestuur) is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van Islamitisch College en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De directeur-bestuurder zorgt, in samenspraak met de directeuren, voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau en de financiële dienstverlener Groenendijk Administratiekantoor.

Eén keer per kwartaal bespreken de directeur-bestuurder en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Tevens wordt ook per kwartaal het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden besproken met de algemeen directeur, alsmede tijdens de managementrapportage.

### 7.2. Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden en gelden van het SWV. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteedt zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap). Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor schoolmaatschappelijk werk, de schakelklas, stimuleren van de ouderbetrokkenheid, cultuureducatie en het opleiden van overblijfouders. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s). Bij het vervangingsfonds worden de kosten door ziekte of rechtspositioneel verlof gedeclareerd.

### 7.3. Interne geldstromen

Er zijn geen interne geldstromen op De Walvis, omdat wij geen vrijwillige bijdrage vragen van de ouders.

### 7.4. Begrotingen

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

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

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie, wegingsgelden, rugzakjesinkomsten en impuls gelden verantwoord. Het personeelsformatieplan wordt besproken met de MR (in samenspraak met de afdeling P&O). Maandelijks wordt het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden direct besproken met de afdeling P&O en Financiën.

Onze school beschikt vervolgens over een meerjarenexploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting. De meerjareninvesteringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen.



## 8. Kwaliteit

### 8.1. Kwaliteitszorg

Onze school beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg: vanuit een meerjarenplanning beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze. Daarnaast hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg en integraal personeelsbeleid leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Samen met het team -en in het perspectief van onze streefbeelden en actuele ontwikkelingen- stellen we op basis daarvan verbeterpunten vast. Daarbij gaat het altijd om keuzes; we gaan uit van het principe: niet het vele is goed, maar het goede is veel. De gekozen verbeterpunten worden daarna verwerkt in het jaarplan en uitgewerkt door een projectgroep of een werkgroep. De directie monitort de voortgang. Aan het eind van het jaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarverslag.

### 8.2. Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- We beschikken over een heldere visie die vertaald is in concrete gedragsindicatoren;
- Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering;
- De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team;
- De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de leraren (en het team als geheel);
- De schoolleiding beschikt over een professionaliseringsplan (jaarlijkse update);
- Wij werken nauw samen met El Furkan, Ababil, De Reiziger, De Nieuwe Maan, De Kubus en de Walvis. Onderwijsontwikkeling wordt samen door expertteams (werkgroepen) ontwikkeld (denk aan thema's, methodes, fase-groepen etc.).

### 8.3. Verantwoording en dialoog

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende belanghebbenden. De ouders ontvangen maandelijks een nieuwsbrief en worden tevens voorzien van relevante informatie via sociale media en Social Schools. Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte stellen van zaken die van belang zijn. Tevens vinden er structurele overleggen plaats met de (G)MR en de directeur-bestuurder.

Centraal in onze rapportages staan de opbrengsten van de school (in de meest brede zin):

- Eindopbrengsten;
- Tussenopbrengsten;
- Sociale opbrengsten;
- Realisatie verbeterdoelen.

In het kader van "verantwoording afleggen" maken we sinds 2013 gebruik van het Schoolvenster Scholen op de kaart (een product van Vensters voor Verantwoording). De bovenscholse kwaliteitscoördinator heeft de taak om de informatie daar waar noodzakelijk of gewenst is te voorzien van school specifiek commentaar.

## 9. Ontwikkelthema's

De onderstaande 7 thema's omvatten onze prioriteiten als school voor de periode 2024-2028. Deze thema's sluiten aan op het koersplan van IC (zie bijlage A). In de paragrafen hieronder worden deze thema's nader toegelicht.

A. Leeropbrengsten
B. Identiteit
C. Zorg in en rondom de school (passend onderwijs)
D. Sociaal-emotioneel leren
E. Ouderbetrokkenheid
F. Teamvorming en professionele cultuur

### 6.1. Leeropbrengsten

Wat is het thema?

Als startende school streven we naar gelijke leerresultaten/opbrengsten aan het landelijk gemiddelde, wat aansluit bij onze populatie. Ook wat betreft het referentieniveau willen wij niet afwijken van de 'norm'. Wij bieden kwalitatief goed onderwijs, met gedegen methodes en voldoende tijd in het kapstokrooster. De leerkracht is leidend, de aanpakken en methodes zijn helpend. De basis (moet) op orde.

Waarom belangrijk/aanpakken?

Taal, lezen en rekenen vormen de basis van het onderwijs. Deze basis is nodig om breder te leren. Het helpt de kinderen namelijk bij het volgen van andere vakken en functioneren binnen de samenleving. Dit helpt ze groeien en ontwikkelen. Het is daarom belangrijk dat we met elkaar de basisvaardigheden van onze kinderen versterken.

De Walvis is jong en heeft een jong en nieuw team. De onderwijsvisie, wat zich ook vertaalt in de pedagogische en didactische aanpak, van IC is voor de meeste leerkrachten daarom nieuw/onbekend. Leerkrachten dienen daarin meegenomen te worden, zodat we als geheel de kwaliteit van het onderwijs kunnen borgen. Dit vormt namelijk vervolgens de brug naar De Walvis-aanpak.

Wat gaan we doen?

Onze belangrijkste focus voor deze schoolplanperiode is het eigen maken van de methodes, didactieken en zorg in en rondom de school, waarbij we de behoefte van onze populatie (met haar eigen vraagstukken en kansen) inzichtelijk maken. Op deze manier stemmen wij ons onderwijs af op elke leerling, elk niveau. Dit natuurlijk in kader van wat nodig is en afgestemd op de groepen, keuzes maken (passend onderwijs). We benaderen deze aspecten ook vanuit een gedachtegoed waarbij we rekening houden om elementen van conceptscholen te implementeren. Bij ieder aspect gaan wij kijken wat de behoefte is van de populatie en wat haalbaar is al school.

We kunnen onze expertise als leerkracht en de methodes dan optimaal inzetten om het onderwijs te verzorgen, waarbij we goed brainstormen over wat wel en niet hoeft. Gesprekken met leerkrachten en afstemming met begeleiding door MT zorgt dat we goed op koers blijven als De Walvis als geheel.

Onderwijs en onderwijzen staat in alles centraal. Stapsgewijs werken aan de basis op orde krijgen. Hier vallen verschillende onderwerpen onder, namelijk:

- Hoe doen we wat we moeten doen?
  - o Didactische en pedagogische modellen eigen maken;
  - o Methodes, wat zeggen de ontwikkelaars?;
  - o Ondersteund door beleid, protocollen en kwaliteitskaarten.
- Leidende coördinatoren van de werkgroepen; eigenaarschap.
  - o Specialist van eigen werkgroep;
  - o Heel het team denkt en doet mee;
- Methodes, didactieken en zorg (in en rondom de school) eigen maken, zodat deze op maat toegepast kunnen worden.
  - o Rekenen, taal en burgerschap;
  - o Scholing;
  - o Zorgniveaus;
  - o Schooldoelen;
  - o (Leer)resultaten.
- Van IC-stijl naar de Walvis-stijl
  - o Kapstokroosters
  - o Populatie

#### Waarom dat?

De basisvaardigheden (taal, rekenen en burgerschap) vormen de basis voor de leeropbrengsten. Als deze op orde zijn, komt het ook goed met de leeropbrengsten. Echter, daarvoor is de samenhang in de te ondernemen acties essentieel. De leeropbrengsten zijn afhankelijk van de basisvaardigheden, maar die zijn weer afhankelijk van andere factoren. Door stapsgewijs te werken aan deze factoren, werk je aan de leeropbrengsten.

Daarnaast vinden we dat, binnen de kaders van de IC-stijl en methodes, het ontwikkelen van een de Walvis-stijl ook belangrijk. Zo ontstaat er een samenhangende schoolaanpak, waarbij de doorgaande lijn goed vormgegeven wordt/is.

Het werken aan leeropbrengsten sluit aan bij elke school. In het bijzonder bij ons als startende school. De beste ondersteuning en lessen aanbieden, is pas mogelijk als we de populatie beter in zicht hebben. Waarbij we optimaal gebruik maken van de methodes, didactieken en zorgroutes.

#### Hoofddoel – ER-doelen

- Aan het einde van het schooljaar 27/28 hebben wij een sterke onderwijsvisie en een sterke basis, waarmee kinderen goed tot leren komen en wij resultaten behalen gelijk aan of hoger dan het landelijk gemiddelde.

#### Tussendoelen – mijlpalen

24/25

- Samenwerking met bestaande scholen van IC versterken.
- Beleidsdocumenten, protocollen en kwaliteitskaarten (in de Walvis-stijl) af, zodat er een gestandaardiseerde benadering is voor het beleid en de procedures binnen de school.

- (Bij)scholing van personeel voor eigen maken methodes, didactieken en zorg in en rondom de school. (DIM en convergente differentiatie is de basis!) Met als resultaat verhoogde competentie en effectiviteit in het onderwijzen en ondersteunen van leerlingen.

25/26

- Aan het einde van het schooljaar 25/26 zijn alle leerkrachten . Bekend met het DIM-model en passen zij dit effectief toe in de onderwijspraktijk, met als resultaat verbeterde differentiatie, instructie en monitoring van leerlingen om te voldoen aan hun individuele leerbehoeften.
- Tot de wintervakantie van schooljaar 25/26 weten de leerkrachten hoe de zorgstructuur op school is opgebouwd en zetten deze voor de leerlingen in hun klassen.

26/27

- In het schooljaar 26/27 worden er kwaliteitskaarten opgezet om de Walvis-manier van de taal-reken en burgerschapslessen in kaart te brengen, met als doel een doorgaande lijn te creëren.
- Halverwege schooljaar 26/27 wordt in teamverband een besluit gemaakt over hoe de monitoring er op de Walvis uit komt te zien.

27/28

- Aan het begin van het schooljaar 27/28 zijn de kwaliteitskaarten omtrent monitoring gevormd en gedeeld met het team.
- Er is samenhang tussen de basisvaardigheden;
- De basisvaardigheden worden effectief gemonitord en geëvalueerd.

Trekkers – coördinatoren

- MT
- Werkgroepcoördinatoren taal, rekenen en burgerschap.

## 6.2. Identiteit

Wat is het thema?

Een doorgaande lijn in identiteitsontwikkeling/persoonsvorming.

Waarom belangrijk/aanpakken?

Onze islamitische identiteit geeft vorm aan ons handelen maar ook aan ons mensbeeld. Dus hoe wij de mens zien en betekenis geven aan de mens, is bepaald door de islam. Het gaat niet enkel om het goed kennen van je identiteit/geschiedenis maar hier ook vanuit een gevoel van zelfvertrouwen en eigenheid betekenis en zin kan geven aan het bestaan. Het woord eigenheid benoemen in het waarom. Dit woord is van belang in onze visie om drie redenen: (1) authenticiteit, (2) zelfvertrouwen en (3) persoon. (1) Eigenheid refereert aan authenticiteit. Wij als stichting, maar ook de leerlingen putten kracht uit deze authenticiteit (loyaliteit aan de Koran en de Sunna) en zijn juist hierom voortdurend bezig aan de zijde van het goede te staan. (2) Eigenheid betekent dat we durven op te komen voor onze authenticiteit. Weerbaarheid en zelfvertrouwen zijn hier sleutelbegrippen in. Dit geldt niet alleen voor de leerlingen maar ook voor de stichting. Zijn wie je bent. (3) Als moslim maken wij onderdeel uit van een collectief maar wordt de individu juist vanuit het mensbeeld in de islam niet weggecijferd. Het vermogen, de potentie en de verantwoordelijkheden zijn nauw met elkaar verbonden. Hier moeten wij oog voor hebben. Eigenheid in die zin dat wij niet uitgaan van een ideaal dat wij onze leerlingen opleggen wat betreft hun religiositeit, maar juist een ieder erkennen en een platform bieden waar die potentie van ieder

kind recht wordt gedaan met het uiteindelijke doel Allah te dienen.

#### Wat gaan we doen?

We bouwen aan een stichtingbrede, en daarmee aan een schoolbrede, aanpak op identiteit. Het uitgangspunt hierbij is dat we focus leggen op eigenheid. Daarom is een duidelijke en concrete visie op identiteitsonderwijs essentieel. Hierbij bouwen we, gevormd en geprioriteerd vanuit BIC, aan de volgende onderdelen:

- Paraplu:
  - o Beleid op identiteit vernieuwen/herschrijven;
  - o Godsdienstbeleid schrijven;
    - Thema's;
    - Gedifferentieerd onderwijs (OB, MB en BB);
  - o Ontwikkelen van leerlijnen o.b.v. karaktervorming
  - o Doorgaande lijn in rituelen binnen school;
  - o Monitoring identiteit;
- De Walvis
  - o Kwaliteit van godsdienstlessen op orde;
  - o Kennis van leerkrachten in kader van identiteit op orde;
  - o Doorgaande lijn in rituelen en gebruiken

#### Waarom dat?

We willen onze kinderen niet enkel onderwijzen, maar ook vormen. Daarnaast vinden wij dat het godsdienstonderwijs een vernieuwing kan en moet krijgen. De samenleving en de behoefte van het kind verandert continu. Wij moeten onze kinderen hierop voorbereiden, zodat ze sterk in hun schoenen staan en zich met trots kunnen profileren als moslim binnen de maatschappij.

#### Hoofddoel – ER-doelen

- Aan het einde van het schooljaar 27/28 hebben wij een eenduidige visie rondom identiteit en godsdienstonderwijs, en is ons godsdienstonderwijs zodanig ingericht dat wij kinderen bewust maken waarbij eigenheid ons uitgangspunt is.

#### Tussendoelen – mijlpalen

24/25

- De godsdienstleerkracht heeft een uitgebreide training gevolgd in pedagogiek en didactiek, specifiek gericht op het godsdienstonderwijs. De godsdienstleerkrachten heeft deelgenomen aan minimaal vijf trainingssessies en heeft een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) opgesteld en uitgevoerd, inclusief ten minste drie concrete doelen op het gebied van pedagogiek en didactiek. De effectiviteit van de training wordt geëvalueerd door middel van gesprekken met de IB'er, waarbij de leerkracht een significante verbetering in kennis en vaardigheden laat zien. Klassenobservaties laten zien dat ten minste 90% van de waargenomen lessen voldoet aan de vastgestelde pedagogische en didactische criteria.

25/26

- Onze school heeft een uitgebreide kwaliteitskaart voor Identiteit en godsdienst ontwikkeld en geïmplementeerd. Deze kwaliteitskaart is goedgekeurd door het schoolbestuur en verspreid onder alle leerkrachten en relevante medewerkers. 100% van de betrokken leerkrachten hebben een introductiebijeenkomst bijgewoond over het gebruik en de implementatie van de kwaliteitskaart. Er worden twee evaluatierondes per jaar gehouden waarbij de voortgang wordt gemeten aan de hand van de kwaliteitskaart, waarbij minimaal 80% van de doelen tijdens elke evaluatie worden behaald. Een tevredenheidsonderzoek

onder leerkrachten toont aan dat ten minste 85% de kwaliteitskaart als een waardevol instrument beschouwt voor het verbeteren van identiteit en godsdienstonderwijs.

26/27

- Onze school heeft een consistente en doorlopende lijn ontwikkeld en geïmplementeerd voor rituelen en gebruiken die de identiteit van de school ondersteunen en versterken. Een gedetailleerd document met rituelen en gebruiken voor alle leerjaren is opgesteld en goedgekeurd door het MT. 100% van de leerkrachten is getraind in het uitvoeren van deze rituelen en gebruiken. Minimaal 90% van de geplande rituelen en gebruiken worden daadwerkelijk uitgevoerd volgens het vastgestelde plan gedurende het schooljaar. Een jaarlijkse enquête onder leerlingen, ouders en leerkrachten toont aan dat ten minste 80% van de respondenten de rituelen en gebruiken als waardevol en consistent ervaren.

27/28

- Onze school een volledig ontwikkeld en geïmplementeerd curriculum voor de godsdienstlessen dat de identiteit van de school weerspiegelt en aansluit bij de behoeften van de leerlingen. Een gedetailleerd curriculum voor alle leerjaren is opgesteld en goedgekeurd door het MT. 100% van de godsdienstleerkrachten heeft een training gevolgd in het gebruik en de implementatie van het nieuwe curriculum. Ten minste 90% van de lessen wordt gegeven volgens het nieuwe curriculum. Een evaluatie aan het einde van het schooljaar toont aan dat ten minste 80% van de leerlingen en leerkrachten tevreden zijn met het nieuwe curriculum.

Trekker – coördinatoren

- MT
- Godsdienstleerkracht (i.s.m. BIC)

### 6.3. Zorg in en rondom de school

Wat is het thema?

Passend onderwijs voor alle kinderen.

Waarom belangrijk/aanpakken?

Kinderen hebben verschillende behoeftes, zowel cognitief als sociaal emotioneel. Het onderwijs moet daarom aangepast worden aan de behoefte van het kind. Dit gebeurt op klassenniveau of op kindniveau.

Passend onderwijs is in 2014 ingevoerd en de grootste opgave voor scholen is om kinderen zo passend mogelijk onderwijs te verzorgen binnen het reguliere onderwijs. De inspectie (landelijk) en samenwerkingsverbanden (regionaal) sturen hierop aan. Het is van 'Geen kind de wijk uit' naar 'Geen kind de school uit' geworden. De tekorten in het onderwijs, ook binnen SBO's liggen hierin de grondslag.

We hebben op schoolniveau te maken met een nieuw team, waarbij we samenhang en eenduidigheid beogen met betrekking tot de zorg die wij intern moeten leveren en in het proces dat we moeten doorlopen richting externe zorg. Passend onderwijs vraagt namelijk om een gezamenlijk kennis- en vaardighedeniveau van leerkrachten op school, zodat de leerkracht zorg adequaat kan signaleren en oppakken.

Wat gaan we doen?

Zorg in en rondom de school moet eigen gemaakt worden en eenduidig uitgedragen worden. Hiervoor dienen wij als school de volgende richtlijnen te volgen om tot dat punt te kunnen komen,

namelijk:

- Binnen de wettelijke en regionale kaders moeten wij een eigen visie rondom zorg ontwikkelen en vaststellen in beleid. IC-beleid rondom zorg wordt hierin als richtlijn aangehouden (SOP).
- Bovenschoolse IB-netwerk. Denken, delen en uitwisselen.
- Vlaardingse zorgnetwerk in kaart brengen en constructieve samenwerking, van SVW, externe partijen tot Vlaardingse scholen.
- Scholing op leer- en gedragsvraagstukken.
  - o De expertise van de leerkracht is noodzakelijk om met de diversiteit aan leerlingen om te gaan en elk kind te bieden wat het nodig heeft. Het repertoire van handelingsvaardigheden, gedragsinterventies en gedragsondersteuning die de leerkracht in de klas toe kan passen gaan we vergroten door scholing.
  - o Het op niveau blijven qua kennis en inzichten om optimaal in te kunnen blijven spelen op de vragen/behoefte van de kinderen in de klas, is constant aan de orde. Het is niet zo dat we alle potentiële zorgkinderen kunnen voorzien in hun onderwijsbehoefte.
- De IB steunt de leerkracht in de praktijk;
  - o Differentiatie binnen de groep, groepsplannen, handelingsplannen, paralleloverleg e.d.
  - o Zo willen we de doelgerichte aanpak op passende ondersteuning bieden aan kinderen in de klas vergroten.
  - o De IB leidt zorgoverleggen en coördineert de zorg.
- Ouders (vroegtijdig) betrekken bij de zorgroute.
  - o Algemeen informeren en inhoudelijk per casus het proces beschrijven.

Waarom dat?

Als startende school hebben wij behalve startende leerlingen ook veel 'zij-instroom'. Daarom kunnen we de zorgbehoefte van de kinderen vooraf niet geheel goed inschatten. Vooral omdat we afhankelijk zijn van de input van de vorige school. Dit vraagt extra kennis en expertise, maar ook versterking in de handelingsvaardigheden van de leerkrachten.

Visievorming, eenduidig en concreet zorgaanpak (beleid), scholing en intervisie, maar vooral ook een sterk pedagogisch klimaat met heldere regels, ruimte en steun als kader is daarom essentieel om de zorg in en rondom de school op orde te hebben. Dat scherp hebben en houden, consequent en liefdevol uitdragen vormt de basis van de zorgaanpak. Daarvoor zijn de bovenstaande punten een vereiste.

Hoofddoel – ER-doelen

- Aan het einde van het schooljaar 27/28 hebben wij een eenduidige visie rondom zorg en onze zorgaanpak, werken wij nauw samen met onze zorgpartners in de regio, zijn wij geschoold omtrent onze zorgroute en dragen wij ons zorgaanpak schoolbreed uit.

Tussendoelen – mijlpalen

24/25

- Beleidsdocumenten, protocollen en kwaliteitskaarten (in de Walvis-stijl) af. De documenten zijn goedgekeurd door het schoolbestuur en relevant voor de operationele efficiëntie. Het proces is haalbaar aan de hand van kwaliteitskaarten en de voltooiing wordt uiterlijk aan het einde van het schooljaar 24/25 gerealiseerd.
- Aan het einde van het schooljaar 24/25 zijn de geplande (bij)scholing-sessies voor alle relevante personeelsleden met betrekking tot de zorgroutes voltooid. Alle personeelsleden hebben de scholing succesvol afgerond en toegepast in hun functie. De schoolleiding heeft

goedkeuring en ondersteuning verleend voor de investering in professionele ontwikkeling. De planning en uitvoering van de scholing zijn binnen de vastgestelde tijdlijn van het schooljaar 24/25 gerealiseerd.

- Zorgniveau 2 (interne zorg) op orde, schoolbreed gedragen toegepast binnen de school.

25/26

- Netwerk zorgpartners onderhouden en uitbreiden;
- Zorgniveau 3 (externe zorg) is inzichtelijk en geregeld.

26/27

- (Bij)scholing van personeel in kader zorg (gedragsproblemen);

27/28

- Het doel is om tegen het einde van het schooljaar 25/26 een uniforme zorgaanpak binnen de school te ontwikkelen. Deze aanpak zal consistent zijn en door alle medewerkers worden ondersteund en toegepast in hun dagelijkse praktijk. De uniforme zorgaanpak wordt breed aangenomen en geïntegreerd binnen de schoolgemeenschap.
- Leerkrachten handelingsbekwaam rondom zorg.

Trekker – coördinatoren

- Team

#### 6.4. Sociaal-emotioneel leren (SEL)

Wat is het thema?

SEL meer integreren in het volledige onderwijsaanbod.

Waarom belangrijk/aanpakken?

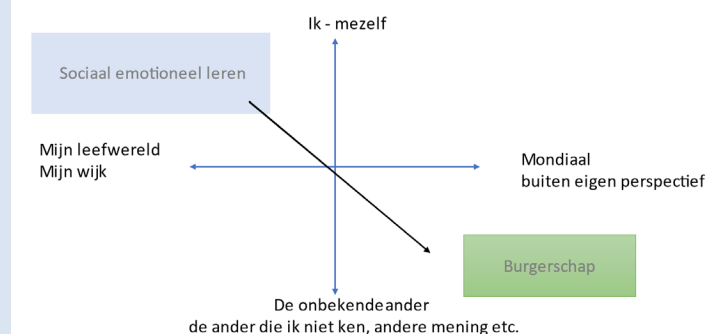
SEL is belangrijk op school. Het is een pijler van samen zijn, samen leven en contacten opbouwen, naast het cognitief leren. Als er een fijne sfeer is op school, gaat het leren beter. Het gaat over (zelf)vertrouwen, relatie, autonomie, over ruimte en regels. SEL werkt preventief. Je kunt met SEL bijvoorbeeld pesten voorkomen, maar ook conflicten vermijden. Dit heeft weer als gevolg dat je effectiever je lestijden kunt benutten.

Onder de IC-scholen starten wij met een nieuwe lesmethode voor SEL. Dit houdt in dat we overgaan naar een nieuwe (schoolbrede) aanpak. Verkenning en uitwisseling in het team over pedagogiek krijgt een andere invulling. Daarnaast hebben wij natuurlijk ook onze islamitische identiteit die wij in dit proces willen meenemen.

Het SEL start met een helder en sterk pedagogisch klimaat op school. Dit zit in klassenregels, omgaan met conflicten, steunen en belonen, maar ook omgaan met 'lastig' gedrag. Een helder pedagogisch klimaat geeft steun, veiligheid en vertrouwen. Aanvullend hierop zijn er methodes en lessen ter versterking van het SEL. We maken verwachtingen over het gedrag van kinderen helder aan hen (bijv. door samen klassenafspraken te maken).



## Nuance sociaal emotionele leren vs. burgerschap



### Wat gaan we doen?

Met de aanschaf van KWINK (lesmethode SEL) en Kindbegrip (monitoring SEL) hebben wij een start gemaakt om het SEL beter vorm te geven. Stapsgewijs gaat dit er als volgt uit zien:

- Beleid in kader van SEL aanpassen o.b.v. KWINK en Kindbegrip;
- Verbinding tussen SEL (lesmethode en monitoring), basisklimaat binnen de klas en leerkrachthandelen.
- Scholing verzorgen rondom lesmethode en afname, verwerking en toepassing van monitoring.
- Samenhang tussen SEL en identiteit, daarna brugvorming naar burgerschap.

### Waarom dat?

Als het SEL goed is vormgegeven en geïmplementeerd, hebben wij er vertrouwen in dat onze kinderen zich veilig voelen en beter tot leren kunnen komen. Hiermee bevorderen wij de succeservaringen van onze kinderen en zorgen we voor meer leerplezier op school.

### Hoofddoel – ER-doelen

- Aan het einde van het schooljaar 27/28 hebben wij een eenduidige visie rondom SEL, zijn wij geschoold in de lesmethode en monitoring én zetten wij deze effectief en efficiënt in, waarbij wij onze identiteit en burgerschap borgen en onderdeel maken van het SEL.

### Tussendoelen – mijlpalen

24/25

- Beleidsdocumenten (pedagogisch beleidsplan), protocollen en kwaliteitskaarten (in de Wavis-stijl) af.
- (Bij)scholing van personeel in kader van de lesmethode en monitoring.  
Het doel is om alle geplande (bij)scholingssessies voor relevante personeelsleden met betrekking tot de zorgroutes te voltooien binnen het schooljaar 23/24. Alle personeelsleden zullen de scholing succesvol afronden en deze vaardigheden toepassen in hun functie. De investering in professionele ontwikkeling wordt ondersteund en goedgekeurd door de schoolleiding. De planning en uitvoering van de scholing vinden plaats binnen de vastgestelde tijdlijn, met zowel de start als de afronding binnen het schooljaar 24/25.
- Leerkrachten begeleiden omtrent pedagogisch handelen.

25/26

- Eenduidige en doorgaande lijn in basisklimaat binnen de klas en leerkrachthandelen borgen.

26/27

- Burgerschapsdoelen (SLO) in kaart en relatie tussen SEL en identiteit inzichtelijk.
- Visie op burgerschap is concreet en eenduidig, hiermee spelen wij in op actuele onderwerpen.
- Onderzoek naar een bewezen evaluatie-instrument op burgerschap.

27/28

- Monitoring SEL/burgerschap.
- Voldoen aan de wetgeving burgerschaponderwijs.

Trekkers – coördinatoren

- MT
- Coördinator SV
- Godsdienstleerkracht

## 6.5. Ouderbetrokkenheid

Wat is het thema?

Ouders onderdeel maken van het onderwijs.

Waarom belangrijk/aanpakken?

Een goede communicatie realiseren met ouders begint met het verschaffen van duidelijkheid in de communicatie (lijnen en middelen). Hierdoor wordt duidelijk wie in welke situatie geraadpleegd moet/kan worden en welk middel waarvoor dient. Op De Walvis vinden wij het belangrijk om dit transparant te maken. Immers, alleen door een goede communicatie kunnen we goed contact met elkaar hebben en dit eveneens onderhouden.

In het verleden was er een duidelijke taakverdeling tussen ouders en school. School was verantwoordelijk voor het onderwijs, de ouders voor de opvoeding. Nu vindt er een verschuiving plaats naar educatief partnerschap. Dat wil zeggen: opvoeding en onderwijs zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid van ouders en school, al blijft het natuurlijk zo dat de school en de ouders verschillende eindverantwoordelijkheden hebben.

Een voorwaarde voor goed educatief partnerschap is het hebben van wederzijds vertrouwen tussen ouders en school. De gedachte achter educatief partnerschap is, dat de school en de ouders een gemeenschappelijke inspanningsverplichting hebben. Zij streven hetzelfde doel na: een optimale ontwikkeling van het kind.

Ouderbetrokkenheid valt of staat met goede contacten tussen de school en de ouders. Uit onderzoek is immers gebleken dat ouderbetrokkenheid de leerprestatie van het kind bevordert. Betrokkenheid begint bij:

- Belangstelling te tonen voor de schoolervaringen van het kind;
- Een stimulerende (positief kritische) houding aan te nemen;
- Allerlei mogelijkheden om contact met de school te hebben via: bezoeken op school; de groepsleerkracht; de nieuwsbrief; het bezoeken van openbare vergaderingen van de ouderraad en de medezeggenschapsraad; hulp bij excursies, crea-middagen en overblijf; hulp bij feesten, uitleen bij bibliotheek, sportdag enzovoort;



Ouderbetrokkenheid 1.0, 2.0 en 3.0 op een rij:

#### Ouderbetrokkenheid 1.0

De school zendt informatie naar de ouders. Hierbij gaat het om eenzijdige communicatie waarbij de school het moment, de vorm en de inhoud van de informatie bepaalt.

#### Ouderbetrokkenheid 2.0

De school zendt informatie naar de ouders en de ouders kunnen informatie terugzenden. Hierbij hoeft geen sprake te zijn van werkelijk contact; de informatie is een verzameling van tweezijdig zenden, zonder dat er sprake is van een samenwerking.

#### Ouderbetrokkenheid 3.0

De school en de ouders delen en zoeken samen naar nieuwe informatie met een voor beide partijen helder doel: de ontwikkeling van het kind, de leerling.

### Wat gaan we doen?

Wij gaan het educatief partnerschap samen met ouders via de methodiek Ouderbetrokkenheid (OB) 3.0 opzetten. Dit gaat uit van gelijkwaardigheid, i.p.v. de school die voornamelijk informatie 'zendt'. Op welke manier geven we deze vorm:

- We werken aan de 10 criteria van OB 3.0;
  - o Samen met een regiegroep, waar ouders bij betrokken zijn.
  - o Verschillende vormen van participatie (helpers, denkers en doeners).
- Gedragscode voor ouders;
- Verhogen van opkomst op bijeenkomsten;
  - o Huisbezoeken?
- Inzetbaarheid van de ouderraad (OR) verhogen.
  - o Waar wordt de OR bij betrokken en op welke manier?

Educatief partnerschap stopt niet bij OB 3.0. Het gaat verder en stopt niet. Ieder gezin heeft haar eigen verhaal en levensvisie opgebouwd door omstandigheden. Wij als onderwijsprofessionals proberen hier zoveel mogelijk rekening mee te houden. Dit gaat dus soms verder dan OB 3.0.

### Waarom dat?

Uit meerderen Britse en Amerikaanse onderzoeken blijkt dat ouderbetrokkenheid een significant positief effect heeft op het functioneren van leerlingen binnen de school, hun cognitief functioneren, hun schoolprestaties en op hun werkhouding. (smt e.a., 2006) De invloed van thuis- en gezinsfactoren is 49% bij lezen en rekenen is volgens onderzoek van Henderson en Mapp (2002) afgezet tegen de invloed van bijvoorbeeld de grootte van de klas 8% en de invloed van de kwaliteit van de leerkracht 43% laat dit zien dat ouderbetrokkenheid van zeer groot belang is.

### Hoofddoel – ER-doelen

- Aan het einde van het schooljaar 27/28 zijn wij een Ouderbetrokkenheid 3.0 school en werken wij constructief samen met ouders om de ontwikkeling van de kinderen zo optimaal mogelijk te laten verlopen.

### Tussendoelen – mijlpalen

24/25

- Opstellen van een regiegroep ouderbetrokkenheid 3.0
- Opstellen van een oudercommissie en MR.
- Voldoen aan criteria 2, 4 en 6.

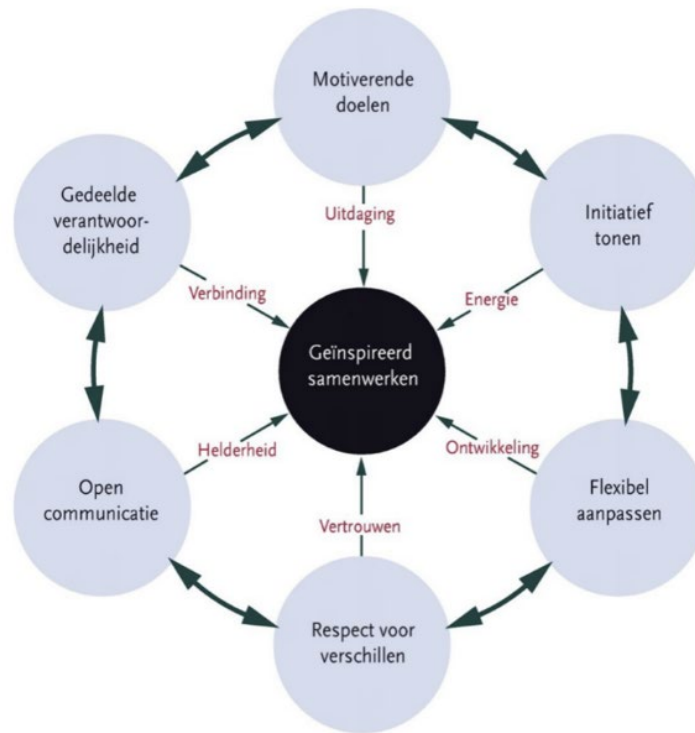
25/26

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voldoen aan resterende criteria</li> </ul>
26/27
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gecertificeerde OB 3.0 school</li> </ul>
27/28
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Borging OB</li> </ul>
Trekker – coördinatoren
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regiegroep</li> <li>- Team</li> <li>- (Alle) ouders</li> </ul>

## 6.6. Teamvorming en professionele cultuur

Wat is het thema?
Eén team, één taak.
Waarom belangrijk/aanpakken?
<p>Teamvorming is onmisbaar in het onderwijs. Door samen te werken aan de organisatie, ontstaat er een hechter team. Hierdoor ontstaat er een positieve werkomgeving en communicatie, én versterkt de band tussen leerkrachten. Dit gaat vervolgens positief bijdragen aan de ontwikkeling van de kinderen, want een team dat lekker in haar vel zit, draagt dit over aan de kinderen.</p> <p>Teamvorming moet gepaard gaan met een professionele cultuur binnen de school. Alleen met een professionele cultuur kom je verder als team, want een professionele cultuur is een voorspeller van kwaliteit.<sup>1</sup> Het gaat dus om het gedrag van de professional als vakman. Bij het verbeteren van de professionele cultuur neemt het vakmanschap van de professional toe en daarmee de kwaliteit van het onderwijs. Het ontwikkelen van een professionele cultuur, op een zodanige wijze dat er niet meer teruggevallen wordt op een politieke en/of ambtelijke cultuur, duurt drie tot vijf jaar.</p> <p>We zijn een startende school waar de komende jaren groei plaats zal vinden tot een volwaardige school. De fases van groepsvorming zal dus periodiek aan de orde zijn. We willen een open, transparant, opbouwend en oprecht team zijn. Het is belangrijk een goede balans te vinden tussen helderheid en kernwaarden van ons als school -als team-, én voldoende ruimte voor openheid te bieden. Openheid voor vernieuwende ideeën/nieuwe collega's, waarbij we waken dat we niet elk jaar iets anders doen.</p> <p>Onderstaand model geeft de samenhang van visie, afspraken en gedrag weer op dit thema:</p>

<sup>1</sup> Professionele cultuur in onderwijsorganisaties, van Emst.



#### Wat gaan we doen?

Teambuilding staat centraal. We gaan als team op zoek naar manieren om een hecht team te vormen. Dit zit in specifieke activiteiten, maar ook gewoon in het onderlinge contact. Hierbij houden we uitsluitend rekening met de input vanuit onze identiteit en richtlijnen daarin.

Daarnaast willen we werken aan een professionele cultuur binnen school. We houden hier als leidraad het boek 'Professionele cultuur in onderwijsorganisaties' aan. In dit boek worden richtlijnen geschetst om een professionele cultuur te vormen binnen onderwijsorganisaties. We gaan in eerste instantie kijken waar wij als school staan en waar we naartoe willen. Er is altijd ruimte voor verbetering en wellicht hebben wij als school al een professionele cultuur, dan gaan we op zoek naar verdieping.

#### Waarom dat?

We zijn een startende school en groeien met het jaar. Dit betekent dat we continu nieuwe collega's zullen verwelkomen. Het is belangrijk dat deze collega's onderdeel worden van deze professionele cultuur, waardoor we discrepanties voorkomen. Echter, veelal heeft men een bagage (wat begrijpelijk is). Alleen als je als organisatie beschikt over een professionele cultuur, kun je de bagage van je collega verlichten. Wij moeten laten zien dat het anders kan, natuurlijk waarbij structuur en grenzen worden bewaakt. Maar dat is wat een professionele cultuur ook inhoudt.

#### Hoofddoel – ER-doelen

- Aan het einde van het schooljaar 27/28 kenmerken wij onszelf als professionele cultuur die op elkaar is afgestemd en versterken wij het professioneel handelen, met ruimte voor vernieuwing van nieuwe teamleden.

#### Tussendoelen – mijlpalen

- Visievorming professionele cultuur (werkverdeling, communicatie, eigenaarschap vergroten)
- Werken aan teambuilding.

25/26

- We starten een traject om een professionele cultuur te ontwikkelen binnen onze school, waarbij we systematisch werken aan het versterken van professionele normen en gedragingen. Dit omvat het vaststellen van duidelijke kernwaarden die de basis vormen voor ons handelen en onze beslissingen. Tegelijkertijd richten we ons op teambuildingactiviteiten om de samenwerking en cohesie tussen medewerkers te versterken, wat essentieel is voor het creëren van een hechte en effectieve schoolgemeenschap.
- Werken aan teambuilding.

26/27

- Traject professioneel cultuur voortzetten.
  - o Eigen maken van componenten van een professionele cultuur (bijv. intervisie).
- Werken aan teambuilding.

27/28

- We streven naar de borging van een professionele cultuur binnen onze school, waarbij we zorgen dat deze stevig verankerd is in onze dagelijkse praktijk en besluitvorming. Dit omvat het implementeren van structuren en processen die de professionele normen en waarden ondersteunen en bevorderen. Gelijktijdig blijven we actief werken aan teambuilding om de onderlinge samenwerking en verbondenheid tussen medewerkers te versterken. Door gezamenlijk te werken aan deze doelen, bouwen we aan een sterke en cohesieve schoolgemeenschap die gedreven wordt door gedeelde waarden en doelstellingen.
- Werken aan teambuilding.

Trekker – coördinatoren

- Team

let wel dat dit nog de algemene doelen zijn. We zijn voornemens om deze concreter te maken bij het start van het schooljaar en in de jaarplannen.

## 9. Organisatorische aanpak

Onderstaande uitgangspunten hanteren wij om tot een werkbare aanpak te komen van het schoolplan. Sommige punten van de aanpak zullen gaande schooljaar 24/25 verfijnd worden. De organisatie dient op orde gebracht te worden om deze optimale organisatie te bereiken. Met ingang van schooljaar 25/26 gaan we aan de slag op onderstaande wijze en daar waar al kan, doen we dit in het schooljaar 24/25, namelijk:

- Elk thema wordt getrokken door twee coördinatoren samen. Dit duo-schap is om risico's bij uitval of ziekte te voorkomen. De duo-coördinatoren zijn samen verantwoordelijk en worden op basis van expertise bepaald. Onderlinge taken verdelen zij zelf.
  - o De coördinatoren hebben/krijgen tijd voor hun taak.
  - o Er zal een globale rol omschrijving ontwikkeld worden als basis.
- Elke themagroep heeft 1 verantwoordelijk MT lid om mee af te stemmen. Het MT lid maakt niet standaard deel uit van de themagroep.
- Elke themagroep formuleert en verduidelijkt aan het begin van een schooljaar de subdoelen en zet dit om in een jaarplan. Hier zal een format voor opgesteld worden.
- De themagroep monitort zelf de voortgang. Twee keer per jaar delen zij hun voortgang schriftelijk aan de school (voorafgaand aan MARAP).
- Het MT kan gevraagd en ongevraagd adviseren/meepraten in de themagroepen.
- Het schoolplan wordt teambreed gedragen. De themagroepen bestaan uit kleinere groepen vanwege de huidige teamgrootte van de school.
- Elke fase is in elke themagroep vertegenwoordigd.
- De samenstelling van de themagroep blijft in principe 2 jaar gelijk (continuïteit).
- De (beperkte) tijd wordt ingezet op de themagroepen = inhoud van het schoolplan.

Het MT maakt een globale planning voor het schoolplan. De themagroepen maken zelf een gedetailleerde planning per themagroep. Ook dit format wordt door het MT klaargezet.

## 11. Koersplan IC (strategisch beleid)

Islamitisch College beschikt over een Koersplan (strategisch beleidsplan). Dit plan is geschreven voor de jaren 2023-2027. De volgende onderdelen komen aan bod waaruit wij zeven in ons schoolplan hebben opgenomen.

	Thema's	Ambities
11	Leeropbrengsten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimaal gelijk scoren aan landelijk CITO-niveau;</li> <li>• Kinderen meer leeskilometers laten maken;</li> <li>• Een duidelijke samenhang tussen de basisvaardigheden creëren. Begrijpend lezen en woordenschat zijn nodig voor rekenen. Burgerschap staat niet los van taalvaardigheden. Die samenhang zien we en bevorderen we in ons onderwijs.</li> </ul>
2	Identiteit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identiteit leeft en is zichtbaar op scholen. Het vormt de kern van waaruit wij dingen doen. Die visie heeft een plek op onze scholen, in kennisoverdracht over de Islam, in ons handelen en in ons onderwijs. Iedereen weet en voelt dit.</li> <li>• We maken duidelijk de koppeling tussen identiteit en burgerschap. Wij benadrukken onze kracht hierin.</li> </ul>
3	Onderwijs naar niveau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Differentiatie naar niveau van kinderen in de klas versterken;</li> <li>• Het versterken van het HB-onderwijs en het ontwikkelen van bijvoorbeeld doe-labs voornamelijk voor meer praktisch lerende kinderen;</li> <li>• Vormen van groepsoverstijgend werken verkennen. We laten ons daarbij inspireren door onderwijsinnovaties.</li> </ul>
4	Een sterke basis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De samenwerking tussen de peuteropvang en de scholen versterken;</li> <li>• Meer samenhang creëren tussen de voor- en vroegschoolse educatie;</li> <li>• Meer samenhang richting brugklas.</li> </ul>
5	Zorg in en rond de school (passend onderwijs)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De handelingsvaardigheden van leerkrachten op school versterken om zorgleerlingen de juiste steun te kunnen bieden.</li> </ul>
6	Sociaal-emotioneel leren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De methodes voor sociaal-emotioneel leren analyseren en heroverwegen;</li> <li>• Veerkracht en weerbaarheid versterken;</li> <li>• Zowel zelfstandigheid als samenwerking versterken.</li> </ul>
7	Ouderbetrokkenheid	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ouderbetrokkenheid 3.0 implementeren.</li> </ul>
8	Talentontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Scholen ontwikkelen een visie op de manier waarop we talenten ontwikkelen, bijvoorbeeld door profilering op thema's als kunst, wetenschap en techniek, natuur, sport of Engels.</li> </ul>
9	Professionele cultuur en teamvorming	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Per school en als peuteropvang een plan van aanpak maken op het versterken van de professionele werkcultuur. Bij nieuwe scholen moet daarbij zeker de eerste twee jaar de blik gericht</li> </ul>



		<p>zijn op het bouwen van sterke teams;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Door een professionele cultuur de ervaren werkdruk verminderen, met vertrouwen en loslaten als speerpunten;</li> <li>• Er is een gedeelde betrokkenheid bij en draagvlak voor de organisatie als geheel, waarbij missie, visie, beleid en doelen door de hele organisatie worden gedragen.</li> </ul>
10	Organisatie-ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teamvorming in het directieoverleg versterken, waarbij iedereen voelt samen verantwoordelijk te zijn voor de doelen die we stellen;</li> <li>• Focus binnen het DO op gezamenlijke strategische koers;</li> <li>• Het bouwen van een organisatie voordat we groeien, waarin we onderzoeken wie we nodig hebben voor welk werk en die staf vervolgens ontwikkelen;</li> <li>• De in- en externe communicatie stroomlijnen;</li> <li>• Het stroomlijnen van divers schoolbeleid naar meer samenhangend IC-beleid;</li> <li>• Het versterken van samenwerkingen en partnerschappen met externe partijen, waarbij we organisatie-overstijgend denken.</li> </ul>
11	Elke leerkracht telt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Andere vormen van personeel werven onderzoeken en toepassen;</li> <li>• Ons personeel binden door goede doorgroeimogelijkheden te bieden;</li> <li>• Deskundigheid bevorderen via coachen, begeleiden en opleiden van personeel.</li> </ul>