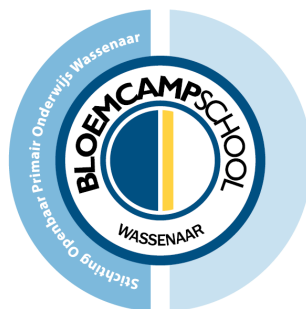


Koersplan 2024-2028

Stichting Openbaar Primair Onderwijs Wassenaar



Bloemcampschool



Samenvatting

In dit koersplan, dat tevens als schoolplan fungeert, stellen wij u op de hoogte van onze beleidsvoornemens voor de komende 4 jaar.

Terugblik:

De afgelopen vier jaar is er veel gebeurd. Zowel wereldwijd, landelijk als op de school zelf. De Corona Pandemie heeft effect gehad op het onderwijs; er is een versnelling gekomen in de digitalisering, maar we hebben ook kunnen ervaren hoe belangrijk ontmoeting en contact is. In de eerste plaats voor de leerlingen, maar ook voor het personeel en voor de afstemming, borging en ontwikkeling van het onderwijs. De eerste periode na de opening van de scholen heeft het herijken van het onderwijsconcept en het vastleggen van beleid en afspraken aandacht gehad. Er is tevens onderzocht in welke fase van ontwikkeling de leerlingen zich bevonden en welke aspecten meer aandacht nodig hadden.

Landelijk zien we de oplopende tekorten op de arbeidsmarkt. We voorzien dat in de nabije toekomst teamleden meer inspanningen moeten leveren om passend onderwijs voor alle leerlingen te kunnen blijven bieden. Het blijft belangrijk om te investeren in de ondersteuning, begeleiding en ontwikkeling van leerkrachten, ondersteunend personeel en directies, zowel individueel als binnen de professionele leergemeenschap. Het belang van begeleiding en professionalisering wordt steeds duidelijker, zowel landelijk als binnen de school zelf.

Tot slot heeft ook op schoolniveau de transitie van intern begeleider naar kwaliteitscoördinator invloed op het onderwijs. Dit betreft niet alleen een onderzoekende houding, maar ook een stevig pedagogisch en didactisch klimaat dat onlosmakelijk verbonden is met de rol van de kwaliteitscoördinator. Leerkrachten dragen een grote verantwoordelijkheid voor het onderwijs aan de leerlingen, waarbij de grote diversiteit van onderwijsbehoeften van de leerlingen een aanzienlijke uitdaging vormt. Met dit koersplan en het betrokken team, dat zich wil blijven ontwikkelen en openstaat voor nieuwe inzichten, ligt hiervoor een solide basis.

Dit koersplan is een vervolg op het schoolplan van de schooljaren tussen 2019-2023. In deze periode zijn de volgende zaken gerealiseerd:

Het strategisch beleidsplan stond in het teken van de omslag die de Bloemcampschool maakt. Na een paar jaar werken vanuit de zes ontwikkelgroepen is er behoefte ontstaan om een duidelijke focus aan te

brengen. Dit proces is versneld door het werken op afstand tijdens de corona periode. Tijdens deze periode ontvingen de leerlingen onderwijs op afstand. Bij de evaluatie van deze periode gaf het team aan met de leerlingen te willen gaan werken aan: vergroten zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid. Kortom: vergroten van eigenaarschap van leren.

De focus werd daarom gericht op eigenaarschap van leren. Hiervoor is een focusgroep ingericht. Deze groep ging aan de slag met drie thema's: eigenaarschap van leren (leerdoelen/leerlijnen), uitdagend leren en teamleren.

Naast deze focusgroep zijn er werkgroepen: inhoudelijk en organisatorisch. De inhoudelijke groepen bewaken onderwijsinhoudelijke zaken en werken nieuwe ontwikkelingen uit. Nieuwe ontwikkelingen leggen zij voor aan het MT, zodat deze ontwikkelingen passen bij onze focus op onderwijs. Informatie vanuit de inhoudelijke werkgroepen wordt ingebracht in de plenaire vergadering door de werkgroep.

Ons onderwijs is duidelijk in beweging en de keuzes die het team maakt, worden opgenomen in de jaarplannen. Jaarlijks evalueren wij onze plannen en stellen deze bij. Uniek aan onze schoolontwikkeling is dat deze door het hele team wordt gedragen. Hierdoor is er een plan ontstaan van en door het team.

We continueren de volgende zaken uit het schoolplan:

Teamontwikkeling brengen wij onder in onze ambitie voor de professionele leergemeenschap. Daarnaast worden ambities vanuit de werkgroep SEL meegenomen in de nieuwe ambities ten aanzien van pedagogisch handelen. Het groepsdoorbrekend werken, uitdagend onderwijs en digitalisering krijgen een plek in de didactische keuzes die wij maken.

Hoe gaan we dit realiseren?

Binnen onze meerjarenbegroting hebben wij geld gereserveerd voor het traject 'Professionele Leergemeenschap'. Tevens is er ruimte om expertise in te huren als het gaat om het kiezen van een didactisch model en bijsturen van het pedagogisch handelen. Ook voor individuele professionalisering is een budget beschikbaar.

In de maanden januari en mei/juni van ieder kalenderjaar evalueren wij het jaarplan in het managementteam en in de teamvergadering en stellen wij waar nodig bij. Voorafgaand aan de evaluatie zetten wij werkvormen in om met het team in kaart te brengen hoe ver wij gevorderd zijn met het jaarplan. Ook de tussentijdse evaluatie van het koersplan staat jaarlijks gepland in de kwaliteitszorg kalender van de directie.

Tot slot

Onze school in 2028

- zorgt voor uitdagend en toekomstgericht onderwijs dat inspeelt op de talenten en leerbehoeften van alle leerlingen en realiseert doorgaande leer- en ontwikkelingslijnen en een goede ondersteuningsstructuur;
- biedt onderwijs van hoge kwaliteit met een eigentijds curriculum. Dit begint met de basisvaardigheden die alle leerlingen in alle tijden nodig hebben, maar er is ook aandacht voor brede persoonlijke en maatschappelijk vorming -waaronder burgerschap, eigenaarschap en duurzaamheid- in een sociaal veilige omgeving;
- draagt op deze wijze bij aan de vorming van een maatschappij van de toekomst, waarin ruimte is voor acceptatie van verschillen, sprake is van verdraagzaamheid, acceptatie en zorg en verantwoordelijkheid voor elkaar;
- heeft een team van medewerkers en leidinggevende(n) dat zich individueel en collectief professioneel blijft ontwikkelen om hieraan een belangrijke bijdrage te leveren.

Inhoud

1. Inleiding	6
1.1 Het koersplan	6
1.2 Gevolgde procedure koersplan 2024-2028	6
1.3 Gebruikte kaders	6
1.4 Koersplan, jaarplan, jaarverslag	6
2. Algemene beschrijving: Wie zijn wij?	6
2.1 Inleiding	7
2.2 Identiteit	7
2.3 Kernwaarden van de school	7
2.4 Missie en visie van de school	8
2.5 Het onderwijs	9
2.6 Leerlingen	9
2.7 Personeel en organisatie	10
2.8 Huisvesting	11
2.9 Financiën	11
3. Kwaliteit van de Bloemcampschool	12
3.1 Hoe evalueert, borgt en verbetert de Bloemcampschool haar eigen kwaliteit?	12
3.2 Op welke wijze draagt de SAD en SCW bij aan de kwaliteit van de scholen?	13
4. Analyse van de school	15
4.1 Evaluatie koersplanperiode 2019-2023	15
4.2 Informatiebronnen voor het koersplan 2024-2028	15
4.3 SWOT-analyse of trendanalyse	15
5. Speerpunten van beleid	17
5.1 Professionele Leergemeenschap	17
5.1.1 Ambities	17
5.1.2 Huidige situatie	17
5.1.3 Activiteiten om de ambities te realiseren	18
5.2. Kwaliteitszorg	19
5.2.1 Ambities	19
5.2.2 Huidige situatie	19
5.2.3 Activiteiten om de ambities te realiseren	20
5.3 Pedagogisch handelen	21
5.3.1 Ambities	21
5.3.2 Huidige situatie	21
5.3.3 Activiteiten om de ambities te realiseren	22
5.4 Didactisch handelen	22
5.4.1 Ambities	22
5.4.2 Huidige situatie	23
5.4.3 Activiteiten om de ambities te realiseren	23
6. Personeelsbeleid	25
Verbeterpunten voor personeelsbeleid	25
7. Bedrijfsvoering	27
7.1 Ondersteunende processen	27

7.2 Financieel beleid	27
7.3 Externe contacten: de omgeving van de school	27
7.4 Verbeterpunten bedrijfsvoering	27
7.5. Meerjarenbegroting 2023-2027 op hoofdlijnen	28
Bijlagen	29
Overzicht leerstofaanbod (+ vervanging)	29
Format jaarplan en jaarverslag	29
Checklist basiskwaliteit school	29
Meerjarenplanning voor de gestelde ambities	29

1. Inleiding

1.1 *Het koersplan*

Dit is het koersplan 2024-2028 van de stichting Openbaar Primair Onderwijs Wassenaar. Dit koersplan fungeert ook als schoolplan voor de Bloemcampschool.

De doelen en functie van dit koersplan zijn:

- aangeven wat voor de periode van 1 augustus 2024 t/m 31 juli 2028 het beleid van de school is om de ambities te realiseren;
- van deze beleidsterreinen een samenhangend geheel maken;
- dit beleid zo vaststellen dat het gebruikt kan worden voor planmatige ontwikkeling;
- aangeven wat, vanuit het voorgenomen beleid, de concrete doelstellingen zijn voor de periode 2024-2028;
- dit plan gebruiken als basis voor een jaarplan, een jaarlijkse evaluatie en bijstelling van deze ontwikkeling;
- voldoen aan de wettelijke verplichting door te beschikken over een (schoolplan) koersplan.

1.2 *Gevolgde procedure koersplan 2024-2028*

Dit koersplan is opgesteld door Sharon Schouwenaar, directeur-bestuurder van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Wassenaar, locatie Bloemcampschool. Teamleden, ouders, leerlingen en leden van de medezeggenschapsraad hebben gegevens aangeleverd voor dit koersplan. Tijdens het schrijven zijn teamleden, leden van de medezeggenschapsraad en andere betrokkenen geraadpleegd en hebben een bijdrage aan de inhoud geleverd.

Het Bestuur van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Wassenaar, het bevoegd gezag van de school, heeft het koersplan, na instemming van de medezeggenschapsraad, vastgesteld. Het vastgestelde document is – conform regelgeving – naar de Inspectie van het Onderwijs gezonden ter kennisname.

1.3 *Gebruikte kaders*

Bij het opstellen van dit koersplan zijn de volgende kaders gebruikt:

- De wettelijke kaders, waaronder de Wet op het primair onderwijs en de Wet passend onderwijs;
- Het schoolontwikkelplan 2019-2023;
- De recente CAO-PO;
- De meerjarenbegroting;

1.4 *Koersplan, jaarplan, jaarverslag*

In het koersplan wordt een beeld geschetst van de weg die we inslaan. Jaarlijks wordt in jaarplannen deze weg omgezet in een actieplan, waarbij we de cyclus van plan maken, uitvoeren, evalueren en bijstellen doorlopen. In het jaarverslag kijken we op alle terreinen terug naar de ontwikkelingen. We gaan in op de bereikte resultaten in het onderwijs en de aandachtspunten van het gevoerde beleid. Personeel, huisvesting en financieel beleid komen daarbij ook aan de orde.

2. Algemene beschrijving: Wie zijn wij?

2.1 Inleiding

De Bloemcampschool is in 1931 opgericht als een school voor Openbaar Onderwijs in Wassenaar, onder gezag van de gemeente Wassenaar. Sinds 2008 is het Openbaar Onderwijs zelfstandig en valt de Bloemcampschool onder de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Wassenaar. Dat is tevens het jaar waarin de school is gefuseerd met de Wethouder Huibregtse school.

Bij de bestuurlijke inrichting is gekozen voor een bestuur dat in rolverdeling is opgedeeld in een algemeen bestuur (bestaande uit 4 personen), dat vooral een toezichhoudende functie heeft, en een dagelijks bestuur (de directeur-bestuurder), dat het beleid voorbereidt in samenspraak met de medezeggenschapsraad en het onderwijsteam. Deze bestuurlijke inrichting voldoet aan de eisen van een (functionele) scheiding van bestuur en (intern)toezicht. Via de statuten, het bestuursreglement, het treasurystatuut en het directiestatuut zijn de bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden van bestuur en directie helder geregeld. De gehanteerde bestuursvorm voldoet aan 'de code goed bestuur'.

De school staat in Wassenaar-Zuid. Naast leerlingen uit de directe omgeving, trekt de school ook leerlingen uit omliggende wijken. De ouders hebben overwegend een theoretische opleiding genoten en hechten veel belang aan een goede en brede ontwikkeling van hun kind(eren).

2.2 Identiteit

De Bloemcampschool is een school voor openbaar onderwijs. Dit betekent dat wij, naast onze eigen kernwaarden in hoofdstuk 2.3, de kernwaarden van het Openbaar Onderwijs uitdragen: Gelijkwaardigheid, Vrijheid, Ontmoeting.

Gelijkwaardigheid betekent dat alle mensen zichzelf en de ander evenveel waarderen. Hoeveel mensen ook van elkaar verschillen, of wat ze ook van elkaar vinden, iedereen heeft recht op een gelijke behandeling. Dat betekent dat iedere stem telt en we voor de wet allemaal gelijk zijn. Dat wil niet zeggen dat alle mensen hetzelfde zijn. Juist omdat mensen zo verschillen, is het belangrijk niet te vergeten dat iedereen evenveel waard is.

Vrijheid is een fundamentele waarde in onze democratische rechtsstaat. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om concrete burgerrechten als vrijheid van meningsuiting, of vrijheid van gedachten, geweten en godsdienst. Er bestaat zowel negatieve vrijheid, waarbij iemand vrij is van onderdrukking en dwang, als positieve vrijheid, de vrijheid om je eigen keuzes te maken en hiernaar te handelen. Om je vrijheid te benutten, is het niet alleen nodig dat niemand je tegenhoudt. Het is ook belangrijk dat je de benodigde middelen, kennis en vaardigheden hebt.

De openbare school is een ontmoetingsplaats waar mensen en hun verhalen samenkomen. De kernwaarde ontmoeting vraagt om een actieve rol van de school en alle betrokkenen. Samen creëren zij ruimte voor diversiteit en dialoog. Ontmoeting betekent niet alleen dat je op de openbare school in aanraking komt met diversiteit. Het gaat een stap verder: we maken op de openbare school actief werk van de dialoog over verschillen en overeenkomsten. We hebben aandacht en interesse voor de ander. En ook voor onze buurt, wijk, dorp of stad. We dragen zorg voor de ander en de samenleving.

2.3 Kernwaarden van de school

De kernwaarden van het Openbaar Onderwijs (Gelijkwaardigheid, Vrijheid en Ontmoeting) zijn voor ons het vertrekpunt van waaruit wij onze eigen kernwaarden hebben gevonden. Kernwaarden geven aan waar wij voor staan, wie we zijn en - vooral – wie we willen zijn. Ze vormen het fundament van onze school. Binnen alle geledingen van de school zijn deze waarden het vertrekpunt voor ons handelen, ons onderwijsaanbod en de omgang met leerlingen, ouders, medewerkers en alle andere

betrokkenen. Ze zorgen intern voor verbinding en zijn bepalend voor ons imago. Met elkaar zijn wij tot de volgende kernwaarden gekomen:

- Verbinding
- Passie
- Vertrouwen
- Ontwikkeling

'Vanuit verbinding werken we met passie én vertrouwen aan ontwikkeling.'

Het woord verbinding heeft voor ons vele betekenissen. We staan als team in verbinding met elkaar, leerkrachten staan in verbinding met leerlingen en met ouders. We staan in verbinding met de omgeving, de wijk, Wassenaar, Nederland en soms zelfs met de hele wereld. Maar ook de verbindingen die we bij leerlingen ontwikkelen in de hersenen, waardoor zij elke dag weer iets nieuws ontdekken en leren vallen hier voor ons onder.



Passie komt voort uit onze passie voor onderwijs. Met passie voor leren bereik je een diepe betrokkenheid en motivatie bij het leerproces. Het stelt iedereen in staat om met enthousiasme en vastberadenheid nieuwe kennis en vaardigheden te verwerven. Passie voor leren motiveert om obstakels te overwinnen, doorzettingsvermogen te tonen en zichzelf voortdurend te verbeteren. Het kan leiden tot verhoogde creativiteit, innovatie en zelfs tot het ontdekken van nieuwe interesses en talenten. Kortom, passie voor leren creëert een vruchtbare bodem voor persoonlijke groei en ontwikkeling.

Vertrouwen is een heel belangrijke basis. Vertrouwen vormt de basis van elke relatie. We werken vanuit vertrouwen samen in het team, met de ouders die voor onze school kiezen. We hebben vertrouwen dat alle leerlingen zich kunnen ontwikkelen. Met het woord vertrouwen spreken we uit dat we doen wat we zeggen en zeggen wat we doen. Daarnaast vinden we vertrouwen in jezelf belangrijk, dat willen we onze leerlingen leren en meegeven. We gaan uit van het vertrouwen van ouders in de kwaliteiten en de expertise van ons onderwijsteam. Door met ouders samen te werken en oog te houden wat de leerling nodig heeft om tot leren te komen, kunnen we ontwikkelen.

Ontwikkeling is de kern van wie we zijn en wat we doen. We koesteren het idee van voortdurende groei, niet alleen voor onze leerlingen, maar ook voor onszelf als team. Onze passie is het zien van leerlingen die zich ontwikkelen, die elke dag een beetje groter worden, een beetje wijzer, een beetje sterker. En net zoals we streven naar de groei van onze leerlingen, streven we ook naar groei als team en school.

2.4 Missie en visie van de school

Missie

Elk kind bezit van nature een onuitputtelijke groeikracht. Wij hebben hoge positieve verwachtingen en streven naar het volledig benutten van het leerpotentieel van alle leerlingen¹. Samen creëren wij vanuit een sterke basis een toekomst waarin elk kind straalt van zelfvertrouwen. Klaar om de wereld

¹ Het concept 'hoge positieve verwachtingen' vraagt om een duiding. De term 'hoge' geeft aan hoe hoog de lat door onderwijsprofessionals wordt gelegd op het vlak van 'leren'. Hoge verwachtingen hebben daarmee betrekking op de leeropbrengst van de leerling. Het woord 'positieve' gaat over de attitude en het (effectief) handelen van de leraar om de verwachting waar te maken (Bouttaouane, R. (2023), Benut het leerpotentieel van alle leerlingen, Instondo).

te verkennen, zich eigen te maken en te inspireren.

Op de Bloemcampschool staat een onderwijsomgeving centraal waar onze uitgangspunten gericht zijn op het aanleren van de basisvaardigheden, stimuleren van een kritische houding, creatief denken en nieuwsgierigheid, zodat elk kind kan ontdekken waar hij of zij goed in is en zichzelf verder kan uitdagen. Er heerst een positief klimaat waarin vertrouwen en verbinding onze kernwaarden zijn om je veilig te voelen. Vanuit een veilige basis ontstaan respect, veerkracht en lef. Zo kom je tot samen spelen, ontdekken en leren. Wat voor onze leerlingen geldt, geldt ook voor ons team en hoe wij de samenwerking met ouders zien. We zijn een lerende organisatie waarin onderzoek, analyse en reflectie leiden tot inspiratie en verbetering van het onderwijs.

Visie

Met ons gepassioneerde, professionele team streven we ernaar om elke leerling zijn of haar groeipotentieel te laten benutten. We streven naar kwalitatief hoogwaardig onderwijs dat leidt tot betrokken leerlingen, die met plezier leren, spelen en ontdekken. De basis hiervoor ligt in het didactisch en pedagogisch handelen van ons team. We werken met een duidelijk didactisch model, zorgen voor een gedifferentieerd aanbod en we vinden samenwerking tussen leerlingen belangrijk. We gaan uit van de pedagogische driehoek tussen kind, ouder en leerkracht. We sluiten aan bij de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen, binnen onze mogelijkheden. Wij ondersteunen elk kind bij het ontdekken en ontwikkelen van zijn unieke talenten, met gelijke kansen en hoge positieve verwachtingen voor alle leerlingen. We kiezen voor een brede ontwikkeling met aandacht voor de basisvakken, sociaal-emotioneel en cultuur. Op onze school zijn er vakdocenten voor bewegingsonderwijs, Engels, drama en ICT.

Deze visie vormt de basis van ons onderwijs, waarin we het volledige potentieel van elk kind aanspreken, met een focus op groei, samenwerking en inclusie.

In de veranderende wereld waarin wij nu leven, waarin onzekerheden om ons heen en krapte op de arbeidsmarkt de komende jaren merkbaar en voelbaar blijven, weten wij ons staande te houden. Wij onderscheiden ons in onze aanpak door de inzet van vakdocenten, waardoor de Bloemcampschool een fijne werkplek blijft voor onderwijspersoneel en een fijne leerplek voor leerlingen en hun ouders. De passie van het team, om leerlingen te begeleiden in hun ontwikkeling, straalt uit op de omgeving. Vanuit deze passie maken wij mensen enthousiast en wil men onderdeel zijn van de hechte gemeenschap. Zowel ouders, leerlingen als leerkrachten vinden bij ons het 'Bloemcampgevoel'. Daarmee is de Bloemcampschool geliefd en lukt het ons om mensen te blijven 'binden en boeien'.

2.5 Het onderwijs

De opdracht van de school is het verzorgen van primair onderwijs aan leerlingen tussen 4 en 12 jaar. Het onderwijs op de school voldoet aan de door de overheid opgestelde kerndoelen en referentieniveaus. Er is een leerlingvolgsysteem, jaarlijks worden methoden-onafhankelijke toetsen afgenomen bij de cognitieve vakken in januari (M-toets) en juni (E-toets). Trendanalyses worden besproken en er worden plannen van aanpak opgesteld die aansluiten bij de leerbehoefte van leerlingen. Bij de kleuters werken we met Focus PO, waardoor er sprake is van een beredeneerd aanbod. Vanaf groep 3 volgen we leerlingen met de DIA-toetsen. In groep 4 en groep 6 nemen we de NSCCT (niet schoolse capaciteiten test) af. Midden groep 7 ontvangen leerlingen en ouders een voorlopige uitstroomverwachting die wordt opgesteld conform ons uitstroomprocedure. Midden groep 8 ontvangen de leerlingen hun advies voor de middelbare school.

Met al deze gegevens kunnen we dan na het eindadvies en de doorstroomtoets, per leerling en voor de groep als geheel, bepalen of de gestelde ambities behaald zijn en we dus tevreden kunnen zijn over de opbrengsten van ons onderwijs.

De school voldoet aan de basisondersteuning, zoals beschreven in het schoolondersteuningsprofiel en verzorgt onderwijs aan leerlingen die binnen de kaders van dit ondersteuningsprofiel passen.

In ons onderwijs gaan en staan we voor een sterke schoolcultuur die zowel traditioneel als leerkracht gestuurd is. Deze cultuur bestaat uit focus op leren, waarbij er goed les gegeven wordt, voldoende leerresultaten worden behaald en een veilig klimaat centraal staat. Daarnaast bevorderen we een professionele cultuur en leergemeenschap gebaseerd op een gedeelde missie, visie, kernwaarden en identiteit. Professionele samenwerking, eigenaarschap en autonomie vormen hierbij de kern.

Op de Bloemcampschool hebben wij hoge, positieve verwachtingen van alle leerlingen. Leerkrachten passen effectieve interventies toe in hun pedagogisch-didactisch handelen en stemmen het klassenmanagement af op wat leerlingen nodig hebben om zich optimaal te ontwikkelen. Vanuit een positieve relatie zien, horen en waarderen leerkrachten alle leerlingen in hun groep. Er is aandacht voor het welbevinden en voor het leren. Welbevinden werkt preventief als het gaat om het voorkomen van ongewenst gedrag. Daarnaast is het een belangrijke voorwaarde om te komen tot de benutting van het leerpotentieel van leerlingen. Omgekeerd geldt ook dat als een leerling zich competent voelt in het beheersen van de leerstof, dit bijdraagt aan het welbevinden. Naast welbevinden en je competent voelen is ook zelfregulatie een factor die een sterke invloed heeft op de leerprestaties en de benutting van het leerpotentieel. *“Bij zelfregulatie draait het om vaardigheden die het denken en doen organiseren, sturen en evalueren, door interne en externe prikkels,”* aldus Bouttaouane (2023). Om leerlingen tot zelfregulatie te doen komen is externe sturing en ondersteuning van de leraar nodig. Het aanbieden van leerstrategieën en effectieve instructie dragen hieraan bij.

Naast de vraag wat leerlingen nodig hebben, is de vraag wat leerkrachten nodig hebben om goed onderwijs te bieden eveneens belangrijk. Om in 2035 klaar te zijn voor inclusief onderwijs, is het nu al noodzakelijk om een stap te zetten in het verschuiven van de aandacht op individuele leerlingen naar meer leerlingen, zodat zicht ontstaat op de overeenkomsten en gemeenschappelijke behoeften in de groep/klas. Wat werkt voor een leerling met extra ondersteuningsbehoefte, is doorgaans ook goed voor andere leerlingen (Hargreaves & Fullan, 2013). Zoals Hattie (2013) zei, *“is de kunst van het lesgeven het vinden van de overeenkomsten in de verschillen”*. De leercultuur dient als motor voor verandering. De behoefte om een professionele leergemeenschap vorm te geven komt hieruit voort.

2.6 Leerlingen

De Bloemcampschool staat in Wassenaar Zuid en wordt bezocht door ruim 400 leerlingen. Afgelopen jaren is dit aantal stabiel geweest en de komende jaren is ook de verwachting dat dit stabiel blijft. De leerlingen zijn verdeeld over 16 groepen van gemiddeld 28 leerlingen. Er zijn vier heterogene kleutergroepen, dat wil zeggen dat er een mix is van leerlingen die starten in het onderwijs, groep 1 en groep 2. Vanaf groep 3 t/m groep 8 kiezen wij voor homogene groepen. Elk leerjaar heeft twee groepen, A en B. De parallelgroepen volgen hetzelfde programma.

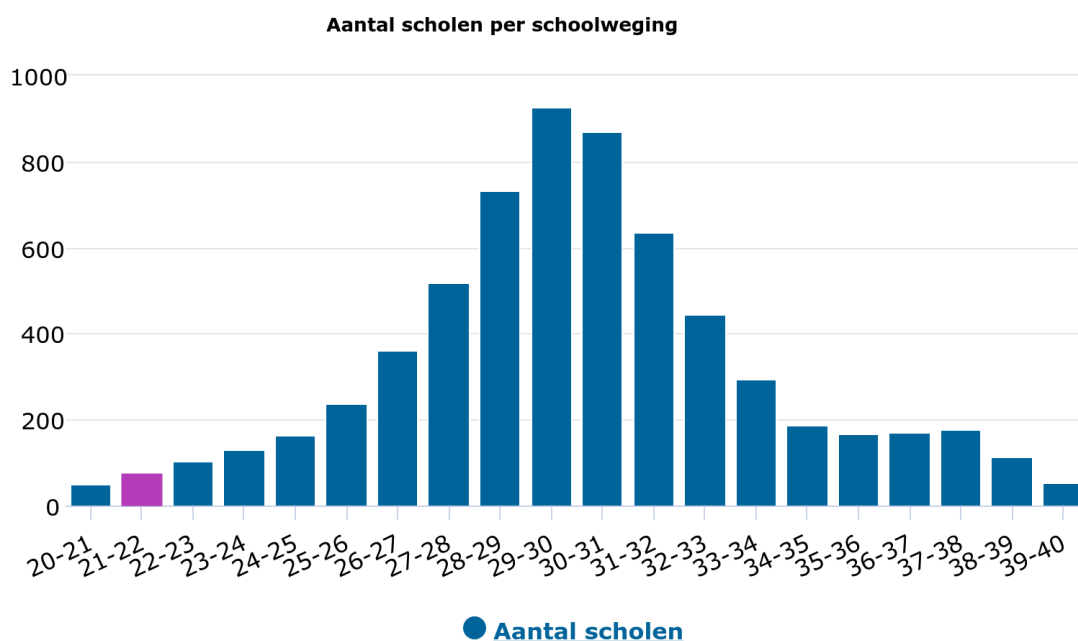
De ouders zijn betrokken bij het onderwijs en de schoolactiviteiten. Regelmatig wordt een beroep gedaan op hulp van ouders bij uitstapjes. Naast een actieve medezeggenschapsraad die met een positief kritische blik meekijkt naar het beleid van de school, is er een actieve ouderraad. De ouderraad verzorgt door het jaar heen een aantal activiteiten rondom feestdagen. Daarnaast organiseren zij het schoolreisje en het zomerfeest. Uniek is dat wij beschikken over een commissie van ouders die samen met leerkrachten educatieve excursies organiseert, passend bij thema's die in het leerjaar worden behandeld. Ook is er een jaarboekcommissie die door het jaar heen vastlegt welke activiteiten de revue hebben gepasseerd. Zo kunnen leerlingen en ouders samen terugkijken op het schooljaar.

De populatie leerlingen die onze school bezoeken zijn veelal afkomstig uit de buurt van de school. De ouders zijn doorgaans theoretisch opgeleid, hebben een positief kritische houding en hechten veel waarde aan de opleiding van hun kind(eren).

Het CBS berekent voor alle reguliere basisscholen een schoolweging. De volgende kenmerken worden meegewogen:

- het opleidingsniveau van de ouders,
- het gemiddeld opleidingsniveau van alle moeders op school,
- het land van herkomst van de ouders,
- de verblijfsduur van de moeder in Nederland,
- of ouders in de schuldsanering zitten.

Onze schoolweging valt tussen de 21 en 22. Een lage schoolweging impliceert een leerlingpopulatie die weinig extra ondersteuning nodig heeft. Veelal zijn ouders theoretisch opgeleid, van een Nederlandse of aanverwante culturele afkomst en groeien deze leerlingen op in een kansrijke, stimulerende omgeving.

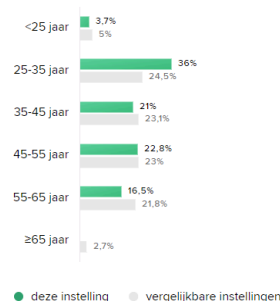


2.7 Personeel en organisatie

De Bloemcampschool heeft een enthousiast team. Met passie geven zij ons onderwijs vorm. In de tabel hiernaast is de leeftijdsopbouw van het team te zien. Ons team bestaat voor 20% uit mannen en voor 80% uit vrouwen. Het aandeel mannen in het team is hoger dan gemiddeld. Er is sprake van vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.

De directeur-bestuurder vormt samen met de adjunct-directeur de directie van de school. Er zijn twee kwaliteitscoördinatoren (voorheen intern begeleiders), naast de groepsleerkrachten die lesgeven. Verder zijn er vakdocenten voor bewegingsonderwijs, ICT, Engels, drama en uitdaging. Ter ondersteuning werken we met leraarondersteuners, een administratieve kracht en een conciërge. Stagiaires zijn welkom bij ons op school. Doordat wij opleidingsschool zijn, bieden wij met name studenten van de PABO een leeromgeving waarin zij zich kunnen ontwikkelen. Ook zij-instromers en leerkrachten met een tijdelijke bevoegdheid door bijvoorbeeld een ‘versneld voor de klas’ traject bieden wij een leer-werkplaats aan.

Wat is de leeftijd van de teamleden?



De komende jaren willen we een professionaliseringslag maken door te gaan werken met leerteams. Er is al samenwerking in de bouwen en met de parallelcollega's van hetzelfde leerjaar. We verwachten dat er in leerteams nog meer uitwisseling komt ten behoeve van de kwaliteit van het onderwijs. Leerkrachten vergroten hun kennis met betrekking tot pedagogisch-didactisch handelen dagelijks en tijdens nascholingsbijeenkomsten. De teambijeenkomsten die wij door het jaar heen organiseren, faciliteren de ontwikkelingen naar een professionele leergemeenschap.

2.8 Huisvesting

Het gebouw van de Bloemcampschool is ruim 20 jaar oud. Groot onderhoud vindt in de komende jaren plaats volgens een meerjaren onderhoudsplanning. Daarnaast is er afgelopen jaar geïnvesteerd in verduurzaming. Zo is het gebouw voorzien van zonnepanelen. Ten tijde van het schrijven van dit koersplan wordt een nieuw luchtbehandelingssysteem aangelegd, waarmee ook de ventilatie toekomstbestendig wordt gemaakt.

Verder zal de komende jaren de indeling van het gebouw onder de loep worden genomen. Er is een architect betrokken die met ons een kleurenpalet heeft vastgesteld. De uitwerking hiervan zal tijdens deze schoolplanperiode zijn.

2.9 Financiën

De school werkt met een meerjarenbegroting en -formatie. Daarbij heeft zij de verantwoordelijkheid om, binnen de financiële kaders, haar doelstellingen te realiseren. De school heeft eigen reserves om financiële tegenslagen op te kunnen vangen en meerjaren onderhoud uit te kunnen voeren.

Er is een vrijwillige ouderbijdrage om educatieve uitstapjes, schoolfeesten en een schoolreis te kunnen bekostigen.

Vanuit de gemeente zijn er middelen beschikbaar voor het aanstellen van een vakleerkracht voor bewegingsonderwijs en een vergoeding voor de exploitatie van de gymzaal.

Zie verder hoofdstuk 7 voor de financiële paragraaf.

3. Kwaliteit van de Bloemcampschool

3.1 Hoe evalueert, borgt en verbetert de Bloemcampschool haar eigen kwaliteit?

De Bloemcampschool streeft ernaar om bij te dragen aan de ontwikkeling van leerlingen tot zelfbewuste, sociale individuen die hun talenten optimaal weten te benutten. Onze missie, het werken vanuit een sterke basis om een toekomst te creëren waarin elk kind straalt van zelfvertrouwen, klaar om de wereld te verkennen, zich eigen te maken en te inspireren, wordt gerealiseerd door een focus op kwaliteitscultuur. In die cultuur sluiten onze houding en gedrag aan bij de leerbehoeften van onze leerlingen. Wij hebben hoge positieve verwachtingen van onze leerlingen en er heerst een positief klimaat. In onze attitude (houding en gedrag) sluiten wij aan op de leerbehoefte van onze leerlingen.

Belangrijke vragen die centraal staan zijn bij het vormgeven van ons onderwijs:

- Wat is het doel van het leren voor onze leerlingen?
- Wat moeten onze leerlingen leren om dat doel te bereiken?
- Op welke manier leren onze leerlingen het beste?
- Welke vaardigheden moeten wij als school verwerven om effectief les te geven?
- Hoe kunnen wij als school blijven leren en verbeteren?

Om de onderwijskwaliteit te waarborgen, stellen we de volgende aspecten centraal:

- Onderwijsresultaten in de doeldomeinen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming
- Doelmatig en beredeneerd onderwijsproces
- Schoolklimaat dat (sociale) veiligheid en educatief partnerschap bevordert
- Kwaliteitsmanagement en ambitie om faciliteiten, personeelsbeleid, bestuurlijk handelen en organisatieontwikkeling te optimaliseren
- Doelmatig financieel beheer en transparante besteding van middelen

Het meten van kwaliteit gaat verder dan enkel cijfers en percentages; het omvat ook kwalitatieve doelstellingen en gedragsveranderingen. Cruciaal is het gesprek dat plaatsvindt naar aanleiding van behaalde resultaten.

We onderscheiden twee niveaus van onderwijskwaliteit:

1. Het fundament: administratieve en wettelijke aspecten die de basis vormen voor goed onderwijs.
2. De pijlers: wat onze school biedt vanuit de ambitie om goed onderwijs te bieden.

Binnen het fundament en de pijlers zijn diverse kritische succesfactoren opgenomen die bijdragen aan het realiseren van onze missie.

- De school kan per jaargroep, bij zowel de midden- als de eindtoetsen van DIA, inzichtelijk maken welke leerwinst er in het afgelopen jaar behaald is binnen de vakgebieden begrijpend lezen, technisch lezen, rekenen en spelling en kan deze leerwinst verklaren. Leerwinst wordt hierbij gedefinieerd als: welke vaardigheidsgroei de groep heeft doorgemaakt en hoe deze zich verhoudt tot de gewenste groei in de betreffende periode.
- De school geeft in de analyse van de resultaten van haar leerlingen blijk van het feit dat zij inzicht heeft in de leerbehoefte van haar leerlingenpopulatie en de bevorderende en belemmerende factoren binnen het geboden onderwijs en de schoolorganisatie.
- Door op leerlingniveau de uitkomsten van de DIA toetsen, de NSCCT en de leerresultaten van de doorstroomtoets in groep 8 met elkaar te vergelijken, weet de school of bij de schoolverlaters groep optimale leerwinst gerealiseerd is.

In het fundament voor de onderwijskwaliteit zijn de volgende kritische succesfactoren voor het onderwijsproces opgenomen.

- Binnen het onderwijs in de groepen 1 t/m 8 is sprake van een beredeneerd onderwijsaanbod op basis van kerndoelen en referentieniveaus. Het beredeneerd onderwijsaanbod is in ieder geval vertaald naar taal-, reken- en ICT-beleid.
- De school betreft leerlingen bij het stellen van doelen op leerling- of schoolniveau.

In het fundament voor de onderwijskwaliteit zijn de volgende kritische succesfactoren voor het school- en werkklimaat opgenomen:

- De huisvestingslocatie is veilig en voldoet aan de wettelijke eisen ten tijde van het toen geldende bouwbesluit.
- Jaarlijks vindt monitoring van de veiligheidsbeleving plaats: alle leerlingen van de groepen 6, 7 en 8 worden met een door de onderwijsinspectie toegestaan instrument bevraagd op het vóórkomen van incidenten op school, de veiligheidsbeleving en het welbevinden.
- In ieder geval eens in de vier jaar wordt bij de medewerkers het welbevinden en de beleving van de fysieke en sociale veiligheid gemeten.
- De school werkt planmatig aan het behoud en verbeteren van een veilige schoolomgeving voor leerlingen, ouders en personeelsleden. Hiervoor nemen wij jaarlijks een quickscan af voor de RI&E en 1x per 4 jaar een uitgebreide analyse.
- De school heeft op de ouderpopulatie afgestemde maatregelen genomen om ouders actief bij de school en het onderwijsproces te betrekken.
- De school heeft op de leerlingenpopulatie afgestemde maatregelen genomen om leerlingen actief bij de school en het onderwijsproces te betrekken.
- De directie heeft een systeem ingericht waarmee de kwaliteit van de leerkracht (pedagogisch en didactisch handelen) gemonitord en bevorderd wordt: met als doel de leerkracht optimaal te laten bijdragen aan de brede ontwikkeling van de leerlingen van zijn of haar groep.

In het fundament voor de onderwijskwaliteit zijn de volgende kritische succesfactoren voor het financieel beheer opgenomen:

- De leerlingenadministratie is op orde waardoor correcte gegevens met DUO uitgewisseld kunnen worden en bekostiging plaatsvindt volgens de daadwerkelijke situatie op de school.
- De school hanteert een (meerjaren-)begroting die een duidelijke relatie heeft met de te realiseren (onderwijskundige) doelen.
- De medezeggenschapsraad en het bestuur worden periodiek geïnformeerd over de stand van zaken m.b.t. de exploitatie van de school.

In het fundament voor de onderwijskwaliteit zijn de volgende kritische succesfactoren voor het kwaliteitsmanagement en de ambities opgenomen:

- De school heeft een basisarrangement van de onderwijsinspectie, dat houdt in dat wij voldoen aan de criteria die zijn opgesteld ten aanzien van het toezicht.
- De school heeft zowel op leerling-, groeps- als op schoolniveau ambitieuze doelen gesteld.
- De school heeft een visie op de huidige en de wenselijke kwaliteit en beschikt over instrumenten en middelen om deze kwaliteit meetbaar te maken. Deze visie staat in het koersplan.
- De school heeft tegenspraak georganiseerd door in ieder geval de medezeggenschapsraad te betrekken bij beleids- en besluitvorming en de raad minimaal eenmaal per jaar verslag uit te brengen over haar doelen en resultaten
- De school heeft ambities geformuleerd op het gebied van ouderbetrokkenheid/educatief partnerschap, het ontwikkelen van talenten van leerlingen, de inzet van ICT in het onderwijs en de brede ontwikkeling van leerlingen en werkt hier doelgericht aan.

3.2 Op welke wijze dragen de SAD en het SCW bij aan de kwaliteit van de scholen?

Binnen Wassenaar zijn veel scholen een éénpitter. De Wassenaarse scholen hebben met elkaar in een convenant afspraken gemaakt op bestuursniveau betreffende samenwerking, het zogenoemde

Scholen Collectief Wassenaar (SCW). Daarnaast beschikt Wassenaar over een eigen SchoolAdviesDienst (SAD), die de scholen ondersteunt. Ook zij zijn deel van het convenant met de scholen en de gemeente.

Scholen kunnen een beroep doen op de inzet van orthopedagogen en/of de onderwijsspecialist Passend Onderwijs.

Door de SAD worden er netwerken ingericht, bijvoorbeeld voor intern begeleiders, specialisten, directies, ICT-coördinatoren en startende leerkrachten, waarin kennis en ervaringen gedeeld worden. Er worden bijeenkomsten georganiseerd waarin leren van en met elkaar het uitgangspunt is.

4. Analyse van de school

4.1 Evaluatie koersplanperiode 2019-2023

In het koersplan 2019-2023 zijn ambities gesteld op zes verschillende gebieden om te anticiperen op maatschappelijke ontwikkelingen en veranderingen. Deze gebieden zijn uitgewerkt in uitdagingen door zogenoemde ontwikkelgroepen, die visies hebben geformuleerd met bijbehorende doelstellingen, resultaten en acties. De afgelopen vier jaar hebben deze ontwikkelgroepen jaarlijks een jaarplan opgesteld, waarin de doelen zijn geconcretiseerd, geëvalueerd en bijgesteld. De zes ontwikkeluitdagingen waren: sociaal-emotioneel leren, teamontwikkeling, doorlopende leerlijn, groepsdoorbrekend werken, uitdagend onderwijs en digitalisering.

Een gedetailleerd overzicht van alle gestelde en behaalde doelen per ontwikkelgebied is beschikbaar in de jaarplannen. Door de Covid-19-pandemie is in 2020 een wijziging aangebracht in het koersplan. Na twee jaar van samenwerking binnen de zes ontwikkelgroepen ontstond de behoefte aan een duidelijkere focus. Dit proces werd versneld door het werken op afstand tijdens de pandemieperiode.

Tijdens deze periode van afstandsonderwijs werd duidelijk dat er behoefte was aan het vergroten van de zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid van leerlingen, oftewel het vergroten van eigenaarschap van leren. Daarom is vanaf dat moment de focus gericht op eigenaarschap van leren, met de oprichting van een specifieke focusgroep. Deze groep heeft zich beziggehouden met drie hoofdthema's: eigenaarschap van leren (leerdoelen/leerlijnen), uitdagend leren en teamleren.

Deze drie thema's hebben geleid tot verschillende onderwijsontwikkelingen binnen de organisatie, maar hebben ook nieuwe uitdagingen en mogelijkheden aan het licht gebracht. Daarom zullen deze thema's opnieuw een plaats krijgen in het nieuwe koersplan, om de ontwikkelingen verder te bevorderen en uit te diepen. Het thema eigenaarschap van leren, met bijbehorende leerdoelen en leerlijnen, zal worden voortgezet binnen de ambities op het gebied van pedagogisch en didactisch handelen (zie hoofdstuk 5.3 en 5.4). Ook het thema teamleren zal worden voortgezet binnen de ambitie van een professionele leergemeenschap (hoofdstuk 5.1).





4.2 Informatiebronnen voor het koersplan 2024-2028

Het koersplan en de onderliggende SWOT-analyse is gemaakt op basis van:

- De acties voortvloeiend uit het koersplan 2019-2023;
- Het schoolondersteuningsplan van de school;
- Rapportages van onderwijsinspectie en/of extern deskundigen;
- Resultaten van de Risico Inventarisatie en Evaluatie (Arbo);
- Resultaten van kwaliteitsmetingen;
- Opbrengsten van de school, zowel op cognitief gebied als op andere ontwikkelingsgebieden ;
- De leerlingenprognose van de gemeente.

Daarnaast is onder andere informatie uit vergaderingen, klassenbezoeken en de gesprekscyclus meegenomen.

4.3 SWOT-analyse of trendanalyse

<p>SWOT-analyse</p>	 <p>Sterktes <i>Wat kunnen we goed?</i></p>	 <p>Zwaktes <i>Wat kan beter?</i></p>
 <p>Kansen <i>Wat zijn kansen in de markt?</i></p>	<p>Groei:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Betrokken, professioneel team 2. ieder kind zien, differentiatie, leerpotentieel benutten 3. vakdocenten, brede activiteiten 4. basisvaardigheden staan in relatie tot uitstroom 5. expertise binnen het team 	<p>Verbeteren:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Schoolplein, meer groen 2. collegiale consultatie, expertise delen 3. creatieve vakken/extra activiteiten, keuzes maken in relatie tot basisvakken 4. TSO 5. veiligheid rondom de school (overlast en verkeer)
 <p>Bedreigingen <i>Wat zijn externe bedreigingen?</i></p>	<p>Verdedigen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. verwachtingen van ouders, te betrokken? Zien ouders leerkracht als professional met expertise? 2. maatschappelijke invloed: social media, pesten, schermtijd, lente kriebels → keuzes maken 3. digitalisering in relatie tot schrijfonderwijs 	<p>Veranderen/ terugtrekken:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. meer oog voor diversiteit 2. kaders, grenzen, visie 3. minder extra activiteiten vanuit maatschappij, basisvakken komen in gevaar 4. expertise van team benutten ipv externen inhuren (indien mogelijk) 5. meer naschoolse activiteiten mogelijk maken voor externe partners 6. de arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel is krap

N.B. Niet alle zaken uit de SWOT zijn om te zetten in doelstellingen.

Trendanalyse:

De trendanalyse is te vinden in het bestuursverslag van 2023.

We onderscheiden de volgende landelijke, regionale trends waar we als school zijnde een antwoord op moeten formuleren in ons koersplan:

- Het bieden van kanselijkheid

- Aandacht voor duurzaamheid, het klimaat
- Oplopende tekorten aan onderwijspersoneel
- Het bieden van een rijke onderwijsdag voor alle leerlingen
- De aansluiting tussen voorschoolse periode, schoolperiode en voortgezet onderwijs, doorgaande ontwikkelijnen van 0 - 18 jaar
- De toenemende polarisatie in de maatschappij

5. Speerpunten van beleid

5.1 Professionele Leergemeenschap

5.1.1 Ambities

Ambities

- Het creëren van een professionele cultuur, die zich richt op gedeelde normen en waarden. De focus ligt op de professionele ontwikkeling, persoonlijke en professionele autonomie en een professionele beroepshouding.
- Het ontwikkelen van een professionele leergemeenschap met als doel het verhogen van de ontwikkeling van onze school en de focus op het optimale leerproces van onze leerlingen;
- Het leiderschap is gericht op het begeleiden, ondersteunen en faciliteren van samen leren, waarbij vanuit kaders de speelruimte voor het team ontstaat;
- Onderwijsontwikkeling krijgt vorm doordat teamleden met elkaar onderzoek doen, analyseren en reflecteren in een leerteam.

5.1.2 Huidige situatie

De Bloemcampschool heeft een enthousiast team met relatief veel jonge leerkrachten. De directeur-bestuurder vormt samen met de adjunct-directeur de directie van de Bloemcampschool. Naast de groepsleerkrachten die lesgeven aan de groepen zijn er vakdocenten, kwaliteitscoördinatoren en een leraarondersteuner in dienst. De school wordt ondersteund door een administratieve kracht en een conciërge. Er is een managementteam dat bestaat uit de twee leerkrachten, twee kwaliteitscoördinatoren, de adjunct-directeur en de directeur-bestuurder. Het team van de Bloemcampschool is gedreven en enthousiast. Dit leidt tot veel positieve initiatieven en ontwikkeling.

In de afgelopen schoolplanperiode is gewerkt aan zelfsturing en eigenaarschap van top-down is de omslag naar bottom-up gemaakt. Ontwikkelgroepen zijn met elkaar aan de slag gegaan om het onderwijsaanbod te ontwikkelen. Focus en verbinding ontbreken tussen de ontwikkelgroepen. Om dit aan te kunnen brengen gaan we de komende jaren met onze ambities aan de slag.

Een ontwikkelpunt voor het team is het geven en ontvangen van feedback. Een wens vanuit het team is om de talenten en kwaliteiten van teamleden meer te benutten en een plek te geven in de organisatie. Om dit te kunnen organiseren is de stap naar een lerende organisatie waarin teamleden van en met elkaar leren een mooie ontwikkelkans.

5.1.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

Door deze acties te ondernemen, kan het onderwijsteam de ambities van de Bloemcampschool concreet realiseren en een professionele leergemeenschap creëren die gericht is op het optimaliseren van het leerproces van alle leerlingen. Als het lerende en zich ontwikkelende kind centraal staat, hoe organiseren we dat en welke rollen hebben de lerende leider, lerende leerkracht en de lerende organisatie?

Wat gaan we doen?

Creëren van een professionele cultuur:

1. Tijdens teambijeenkomsten worden de normen en waarden van de school besproken en gedeeld, en waarin het belang van professionele ontwikkeling en samenwerkend leren wordt benadrukt.

<ol style="list-style-type: none"> 2. Verkennen van persoonlijke en professionele autonomie en het ontwikkelen van een professionele beroepshouding. 3. Open communicatie en constructieve feedback tussen teamleden om een cultuur van vertrouwen en samenwerking te bevorderen. 4. Ervaren leerkrachten begeleiden nieuwe collega's en ondersteunen hen bij hun professionele groei. 5. De inspanningen en prestaties van teamleden die bijdragen aan de professionele cultuur van de school worden erkend en beloond.
<p>Ontwikkelen van een professionele leergemeenschap:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Implementeren leerteam sessies waarin didactisch en pedagogisch handelen en de kwaliteitszorg worden onderzocht en uitgewerkt. 2. Tijdens teamoverleggen en workshops worden ervaringen gedeeld en wordt van elkaar geleerd. 3. Collegiale consultatie waarbij collega's elkaar observeren en constructieve feedback geven om de lespraktijk te verbeteren. 4. Individuele professionele ontwikkelingsdoelen worden opgesteld, waarbij scholing mogelijk is.
<p>Leiderschap gericht op begeleiding en ondersteuning:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De schoolleiding zorgt voor duidelijke kaders en richtlijnen die de grenzen definiëren, maar laat voldoende ruimte voor autonomie en creativiteit binnen het team. 2. Er is sprake van een cultuur van gedeeld leiderschap waarbij besluitvorming en verantwoordelijkheden worden gedeeld. 3. Bieden van regelmatige feedback en coaching aan teamleden om hun professionele groei te bevorderen.
<p>Onderwijsontwikkeling door onderzoek, analyse en reflectie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Teamleden worden aangemoedigd om samen onderzoek te doen naar onderwijspraktijken en -strategieën die de leerresultaten van leerlingen kunnen verbeteren. 2. In reflectiesessies wordt de effectiviteit van de lespraktijk en onderwijsstrategieën besproken en ideeën gedeeld voor verbetering. 3. Er wordt een gestructureerd proces geïntroduceerd voor het analyseren van leerresultaten en het identificeren van trends en patronen die kunnen leiden tot verbeterde onderwijspraktijken. 4. Implementatie van een systeem voor het delen van best practices en geleerde lessen onder leerkrachten om een lerende cultuur te bevorderen.

5.2. *Kwaliteitszorg*

5.2.1 Ambities

<p>Ambities</p> <ul style="list-style-type: none"> ● De intern begeleider ontwikkelt zich tot kwaliteitscoördinator, waarbij de rollen van leercoördinator, trendanalist en zorgregisseur een passende plek krijgen in onze organisatie ● Er is een duidelijke ondersteuningsstructuur uitgewerkt in een ondersteuningsplan ● Het team geeft richting aan de onderwijsontwikkeling op basis van trendanalyse en onderzoek
--

5.2.2 Huidige situatie

Ten tijde van het schrijven van dit koersplan bevinden we ons in een transitie van intern begeleider naar kwaliteitscoördinator. Met deze transitie willen wij de rollen en daarbij behorende taken van alle teamleden helder krijgen. Voorheen was er sprake van interne begeleiding die vanuit de rol van kwaliteitsbewaker, coach, innovator en verbinder vorm gegeven werd. Met de komst van de rol

kwaliteitscoördinator is er een verschuiving gaande naar de rollen leercoach, trendanalist en zorgregisseur. Deze rollen vragen om een andere samenwerking met de rest van het schoolteam en daarmee ook om een nieuw ondersteuningsplan.

Met de zorgroute stemt de school het onderwijs af op de onderwijsbehoeften van alle leerlingen. De route stimuleert handelingsgericht en planmatig werken en realiseert een transparante zorgstructuur op de school. Hierin is proactief handelen een uitgangspunt. De route geeft aan welke stappen er worden gezet in het proces van signaleren en arrangeren, zowel op het niveau van de school als op het niveau van het samenwerkingsverband. Dit proces start bij het signaleren van een ondersteuningsbehoefte bij een leerling door de leerkracht of de ouders en eindigt op het moment dat passend onderwijs voor deze leerling gerealiseerd is. De zorgroute behoeft op dit moment enige aandacht.

Op de Bloemcampschool is een zorgteam aanwezig. Dit team bestaat uit de intern begeleiders (kwaliteitscoördinatoren), de directeur-bestuurder en de adjunct-directeur. Het zorgteam komt regelmatig bij elkaar om de zorg te bespreken en te evalueren. Wanneer een leerkracht handelingsverlegen is, kan hij/zij de hulp inroepen van de intern begeleider. De intern begeleider (indien wenselijk met de rest van het zorgteam) onderzoekt samen met ouders en de leerkracht of de gewenste hulp binnen school geboden kan worden. Als dit niet het geval is kan de intern begeleider met toestemming van ouders de hulp van externe partijen inroepen, bijvoorbeeld de School Advies Dienst of de AED voor cluster 1 t/m 4. Deze instanties voeren observaties uit, doen onderzoek en voorzien de school van adviezen.

Sinds schooljaar 2023-2024 werken wij met een ondersteuningspiramide. Hiermee brengen wij de onderwijsbehoefte van alle leerlingen in kaart en maken wij een overzicht van alle groepen. Zo zien we waar de aandachtspunten liggen voor onze school en kunnen we op basis daarvan de inzet van specialisten en ondersteuning bepalen. Tevens is dit een hulpmiddel bij de afname van nieuwe leerlingen om te bepalen of wij aan de onderwijsbehoefte tegemoet kunnen komen.

Bij handelingsverlegenheid van de school kan de hulp ingeroepen worden vanuit het samenwerkingsverband PPO Leiden: het ondersteuningsteam. In het ondersteuningsteam zitten de adjunct-directeur, de kwaliteitscoördinator, de groepsleerkracht(en), een onderwijskundig adviseur van PPO en desgewenst de schoolmaatschappelijk werker. Overige instanties zoals de jeugdarts of de leerplichtambtenaar kunnen worden uitgenodigd. Dit team spreekt met ouders over hun kind als de ontwikkeling van het kind daar aanleiding toe geeft en als de school of de ouders zich zorgen maken. Vooraf wordt een groeidocument opgestart waarin alle relevante informatie wordt verzameld. Een ondersteuningsteam adviseert welke ondersteuning en begeleiding het kind en mogelijk ook de ouders nodig hebben. Er wordt een groeidocument en een ontwikkelingsperspectief opgesteld. Daarnaast wordt afgesproken wie van de aanwezigen actie onderneemt en wanneer. Het ondersteuningsteam komt op afroep bij elkaar.

De huidige werkwijze ten aanzien van het zorgteam en ondersteuningsteam verloopt goed en willen wij de komende jaren behouden. De transitie van IB naar KC in combinatie met het ondersteuningsplan is een ambitie voor de komende jaren.

5.2.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

Door deze ambities concreet te maken en ze actief na te streven, zal het onderwijsteam van de Bloemcampschool een effectieve en responsieve onderwijsomgeving creëren waarin alle leerlingen de ondersteuning en begeleiding krijgen die ze nodig hebben om te groeien.

Wat gaan we doen?
Ontwikkeling van de intern begeleider tot kwaliteitscoördinator: <ol style="list-style-type: none">1. De intern begeleider zal zich ontwikkelen tot een kwaliteitscoördinator die verantwoordelijk is voor het coördineren van verschillende aspecten van onderwijskwaliteit binnen de school.

2. De rollen van leercoördinator, trendanalist en zorgregisseur zullen specifiek worden toegewezen aan de kwaliteitscoördinator, waarbij elke rol een duidelijke plek heeft in de organisatiestructuur.
3. De kwaliteitscoördinator zal samenwerken met het team om de onderwijskwaliteit te verbeteren door middel van gerichte acties en interventies op basis van de specifieke behoeften van de leerlingen en de trends die worden geïdentificeerd.

Uitwerken van een duidelijke ondersteuningsstructuur in een ondersteuningsplan:

1. Het leerteam KC zal samenwerken om een duidelijke ondersteuningsstructuur uit te werken die is vastgelegd in een gedetailleerd ondersteuningsplan.
2. Dit plan zal specifieke procedures, protocollen en middelen bevatten voor het bieden van ondersteuning aan leerlingen met verschillende behoeften, inclusief leerlingen met speciale onderwijsbehoeften, hoogbegaafde leerlingen en leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben op sociaal-emotioneel gebied.
3. De ondersteuningsstructuur zal worden geïmplementeerd en regelmatig geëvalueerd en bijgesteld om ervoor te zorgen dat alle leerlingen de benodigde ondersteuning krijgen om succesvol te zijn.

Richting geven aan onderwijsontwikkeling op basis van trendanalyse en onderzoek:

1. Het onderwijsteam zal gezamenlijk de richting bepalen van de onderwijsontwikkeling op basis van grondige trendanalyse en onderzoek naar best practices.
2. Door het analyseren van trends in onderwijsresultaten, leerlingengedrag en onderwijspraktijken, zal het team in staat zijn om gerichte interventies te ontwikkelen om de onderwijskwaliteit te verbeteren en tegemoet te komen aan de behoeften van alle leerlingen.
3. Het onderwijsteam zal regelmatig onderzoek doen naar nieuwe benaderingen en methoden in het onderwijs en deze implementeren in de praktijk, met als doel het continu verbeteren van het leerproces en de leerresultaten van de leerlingen.

5.3 Pedagogisch handelen

5.3.1 Ambities

Ambities

- Er heerst een prettig pedagogisch klimaat, waarin alle leerlingen zich veilig voelen
- De pedagogisch driehoek vormt de basis voor de relatie tussen kind, ouder en leerkracht
- In ons pedagogisch handelen is er een balans tussen het aansturen en volgen van leerlingen in hun onderwijsbehoeften

5.3.2 Huidige situatie

Schoolbreed wordt er gewerkt met de sociaal-emotionele methode 'Kwink'. Deze methode ondersteunt de leerlingen bij sociaal-emotioneel leren (SEL) en werkt vanuit vijf SEL-competenties. We stimuleren positief gedrag met de methode 'Goed gedrag'. Deze methode bevat ook een stappenplan en consequenties bij ongewenst gedrag. De implementatie van 'Goed gedrag' is nog niet in de hele school goed geborgd. Dit behoeft enige aandacht.

Een aanvulling op de methode Kwink zijn de 'Breinhelden'. De hoogbegaafdheidsspecialist geeft jaarlijks een aantal gastlessen in elke klas waarin de zogenoemde breinkrachten besproken worden. De terminologie van breinhelden wordt vervolgens door de leerkrachten gebruikt in het dagelijks, pedagogisch handelen. Door schoolbreed met deze methodes te werken, wordt in elke klas dezelfde taal gesproken ten aanzien van het pedagogisch handelen. Dit komt ten goede aan de sociale, emotionele ontwikkeling en veiligheid.

Jaarlijks monitoren we de sociale veiligheid van de leerlingen van groep 6 t/m 8 middels een vragenlijst.

We vinden de pedagogische driehoek belangrijk in onze samenwerking. Ouders zien wij als partner in het onderwijs aan hun kinderen, onze leerlingen. Jaarlijks is er een startgesprek tussen de groepsleerkracht en de ouder, waarbij vanaf groep 5 ook het kind aansluit. Tevens is er een informatieavond waarin de leerkracht aan alle ouders van de groep uitleg geeft over het leerjaar. Daarnaast zijn er door het jaar heen verschillende momenten van formele en informele ontmoeting tussen de leerkracht en de ouder. In elk geval is er tweemaal per jaar een 10-minutengesprek over de voortgang van de leerling, waarvan eenmaal facultatief. Wanneer school signaleert dat er onderwijs- of ondersteuningsbehoeftes zijn bij een leerling die onze eigen kennis en expertise overstijgt, wordt dit met ouders besproken. Ouders worden daarbij gezien als expert over hun eigen kind, aangevuld met de expertise die wij hebben op onze vakgebieden en eventuele deskundigen.

Kijkend naar de schooldimensie pedagogisch handelen heeft de leerkracht in de klas op dit moment een vrij sturende rol. Onze wens is om leerlingen meer eigenaarschap en autonomie te geven door naar een balans te zoeken tussen een sturende en volgende rol van de leerkracht, passend bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen.

5.3.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

Door deze ambities concreet te maken en actief na te streven, zal het onderwijsteam van de Bloemcampschool een warme en ondersteunende leeromgeving creëren waarin alle leerlingen zich veilig, gewaardeerd en uitgedaagd voelen om te groeien en te leren.

Wat gaan we doen?
<p>Pedagogisch klimaat waarin alle leerlingen zich veilig voelen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het onderwijsteam zal werken aan het creëren en handhaven van een pedagogisch klimaat waarin alle leerlingen zich veilig en gewaardeerd voelen. 2. Duidelijke schoolregels en afspraken zullen worden vastgesteld en consequent worden gehandhaafd om een gevoel van structuur en veiligheid te creëren voor alle leerlingen. 3. Er wordt een schoolveiligheidsvragenlijst afgenomen om jaarlijks de veiligheidssituatie op school te monitoren, evalueren en eventuele problemen tijdig aan te pakken.
<p>Pedagogische driehoek als basis voor de relatie tussen kind, ouder en leerkracht:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het onderwijsteam zal actief werken aan het versterken van de pedagogische driehoek als basis voor de relatie tussen kind, ouder en leerkracht. 2. Er zullen jaarlijks ouderbetrokkenheidssessies en -activiteiten worden georganiseerd om de communicatie en samenwerking tussen ouders en school te bevorderen. Denk aan tienminutengesprekken, informatieavond, koffieochtend etc. 3. Het onderwijsteam zal ervoor zorgen dat ouders actief worden betrokken bij het leerproces van hun leerlingen door regelmatige feedback te geven en open communicatielijnen te handhaven.
<p>Balans tussen aansturen en volgen van leerlingen in hun onderwijsbehoeften:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het onderwijsteam zal streven naar een evenwichtige benadering van pedagogisch handelen waarbij zowel het aansturen als het volgen van leerlingen in hun onderwijsbehoeften centraal staat. 2. Leerkrachten differentiëren en passen hun onderwijsaanbod aan naar de individuele behoeften van leerlingen, terwijl ze tegelijkertijd een gevoel van autonomie en eigenaarschap bij de leerlingen bevorderen. 3. Het onderwijsteam zal regelmatig reflecteren op hun pedagogische aanpak en ervaringen delen om gezamenlijk te leren en de effectiviteit van hun pedagogisch handelen te verbeteren.

5.4 Didactisch handelen

5.4.1 Ambities

Ambities

- Leerkrachten hanteren een eenduidige aanpak door samen te kiezen voor een didactisch model
- Er is sprake van een doorgaande leer- en ontwikkellijn door te werken met methodes voor de basisvakken Taal, Lezen, Spelling en Rekenen
- Er wordt afwisselend gebruik gemaakt van activerende en coöperatieve werkvormen
- Het onderwijsaanbod wordt tijdens de instructie en verwerking gedifferentieerd, zodat het past bij de onderwijsbehoefte van de leerling
- Het toetsen en de rapportage passen bij de ontwikkelingsfase van de leerling en geven een totaalbeeld van de ontwikkeling op alle gebieden

5.4.2 Huidige situatie

Op dit moment zijn er voor alle inhoudelijke vakken verschillende werkgroepen. Elke werkgroep maakt elk jaar een jaarplan met korte en lange termijndoelen. Voor elk vakgebied zijn bepaalde afspraken gemaakt die met het team afgesproken en gedeeld zijn. Deze afspraken liggen vast in het afsprakenboek. In de praktijk blijkt dat niet in elke klas aan de afspraken wordt voldaan. Het monitoren en aansturen hiervan gebeurt onvoldoende. Hierdoor is op meerdere gebieden een doorlopende leer- en ontwikkellijn niet gewaarborgd. Op dit moment zijn er geen afspraken of een doorgaande leerlijn voor activerende en coöperatieve werkvormen. Wel werken we met moderne methodes voor de vakken Rekenen, Taal/Spelling, Lezen, Wereldoriëntatie. Een aantal van deze methodes biedt een adaptief aanbod, waardoor differentiatie mogelijk is. We zijn ons ervan bewust dat de methodes niet voor alle leerlingen een passend aanbod bieden. We kijken dan ook goed naar wat onze leerlingen hierop aanvullend nodig hebben. Er is aanbod voor meer- en hoogbegaafde leerlingen, zowel in als buiten de groep.

Voor Engels, ICT, drama en bewegingsonderwijs zijn vakdocenten in dienst. Zij brengen vanuit hun specialisme een verbreding en verdieping in ons onderwijsaanbod. Er is sprake van een doorgaande leerlijn, differentiatie en uitdagend aanbod.

Momenteel wordt er in de meeste klassen gedifferentieerd in het onderwijsaanbod. Echter, hier zijn geen concrete afspraken over en ontbreekt een doorgaande lijn. Leerkrachten zijn hun kennis aan het vergroten over de verschillende vormen van differentiatie. Zowel convergente als divergente differentiatie worden toegepast.

De huidige manier van toetsen en rapporteren sluit niet goed aan bij de ontwikkelfase van de leerling. Er ontbreekt een eenduidige visie over de manier van toetsen en rapporteren passend bij de ontwikkel- en leeftijdsfase. Vanaf de kleuters wordt twee keer per jaar een rapport meegegeven aan de leerlingen. Voor jonge leerlingen is er de wens om dit rapport meer in een portfolio achtige vorm te gaan maken, echter voor oudere leerlingen hechten we aan een rapport waarin cijfers en beoordelingen worden weergegeven.

5.4.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

Door deze acties uit te voeren, zal het onderwijsteam van de Bloemcampschool in staat zijn om de ambities voor consistente didactische aanpak, een doorgaande leerlijn, gevarieerde werkvormen, gedifferentieerd onderwijs en passende toetsing en rapportage te realiseren. Dit zal resulteren in een verrijkte leerervaring voor alle leerlingen en een effectiever leerproces binnen de school.

Wat gaan we doen?

Leerkrachten hanteren een eenduidige aanpak door samen te kiezen voor een didactisch model:

1. Tijdens team- en leerteambijeenkomsten worden verschillende didactische modellen verkend en besproken.
2. Middels workshops en trainingssessies beslissen leerkrachten gezamenlijk welk didactisch model het beste past bij de visie en doelstellingen van de school.
3. Implementatie van het gekozen didactisch model en ondersteuning en coaching aan leerkrachten om het effectief toe te passen in hun klaslokalen.

Afwisselend gebruik maken van activerende en coöperatieve werkvormen:

1. Workshops en professionaliseringsactiviteiten worden georganiseerd waarin leerkrachten worden getraind in het gebruik van verschillende activerende en coöperatieve werkvormen.
2. Teamleden ontwikkelen gezamenlijk een repertoire van werkvormen die aansluiten bij de leerdoelen en de behoeften van de leerlingen, en integreren deze in de lespraktijk.
3. Collegiale visitatie en feedback tussen leerkrachten om best practices te delen en de effectiviteit van verschillende werkvormen te evalueren.

Differentiatie van het onderwijsaanbod tijdens instructie en verwerking:

1. Implementatie van een gedifferentieerde instructie aanpak waarbij leerkrachten rekening houden met de verschillende leerbehoeften en niveaus van de leerlingen in de klas.
2. Teamleden werken samen aan het ontwikkelen van plannen en materialen m.b.t. differentiatie voor Taal, Lezen, Spelling en Rekenen, en passen deze aan op basis van voortdurende evaluatie van de leerlingen.
3. Middels ondersteuning en training aan leerkrachten wordt geholpen om effectief te differentiëren in de lespraktijk.

Toetsing en rapportage die passen bij de ontwikkelingsfase van de leerling:

1. Het team evalueert samen bestaande toets- en rapportagesystemen en verkent mogelijkheden voor verbetering om een totaalbeeld van de ontwikkeling van leerlingen te garanderen.
2. Het team werkt samen aan het ontwikkelen en implementeren van toetsen en rapportagesystemen die aansluiten bij de ontwikkelingsfase van de leerling en een evenwichtige beoordeling bieden van alle gebieden.
3. Er wordt voor regelmatige training en ondersteuning voor de leerkrachten gezorgd bij het gebruik van de nieuwe toets- en rapportagesystemen. Een cultuur van reflectie en aanpassing om de effectiviteit ervan te waarborgen wordt gestimuleerd.

6. Personeelsbeleid

Voldoende én bekwaam personeel is onontbeerlijk om kwalitatief goed onderwijs te kunnen (blijven) bieden.

Het integraal/strategisch personeelsbeleid wordt in samenspraak met MR en bestuur vastgesteld. Zo zijn er meerjarenprognoses op het gebied van instroom en uitstroom van personeel, er is beleid betreffende de werving en selectie van personeel, startende leerkrachten worden begeleid, er is een gesprekkencyclus waarin ook aandacht is voor loopbaanontwikkeling, arbeidsomstandigheden en welbevinden. Er zijn mogelijkheden om gebruik te maken van coaching en/of intervisie. Er is (preventief) verzuimbeleid, waaronder de mogelijkheid om gebruik te maken van de afname van een werkenergieanalyse en/of fiscaal voordeel te behalen bij een abonnement op de sportschool/het fitnesscentrum.

Periodiek worden procedures geactualiseerd. Dit gebeurt in samenspraak met het schoolteam en de Medezeggenschapsraad.

Er staan in beginsel bevoegde leerkrachten voor de groepen die ondersteund kunnen worden door vakleerkrachten, onderwijsassistenten en/of leerkrachtenondersteuners. Medewerkers worden in staat gesteld om hun deskundigheid te vergroten door het volgen van opleidingen, cursussen, netwerkbijeenkomsten e.d.

Op onze school werken wij volgens afgesproken procedures. Hierbij leggen wij, op basis van de ontwikkelbehoefte van het team en de ontwikkelbehoefte van individuele medewerkers, eigen accenten.

Een professionele houding en juiste beroepshouding zijn bepalend voor de kwaliteit van de school en de mate waarin de school erin slaagt haar doelstelling te behalen.

In de periode 2019-2023 is geïnvesteerd in scholing en begeleiding op het gebied van:

- het signaleren van hoogbegaafde leerlingen en aansluiten op hun leerbehoefte;
- het systematisch begeleiden van startende leerkrachten;
- de professionele houding van medewerkers;
- het versterken van de kwaliteit van het onderwijs, bijvoorbeeld door het gebruik van Focus PO;
- (midden)management, waaronder ook de opleiding 'schoolleider';
- Digitale geletterdheid.

In samenwerking met de Schooladviesdienst zijn voor alle Wassenaarse basisscholen netwerken ingericht met als doel kennis delen, kennis en vaardigheden van medewerkers breder inzetten, cursussen, themabijeenkomsten e.d. te organiseren. Dit alles met als doel de kwaliteit van het onderwijs in de scholen te vergroten en de kwaliteiten van medewerkers zo goed mogelijk in te zetten.

Instrumenten als klassenbezoeken zijn door de directie ingezet om de persoonlijke en vakinhoudelijke ontwikkelingsbehoefte van medewerkers in kaart te kunnen brengen, zodat daar vanuit de directie van de school gericht op gestuurd kan worden. In voortgangsgesprekken wordt gemonitord hoe het gaat met de ontwikkeling van de leerkracht. Eventueel worden interventies gepleegd. Jaarlijks is er een functioneringsgesprek, waarin individuele leerkrachten en directie met elkaar evalueren en doelen voor de toekomst opstellen.

Om de werklast goed te verdelen en inzicht met elkaar te hebben in welke middelen er zijn, wordt gewerkt met een 'werkverdelingsplan'. Voor de zomervakantie van elk jaar wordt dit in samenspraak met het schoolteam opgesteld en aan de hand daarvan worden individuele afspraken gemaakt over de inzet van de medewerkers. Doordat dit nog een vrij nieuw instrument is, behoeft het nog verder ontwikkeling en evaluatie en bijstelling.

Jaarlijks zien we dat ons personeelsbestand verandert. Mede door de krapte op de arbeidsmarkt is het steeds een uitdaging om voldoende en bekwaam personeel te vinden. Dit maakt het onderwijs en de kwaliteit kwetsbaar. Door de inzet van coaching en begeleiding bieden we starters in het onderwijs bij ons de kans om zich als leerkracht te ontwikkelen. Zoals we ook onze leerkrachten gelegenheid bieden zich te blijven ontwikkelen in hun vak als leerkracht. Er zijn scholingsbudgetten opgenomen in de begroting, deze worden volop besteed.

Verbeterpunten voor personeelsbeleid

De Bloemcampschool heeft een enthousiast team. Met passie geven zij ons onderwijs vorm. De directeur-bestuurder vormt samen met de adjunct-directeur de directie van de school. Er zijn twee kwaliteitscoördinatoren (voorheen intern begeleiders), naast de groepsleerkrachten die lesgeven. Verder zijn er vakdocenten voor bewegingsonderwijs, ICT, Engels, drama en uitdaging. Ter ondersteuning werken we met leraarondersteuners, een administratieve kracht en een conciërge. Stagiaires zijn welkom bij ons op school. Doordat wij opleidingsschool zijn, bieden wij met name studenten van de PABO een leeromgeving waarin zij zich kunnen ontwikkelen. Ook zij-instromers en leerkrachten met een tijdelijke bevoegdheid door bijvoorbeeld een 'versneld voor de klas' traject bieden wij een leer-werkplaats aan.

De komende jaren willen we een professionaliseringslag maken door te gaan werken met leerteams. Er is al samenwerking in de bouwen en met de parallelcollega's van hetzelfde leerjaar. We verwachten dat er in leerteams nog meer uitwisseling komt ten behoeve van de kwaliteit van het onderwijs. Leerkrachten vergroten hun pedagogisch-didactisch handelen dagelijks en tijdens nascholingsbijeenkomsten. De teambijeenkomsten die wij door het jaar heen organiseren, faciliteren de ontwikkelingen naar een professionele leergemeenschap.

Ook is er maatwerk mogelijk. Waar nodig kijken we met elkaar wat een medewerker nodig heeft om duurzame inzetbaarheid te bevorderen en verzuim preventief aan te pakken. Er is aandacht voor de balans tussen werk en privé, mede door voortgangsgesprekken en de inzet van coaching. Ook wordt de werkkostenregeling benut om leerkrachten fiscaal voordeel te geven op de aanschaf van een fiets of een sportabonnement.

7. Bedrijfsvoering

7.1 Ondersteunende processen

De Bloemcampschool is een eenpitter. Hierdoor zien we dat veel zaken door eenzelfde persoon gedaan worden. Dit maakt, gezien de ontwikkelingen naar onderwijsregio's en dergelijke, de positie kwetsbaar. Hoewel we financieel voor de wind gaan, is het zaak om goed koers te houden en binnen de begroting te opereren. De financiën worden aangewend om de beleidskeuzes zoals omschreven in dit koersplan waar te kunnen maken. In het werkverdelingsplan is de verantwoording terug te lezen voor de inzet van personeel en financiën. De interne communicatie en de communicatie met ouders zijn vastgelegd in het beleid, zodat de communicatie zo effectief en doelmatig kan verlopen. Hiervoor wordt een overlegstructuur opgesteld, zodat overlegmoment efficiënt en effectief zijn. Door structureel de actiepunten uit de RI&E te evalueren, blijft het vergroten van de veiligheid aandacht krijgen. Kwaliteitszorg zit verweven in alles wat wij doen. In dit koersplan zijn voorbeelden hiervan opgenomen. Het stelsel van kwaliteitszorg is binnen de Bloemcampschool structureel geborgd. Dit koersplan is daarvan een uitwerking. Bij de keuzes die we maken is de visie leidend.

7.2 Financieel beleid

Scholen ontvangen uit diverse bronnen middelen voor personele en materiële uitgaven. De middelen waarover onze school beschikt zijn afkomstig van:

- OCW: de zogenaamde lumpsumgelden en gelden uit bijvoorbeeld de prestatiebox, personeels- en arbeidsmarktbeleid, budget vermindering werkdruk, het Nationaal Programma Onderwijs na corona (NPO);
- de gemeente Wassenaar;
- het samenwerkingsverband PPO Leiden;
- verhuur van ruimten: gymzalen.

Daarnaast kunnen middelen worden verkregen uit ouderbijdragen (vrijwillig), sponsoring en subsidies. In onze schoolgids is het beleid met betrekking tot de ouderbijdrage en sponsoring opgenomen. Er is in voorkomende gevallen een sponsorconvenant waarnaar gehandeld wordt.

De administratie is uitbesteed aan het administratiekantoor. Er zijn verzekeringen en lidmaatschap van bestuursorganisaties.

De school werkt met een meerjarenbegroting. Hierin is de koppeling gelegd tussen de ambities van het koersplan en de inzet van middelen. Jaarlijks wordt deze geactualiseerd.

De directeur-bestuurder legt de aangepaste meerjarenbegroting van de school voor ter advies van de medezeggenschapsraad. Het bestuur keurt deze vervolgens goed en stelt hem daarna vast.

Ieder kwartaal monitort de directeur-bestuurder de uitputting op de begroting en bespreekt deze met het bestuur en de medezeggenschapsraad.

7.3 Externe contacten: de omgeving van de school

De Bloemcampschool heeft verschillende partners waarmee wordt samengewerkt. Eerder is in dit koersplan al gerefereerd aan de SAD en het SCW. Dit zijn belangrijke partners waarmee aan schoolontwikkeling op alle niveaus wordt samengewerkt. Daarnaast is de Bloemcampschool onderdeel van de Wassenaarse OnderwijsRaad (WOR). In de WOR wordt overleg gevoerd met andere onderwijsinstellingen uit deze gemeente en met de gemeente Wassenaar. Momenteel werken we samen aan een Lokale Educatieve Agenda (LEA), waarbij ook de samenwerking met kinderopvangpartners wordt geïntensiveerd.

Belangrijke voorschoolse voorzieningen waarmee wij samenwerken zijn Peuterspeelzaal Beregoed, Villa Bloem en Norlandia. Niet alleen bieden zij onze leerlingen in de voorschoolse fase (0 - 4 jaar) opvang en educatie, Villa Bloem en Norlandia verzorgen ook buitenschoolse opvang voor onze leerlingen. Voor de Tussenschoolse Opvang werken wij samen met Norlandia.

Op landelijk niveau wordt samengewerkt met de PO-Raad en VOSABB. Regionaal is er samenwerking met het Samenwerkingsverband PPO Leiden en de Ambulante Educatieve Dienst (AED). Op bestuurlijk niveau zijn er regelmatig ontmoetingen.

Voor individuele leerlingen is er samenwerking met een aantal lokale ondersteuners, bijvoorbeeld voor NT2 lessen, coaching van leerlingen en psychologische of orthopedagogische hulpverlening. In ons gebouw is ruimte om fysiotherapie aan te bieden, waarbij we samenwerken met Triaskids. Er is nauw overleg met logopedisten en met het Sociaal Team wordt intensief contact onderhouden. Dyslexiebehandelingen vinden momenteel in ons gebouw plaats.

We zien onze partners als belangrijke gesprekspartner vanuit hun expertise en werken graag samen.

7.4 Verbeterpunten bedrijfsvoering

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
Samenwerking met kinderopvang, peuterspeelzaal verkennen	Om te werken aan doorgaande ontwikkelijnen wordt de samenwerking met de kinderopvang partners de komende jaren verder verkend.
Warme overdracht	Leerlingen uit een voorschoolse voorziening worden 'warm' overgedragen
Verkenning samenwerkingsvormen binnen het SCW	Toekomstbestendige inrichting van het SCW
Mogelijkheden voor gezamenlijke inkoop onderzoeken	Efficiëntere werkwijze op bedrijfsvoeringsprocessen

7.5. Meerjarenbegroting 2024-2028 op hoofdlijnen

Om de ambities uit dit koersplan te kunnen realiseren zetten we de volgende middelen in:

	2024	2025	2026	2027	2028
BATEN					
Rijksbijdrage	2.899.247	2.956.199	2.967.099	2.973.745	
Overige rijksbijdragen en -subsidies	40.000	40.000	40.000	40.000	
Overige baten	71.750	71.750	71.750	71.750	
TOTAAL BATEN	3.010.997	3.067.949	3.078.849	3.085.495	
LASTEN					
Personeelslasten	2.511.948	2.460.011	2.467.718	2.520.938	
Afschrijvingen	92.727	122.651	143.106	132.248	
Huisvestingslasten	212.450	190.450	185.450	185.450	
Overige lasten	301.950	284.450	284.450	284.450	
TOTAAL LASTEN	3.119.075	3.057.562	3.080.724	3.123.086	
RESULTAAT	-108.078	10.388	-1875	-37.590	

Specifiek t.a.v. van de speerpunten genoemd bij 5.1 t/m 5.4

Professionele Leergemeenschap	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028

begeleiding Alfons Flick onderwijsadvies	5.033,60			
TOTAAL				

Kwaliteitszorg	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
opleiding KC	7202,70			
e-wise IB	459			
TOTAAL				

Pedagogisch handelen	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
teamscholing		2500	2500	2500
Kwink opfriscursus	975			
TOTAAL				

Didactisch handelen	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
teamscholing		2500	2500	2500
Met sprongen vooruit gr 4	595			
TOTAAL				

Literatuurlijst

Bouttaouane, R. (2023). *Benut het leerpotentieel van alle leerlingen*. Dordrecht, InStonDo.

Hargreaves, A. & Fullan, M. (2013). *Professioneel kapitaal: de transformatie van het onderwijs in elke school*. 's-Gravenhage: duurzaam leren/Maasdijk: NTO-Effekt.

Hattie, J. (2013). *Leren zichtbaar maken. Nederlandse vertaling van Visible Learning for Teachers (2012)*. Rotterdam: Bazalt Educatieve Uitgeverijen.


Bijlagen

Overzicht leerstofaanbod (+ vervanging)

 MIP 2023

Format jaarplan en jaarverslag

Checklist basiskwaliteit school

 Checklist basiskwaliteit

Meerjarenplanning voor de gestelde ambities

Vaststelling

Hiermee verklaart de medezeggenschapsraad van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Wassenaar, Bloemcampschool, in te stemmen met het van 1 augustus 2024 tot 1 augustus 2028 geldende koersplan van de Bloemcampschool

Namens de medezeggenschapsraad:

naam Annemarieke Beekman

handtekening



functie Voorzitter

plaats Wassenaar

datum 19-06-2024

Het bestuur van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Wassenaar heeft het van 1 augustus 2024 tot 1 augustus 2028 geldende koersplan van bovengenoemde school vastgesteld.

Namens het bestuur:

naam: Hilde Vogelzang

handtekening



functie:

voorzitter toezicht leidend bestuur.

plaats: Wassenaar

datum:

3/7/24.