

Schoolplan bs. De Diamant

2023-2027

Eigenwijs Samenwijs Wereldwijs



Inhoudsopgave

Voorwoord

1. **De school en haar omgeving**
 - 1.1 Wij zijn wij?
 - 1.2 De omgeving
2. **Uitgangspunten schoolbestuur Kerobei**
 - 2.1 De kernwaarden
 - 2.2 Kwaliteitszorg Kerobei
 - 2.3 Personeelsbeleid
 - 2.4 Financieel beleid
3. **Onderwijskundig beleid**
 - 3.1 Het pedagogisch fundament
 - 3.2 Het didactisch fundament
4. **Kwaliteitszorg De Diamant**
 - 4.1 Professionele cultuur
 - 4.2 Expertgroepen
 - 4.3 Passend Onderwijs
5. **Analyse van het functioneren van onze school**
 - 5.1 Opbrengsten
 - 5.2 Sociale veiligheid
 - 5.3 Vakmanschap
6. **Onze ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen**

Instemming Medezeggenschapsraad

Datum

27-06-2023

Directeur

M. van Aarssen

Datum

27-06-'23

N. van Gerven
Voorzitter Medezeggenschapsraad

N. van Gerven

Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van bs. De Diamant voor de periode van 2023-2027. Dit schoolplan beschrijft op hoofdlijnen de visie, ambities, pedagogisch en didactisch fundament van onze school voor de komende jaren. Het schoolplan geeft inzicht in de verbinding tussen het strategisch beleidsplan van Kerobei en de keuzes en prioriteiten voor onderwijskundig, personeels- en kwaliteitsbeleid dat we op onze school maken. Het schoolplan geeft richting aan het beleid van De Diamant voor de komende vier jaar.

Het strategisch beleidsplan van Kerobei beschrijft onze ambities op hoofdlijnen. Deze ambities vormen de ankerpunten in ons schoolplan. Het schoolplan is opgesteld op basis van de opbrengsten van onze studiedagen en teamvergaderingen. Het is een verantwoordingsdocument naar belanghebbenden en overheid.

Het schoolplan staat niet op zichzelf, het is geen uitputtend document, maar een leidraad en gids voor onze meer concrete doelen en acties. Deze concretisering is terug te vinden in onze jaarplannen. In de jaarplannen stellen we de concrete doelen en acties en monitoren we deze acties. Halen we onze doelen, is er voortschrijdend inzicht, moeten we doelen heroverwegen of bijstellen? Tijdens dat proces wordt een voortdurende koppeling gemaakt met het bovenliggende schoolplan.

De hoofdstukken 1 tot en met 3 geven een goed beeld van onze school. Wie zijn we, waartoe zijn we en wat zijn onze doelstellingen. Hoofdstuk 4 omvat de wettelijke vereisten die er zijn en hoe we daaraan voldoen. Hoofdstuk 5 en 6 tenslotte vormen de blauwdruk en uitgangspunten voor de komende jaren. In de bijlage wordt verwezen naar de onderliggende documenten die als basis hebben gediend voor dit plan en waar verdere informatie is terug te vinden.

1. De school en haar omgeving

1.1 Wie zijn wij?

Bs. De Diamant is een middelgrote school in Baarlo. De Diamant is ontstaan uit een fusie tussen De Bolleberg en Panta Rhei. De naam is bedacht door een van onze leerlingen en symboliseert het feit dat elk kind uniek is. Door een diamant in het juiste licht te houden zal deze gaan schitteren en glanzen. Zo zien wij het ook als onze taak om te zorgen voor het juiste licht zodat onze leerlingen kunnen gaan schitteren en glanzen.

Het leerlingenaantal is redelijk stabiel en schommelt rond de 300 leerlingen. De groepen 1-2 werken met heterogene groepen. Vanuit een veilige basis stimuleren wij kinderen tot het aangaan van verbindingen met kinderen uit andere groepen en met kinderen van andere leeftijden. De groepen 3 tot en met 8 zijn gegroepeerd vanuit leeftijd, waarbinnen volop gedifferentieerd wordt en gewerkt wordt met verschillende instructieniveaus. Leren van en met elkaar vinden we heel belangrijk en daarom werken de groepen met elkaar samen. Dat gebeurt veel in de parallelgroepen en breder binnen de hele school.

Centraal in de schoolontwikkeling staan eigenaarschap, talentontwikkeling, werken aan executieve vaardigheden en het versterken van de basisvaardigheden.

Samen met onze partner Hoera Kindercentra bouwen we door aan een integraal kindcentrum zodat we een doorgaande lijn creëren voor kinderen van 0 tot 12 jaar.

De Diamant is gevestigd op twee locaties: de Onderbouwlocatie voor de groepen 1 tot en met 5 en de Bovenbouwlocatie voor de groepen 6 tot en met 8. Dit betekent dat we in twee sub-teams werken en extra alert moeten zijn op doorlopende lijnen bij verschillende thema's en onderwerpen. Daarnaast vraagt het extra inspanning om een goede professionele cultuur te ontwikkelen waarbij we dezelfde taal spreken.

1.2 De omgeving

De Diamant staat midden in het dorp, letterlijk en figuurlijk. Vanuit het beeld dat kinderen zich altijd en overal ontwikkelen, is ons aanbod breed en integraal. We werken intensief samen met lokale partners vanuit een gezamenlijke gedrevenheid om kinderen alle kansen te geven het beste uit zichzelf te halen. We creëren een gemeenschap waar kinderen, professionals en ouders samen leren, samen leven en samen werken. Een gemeenschap waarin we leren wat het betekent om verantwoordelijkheid te dragen en onderdeel te zijn van een groter geheel. Een gemeenschap waar maatwerk de standaard is.

Samen met Hoera Kindercentra ontwikkelen we een Integraal Kindcentrum. In dit kindcentrum wordt gewerkt volgens één pedagogische visie op ontwikkeling en educatie. Kinderen worden in staat gesteld om hun talenten optimaal te ontwikkelen. Doorlopende ontwikkelingslijnen, dagarrangementen en kindnabije zorg zijn inherent aan deze voorziening. De professionals werken - met hun kennis vanuit de verschillende disciplines - met en voor de wijk (bijvoorbeeld ter ondersteuning van de opvoeding).

Er is een hoge ouderbetrokkenheid. Dit wordt onder andere zichtbaar in de Medezeggenschapsraad en in de Ouderraad. Ouders voelen zich medeverantwoordelijk voor de schoolse ontwikkeling en zetten zich graag in om de schooltijd van hun kinderen tot een leerzame en plezierige tijd te maken. Daarom zien we de ouders:

- als partner in de opvoeding. Ouders worden zo nauw mogelijk betrokken bij de ontwikkeling van hun kind op school door oudergesprekken en door een beroep op ouders te doen om zitting te nemen in de medezeggenschapsraad (MR) en de ouderraad (OR). Daarnaast vragen wij ouders regelmatig om te assisteren bij activiteiten.
- als partner in het leren. We verwachten van ouders betrokkenheid bij het leerproces van hun kinderen maar ook betrokkenheid bij de school als organisatie. We maken graag gebruik van de inbreng en expertise van ouders. Uitgangspunt is wederzijds vertrouwen. De leerkracht respecteert de ouder als opvoeder en de ouder respecteert het vakmanschap van de leerkracht. Ouders en leerkrachten delen de verantwoordelijkheid voor de opvoeding van het kind. Onderzoek wijst uit dat een positieve houding van ouders richting school een positief effect heeft op de leerontwikkeling van het kind. Daarom is het van belang dat het wederzijds vertrouwen groot is en daarom is het ook belangrijk dat ouders en school regelmatig met elkaar in contact komen. Dit kan op diverse momenten, zoals tijdens oudergesprekken en bij activiteiten.

2. Uitgangspunten schoolbestuur Kerobei

De Diamant is onderdeel van Kerobei, een stichting voor primair onderwijs met scholen in Baarlo, Beesel, Belfeld, (Hout-)Blerick, Maasbree, Reuver, Steyl en Tegelen. Een samenwerkingsverband van 17 unieke scholen op basis van vrijheid en professionele verantwoordelijkheid. Kerobei zet zich in om met passend onderwijs ieder kind in Venlo gelijke kansen te bieden.

2.1 De kernwaarden

Kerobei omschrijft haar maatschappelijk opdracht en missie als volgt:

“Goed onderwijs bieden dat bijdraagt aan de ontwikkeling van leerlingen tot evenwichtige volwassenen die een constructieve bijdrage leveren aan de opgaven waar we als samenleving voor staan.”

De Kerobei-scholen leveren een bijdrage aan de ontwikkeling van leerlingen tot evenwichtige volwassenen, maar kunnen dat einddoel nooit alleen realiseren. Samenwerking met de ouders, kinderopvang, voortgezet onderwijs en allerlei ketenpartners in de zorg en het speciaal onderwijs is van belang voor de ontwikkeling tot evenwichtige volwassenen.

De volgende drie kernkwesities staan centraal in het strategisch beleid in de periode van 2023-2027:

- De ontwikkeling van leerlingen tot individuen die eigenwijs, samenwijs en wereldwijs zijn. Met eigenwijs bedoelen we evenwichtige, veerkrachtige leerlingen die zichzelf goed kennen en kunnen reflecteren op hun eigen handelen. Met samenwijs bedoelen we leerlingen die zichzelf niet alleen goed kennen maar die ook weten welk effect ze op de ander hebben en hier op kunnen reflecteren. Met wereldwijs bedoelen we leerlingen die opgroeien tot mondige, kritische volwassenen die een bijdrage leveren aan de problemen waar onze samenleving voor staat.
- Kerobei gaat voor alle kinderen. Hiermee bedoelen we in de eerste plaats dat we werken aan scholen waar alle leerlingen welkom zijn, welke onderwijsbehoefte ze ook hebben en welke extra ondersteuning ze ook nodig hebben. In de tweede plaats bedoelen we met Kerobei gaat voor alle kinderen dat we gelijke onderwijskansen willen bieden voor alle kinderen..
- Kerobei biedt onze medewerkers ontwikkeling en werkgeluk. Wij gaan niet alleen voor de ontwikkeling van kinderen maar ook voor de ontwikkeling van medewerkers. Ook hier gaan we uit werken vanuit de bedoeling en van het eigenaarschap van de medewerkers. Wij zorgen ervoor dat we onze deskundigheid onderhouden en verder ontwikkelen via informeel leren met elkaar. We ontwikkelen in ontmoeting met elkaar en via formele trainingen en opleidingen.

2.2 Kwaliteitszorg

Kerobei werkt met een kader Kwaliteitszorg. Dit kader omvat twee onderdelen: kwaliteitsstructuur en kwaliteitscultuur. Beide onderdelen zijn erop gericht om het kwaliteitsdenken en handelen binnen Kerobei te verankeren.

De kwaliteitsstructuur beschrijft de wijze waarop een school erin slaagt de gestelde meetbare doelen met betrekking tot de processen en de leerresultaten (didactisch en sociaal-emotioneel) te realiseren naar tevredenheid van zichzelf, de afnemers van het onderwijs, het bestuur en de Inspectie. De structuur gaat over alles wat beschreven is en in documenten is vastgelegd: schoolplan, jaarplan, protocollen, etc. Het doel van dit onderdeel

van het kader is een heldere kwaliteitscyclus die rond loopt. Daarmee kunnen we als Kerobei doelen op gemeenschappelijk niveau stellen en evalueren die afgeleid zijn van de doelen op schoolniveau. De school is en blijft verantwoordelijk en dus eigenaar van de kwaliteitscyclus. De school kan zelf bijstellen en bijsturen. Uiteindelijk legt de school verantwoording af.

Naast het hebben van een goed fundament (kwaliteitsstructuur) is er ook een professionele cultuur nodig om de leerlingen te bieden wat zij nodig hebben. De kwaliteitscultuur omvat het gedrag dat mensen op een school, in een groep, in een team of in een organisatie met elkaar delen. In een beschrijving hiervan komt de pedagogische en didactische huisstijl op de scholen naar voren. De school is en blijft verantwoordelijk en dus eigenaar hiervan. De school kan zelf bijstellen en bijsturen. Uiteindelijk legt de school verantwoording af.

2.3 Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van Kerobei is een van de kernkwesties uit het strategisch beleidsplan 2023-2027 en krijgt daarmee gerichte aandacht. Kerobei biedt haar medewerkers ontwikkeling en werkgeeluk.

Wij hebben een divers professionaliseringsprogramma dat aansluit bij de behoefte van de medewerkers en de doelen van onze organisatie. In ons personeelsbeleid houden we rekening met de levensfase waarin onze medewerkers zijn. We bieden starters een stabiele werkomgeving waarin ze hun vak kunnen leren en bevorderen voor ervaren medewerkers de duurzame inzetbaarheid door mobiliteit en specialisatie.

Bij Kerobei werken wij vanuit de bedoeling. Systemen leiden ons niet, maar ondersteunen ons in de te verwezenlijken doelen. Zo blijven we dicht bij onze drijfveren en houden wij de focus op onze opdracht om goed onderwijs te bieden in de breedste zin van het woord. Onze organisatie is Rijnlands georganiseerd. Dat wil zeggen dat vakmanschap hoog in het vaandel staat en wij graag luisteren naar de professional die het weet, ongeacht functie of rol binnen onze stichting. Ons vakmanschap ontwikkelen we voortdurend vanuit verbinding en vertrouwen en vooral samen met elkaar. Op die manier ontfermt iedereen zich graag over zijn of haar werk en is er een hoge mate van eigenaarschap voelbaar. Onze medewerkers vinden een groot gedeelte van het werkgeeluk in dit eigenaarschap. Eigenaarschap is voor ons werken vanuit de overtuiging dat je de werkzaamheden kunt en wilt uitvoeren en dat je er betekenis aan kunt geven.

Vanuit Kerobei ervaren medewerkers transparantie, overzicht, vertrouwen en kunnen ze vanuit hun eigen regelruimte doen wat nodig is om de kinderen maximaal in ontwikkeling te brengen en leggen hier verantwoording over af. De arbeidsmarkt is krap. We willen ons duidelijk profileren om de juiste medewerkers te trekken. In onze kerntaak gaan we voor alle kinderen en bieden gelijke onderwijskansen aan leerlingen vanuit alle achtergronden en afkomsten. We zetten eigenaarschap voor leerlingen centraal en voeden ze op tot mensen die eigenwijs, samenwijs en wereldwijs zijn. Als werkgever profileren wij ons met ruimte voor ontwikkeling, werken vanuit de bedoeling en het eigenaarschap voor medewerkers.

2.4 Financieel beleid

De basis voor de bekostiging van het primair onderwijs is een lumpsum bekostiging. In de besteding van de verkregen middelen is Kerobei autonoom. Kerobei heeft het uitgangspunt beleidsrijk te begroten. In dit begrotingsproces is extra aandacht voor strategische personeelsplanning van de scholen waarin scholen in kaart brengen welke personeel op de

lange termijn nodig is om de doelen te verwezenlijken. De komende jaren doorgaan veel scholen nog een lichte krimp in leerlingenaantallen voor de jaren tot en met 2026 en hierna zullen de aantallen gaan stijgen, Kerobei wil in deze periode personeel behouden en wil hier extra reserves voor inzetten. De scholen hebben een schoolorganisatie nodig die deze dip op kan vangen, en voldoende flexibel is om vervangingen zo veel mogelijk zelf op te vangen in tijden van krapte op de arbeidsmarkt voor leerkrachten.

Kerobei gaat uit van integraliteit bij begroten. De componenten uit de begroting staan altijd in relatie tot elkaar. Als er in het meerjarig perspectief groei of krimp te verwachten is in leerlingen heeft dit niet alleen gevolgen voor het personeel, maar ook voor de huisvesting, een tekort aan ruimte of misschien leegstand kunnen aan de orde zijn, deze cijfers moeten scholen integraal bekijken. De nieuwe bekostigingssystematiek maakt geen onderscheid meer tussen materiële en personele bekostiging. Vanuit integraliteit kan de school keuzes maken om materieel minder te begroten om meer personele lasten te maken of andersom.

Sponsoring

Sponsoring in het onderwijs is een steeds meer voorkomend verschijnsel. Het varieert van lespakketten tot computers en voeding. Sponsoring op school moet aan wettelijke voorwaarden voldoen. Voor scholen is er een convenant met gedragsregels rond sponsoring. Er staat in:

- o waar scholen op moeten letten;
- o waar sponsors aan gebonden zijn;
- o hoe scholen inspraak van ouders, teams en leerlingen moeten organiseren.

Bij De Diamant hanteren wij de volgende regels voor sponsoring, voortkomend uit het geldende convenant:

- Nieuwe sponsorcontracten moeten zich richten op een gezonde levensstijl van leerlingen.
- Bedrijven mogen alleen met De Diamant samenwerken vanuit maatschappelijke betrokkenheid.
- De samenwerking tussen De Diamant en bedrijven mag niet nadelig zijn voor de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van leerlingen.
- De kernactiviteiten van de school mogen niet afhankelijk worden van sponsoring.

Ouders en docenten mogen via de medezeggenschapsraad hun stem laten horen over sponsoractiviteiten. Wij zijn zeer terughoudend bij het aanspreken van ouders en hun financiële middelen als het gaat om sponsoractiviteiten. Wij realiseren ons dat gezinnen in toenemende mate te maken hebben met de stijgende kosten op allerlei gebieden. Daarom zullen we ook nadrukkelijk stil staan bij en rekening houden met de financiële consequenties van andere initiatieven die we als school organiseren. Wij zien dit als een gezamenlijke verantwoordelijkheid zodat de kanselijkheid in Baarlo zo groot mogelijk is. Iedere leerling doet ertoe en iedere leerling hoort erbij en dus mogen financiën nooit een reden zijn dat leerlingen en hun ouders zich buitengesloten voelen. Dit geldt ook voor sponsoractiviteiten.

3. Onderwijskundig beleid

De Diamant heeft vijf kernwaarden die leidend zijn voor alle ontwikkelingen:

1. Ik mag er zijn
2. Ik mag het verschil maken
3. Ik mag het zelf doen
4. Ik mag groeien en bloeien
5. Ik mag bezig zijn met morgen

Wij geloven in ontwikkelkracht van kinderen. Wij willen kinderen voorbereiden op de toekomst, zodat zij kritische wereldburgers worden. Daarom creëren wij situaties waarin samenwerken, elkaar helpen, zelfvertrouwen en eigenaarschap belangrijk zijn. Dit alles maakt de school tot een toekomstgerichte leef- en leergemeenschap waarin 21e eeuwse vaardigheden een steeds prominenter plek krijgen in ons aanbod. Ook is er gerichte aandacht voor sociale vaardigheden en omgangsvormen.

Vanuit de doorontwikkeling van ons didactisch fundament hebben we vier expertgroepen geformeerd rond de volgende thema's:

- Expertgroep Rekenen
- Expertgroep Executieve Functies
- Expertgroep Lezen
- Expertgroep Meer- en Hoogbegaafden

Deze expertgroepen werken in een kwaliteitscyclus van Actie-Reflectie-Verdieping-Verankering, en maken jaarlijks een jaarplan en evalueren aan het einde van elk schooljaar.

Naast de expertgroepen zijn er nog werkgroepen rond een aantal thema's:

- Muziek
- Bewegingsonderwijs
- Talentontwikkeling

Deze werkgroepen houden zich bezig met het continueren van de werkwijze rond het betreffende thema, zorgen voor een doorlopende lijn en houden de kwaliteit op niveau van de verschillende onderdelen. De focus ligt hierbij meer op de voortgang van de ingezette lijn.

3.1 Het pedagogisch fundament

Ons pedagogisch fundament vormt de basis voor de ontwikkeling van ons onderwijsaanbod en de dagelijkse praktijk in de school. Onze pedagogische visie is gebaseerd op het creëren van een inclusieve en inspirerende leeromgeving waarin elke leerling wordt erkend, gewaardeerd en uitgedaagd om zijn of haar volledige potentieel te bereiken. We geloven dat elk kind uniek is en het recht heeft op onderwijs dat niet alleen gericht is op didactische en cognitieve ontwikkeling, maar ook op de persoonlijke ontwikkeling en het welzijn van de leerling. Wij bieden een veilige, positieve en stimulerende omgeving waarin elke leerling zich welkom en gewaardeerd voelt. Dit doen we door het creëren van een sfeer van respect, begrip en empathie waarin iedereen zich vrij voelt om zichzelf te uiten en te ontwikkelen. We creëren een gemeenschap waar kinderen, professionals en ouders samen leren, samen leven en samen werken. Een gemeenschap waarin we leren wat het betekent om verantwoordelijkheid te dragen en onderdeel te zijn van een groter geheel. Een gemeenschap waar maatwerk de standaard is. Dat betekent dat we minder belang hechten aan regels en protocollen, en dat we vanuit de bedoeling van ons pedagogisch en didactisch fundament handelen. Wij hechten een groot belang aan het bieden van gelijke kansen en dat kan

betekenen dat we kinderen ongelijk behandelen. Hiermee zetten we een klimaat neer waarin kinderen zich geen uitzondering voelen maar wel bijzonder. Ons handelen gaat uit van pluriformiteit. Het vakmanschap van leerkrachten, het vertrouwen in elkaar, de kinderen en de ouders en steeds weer werken aan verbinding met de ander, zijn belangrijke aspecten van het Rijnlands gedachtegoed die we op De Diamant erg belangrijk vinden.

Burgerschap

We steken in op de sociale en maatschappelijke vaardigheden die leerlingen nodig hebben om deel te kunnen nemen aan de samenleving. Hiermee ontwikkelen de leerlingen ook vaardigheden rondom het thema burgerschap. Burgerschapsonderwijs gaat over de ontwikkeling van leerlingen tot democratische burgers. Zij krijgen daarvoor kennis en vaardigheden aangeboden, ze worden gestimuleerd eigen opvattingen te ontwikkelen en een democratische houding te vormen. Dit zit in ons handelen en aanbod verweven. Daarnaast halen we de wereld naar binnen en trekken er ook geregeld op uit zodat de horizon van de kinderen wordt verbreed. We verbinden de lokale context aan het onderwijs op het gebied van burgerschapontwikkeling.

De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming, burgerschap en sociaal-emotionele ontwikkeling is verweven in ons dagelijks onderwijs en in ons handelen. Er is een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (bijvoorbeeld omgaan met de ander en de omgeving en het ontwikkelen van sociale vaardigheden) en actief burgerschap (zorgen voor jezelf en om kunnen gaan met de mensen en wereld om je heen, dichtbij en veraf). We vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan, ze een eigen mening en visie ontwikkelen en respect hebben voor de mening en visie van anderen.

We realiseren ons dat wij ze hierbij normen en waarden moeten onderwijzen. De betrokkenheid en verantwoordelijkheid voor jezelf in relatie tot de ander en de gemeenschap, zijn een deel van persoonlijk leiderschap, van de identiteitsontwikkeling.

In ons pedagogisch handelen stellen we de volgende kernwaarden centraal:

- **Respect en empathie:** We bevorderen een cultuur van respect en empathie, waarin leerlingen leren om respectvol met elkaar en met anderen om te gaan. We stimuleren begrip en waardering voor verschillen in achtergrond, cultuur en vaardigheden. Leerlingen leren respect te hebben voor anderen en verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen gedrag en keuzes. Dit doen we door het aanmoedigen van positief gedrag, het stellen van hoge verwachtingen en het bieden van ondersteuning en feedback.
- **Persoonlijke groei en zelfvertrouwen:** Elk kind is uniek en heeft verschillende talenten, interesses en behoeften. We stemmen onze benadering naar elk kind individueel af op zijn of haar specifieke kenmerken en ontwikkelbehoeften. We creëren een omgeving waarin leerlingen zich veilig voelen om uitdagingen aan te gaan en fouten te maken. We moedigen hen aan om hun sterke punten te ontdekken en te ontwikkelen, nieuwe talenten te ontdekken en veerkrachtig om te gaan met tegenslagen en obstakels.
- **Samenwerking en sociale vaardigheden:** We erkennen het belang van samenwerking en sociale vaardigheden voor het opdoen van succeservaringen. We bieden kansen voor samenwerking, communicatie en het ontwikkelen van sociale relaties, zodat leerlingen kunnen leren hoe ze effectief kunnen samenwerken en communiceren in diverse groepen.

- Ouderbetrokkenheid: Ouders zijn onze belangrijkste partners en hun betrokkenheid bij het onderwijs van hun kinderen is cruciaal voor de ontwikkeling van de leerlingen. Wij benaderen ouders actief, op formele en informele momenten. Wij zorgen voor een actieve oudervertegenwoordiging, zowel in de medezeggenschapsraad als in de ouderraad. We organiseren voldoende contactmomenten, bijvoorbeeld bij het afsluiten van thema's en ook op individueel leerlingniveau tijdens oudergesprekken.
- Duurzaamheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid: we besteden veel aandacht aan het ontwikkelen van maatschappelijke verantwoordelijkheid bij leerlingen. Dit doen we door aandacht te besteden aan kwesties zoals diversiteit, duurzaamheid en maatschappelijke betrokkenheid. Wij stimuleren leerlingen om actief deel te nemen aan de gemeenschap en bij te dragen aan het oplossen van maatschappelijke problemen. We moedigen leerlingen aan om zich bewust te zijn van hun impact op de wereld om hen heen en om actief bij te dragen aan een duurzame en rechtvaardige samenleving.

3.2 Het didactisch fundament

Ons didactisch fundament omvat de uitgangspunten en principes die worden gebruikt om les te geven en te leren. Onze didactische visie is gebaseerd op het creëren van een dynamische en betrokken leeromgeving waarin leerlingen actief en doelgericht kunnen leren. We geloven in duidelijk doorlopende didactische benadering en borgen de kwaliteit van instructies door onszelf te toetsen aan de hand van de kwaliteitskaarten voor alle vakgebieden.

Er is een schoolbrede algemene didactische aanpak, waarbij het EDI-model gehanteerd wordt. Expliciete Directe Instructie (EDI) is een bewezen aanpak om de leseffectiviteit te verhogen en te zorgen voor succeservaringen en betere leerprestaties bij alle leerlingen.

Ons didactisch handelen omvat de volgende kernwaarden:

- Differentiatie: We erkennen dat leerlingen verschillende niveaus van vaardigheden, interesses en leerstijlen hebben. Daarom passen we differentiatie toe in ons onderwijs, waarbij we het lesmateriaal, de instructie en de evaluatie aanpassen aan de individuele behoeften van de leerlingen. Hierdoor kunnen we elke leerling uitdagen en ondersteunen op zijn of haar eigen niveau.
- Samenwerkend leren: We geloven in de kracht van samenwerking en sociale interactie in het leerproces. We moedigen leerlingen aan om samen te werken, ideeën uit te wisselen en van elkaar te leren. Door middel van effectieve samenwerkingsactiviteiten ontwikkelen leerlingen communicatieve vaardigheden, teamwork en het vermogen om verschillende perspectieven te waarderen.
- Contextueel leren: Leren moet worden geplaatst in een relevante context die betekenisvol is voor leerlingen. Door leeractiviteiten te koppelen aan de werkelijke wereld of de interesses van de leerlingen, versterken we het leerproces en verhogen we de leerlingenbetrokkenheid.
- Onderzoekend leren: We stimuleren leerlingen om nieuwsgierigheid te ontwikkelen en actieve onderzoekers te worden. We moedigen hen aan om vragen te stellen, hypotheses te formuleren, gegevens te verzamelen, te analyseren en conclusies te trekken. Dit bevordert hun kritisch denken, probleemoplossende vaardigheden en het vermogen om informatie kritisch te beoordelen.
- Formatieve evaluatie: We benadrukken het belang van formatieve evaluatie om het leerproces van leerlingen te ondersteunen en te verbeteren. Leerlingen zijn eigenaar



van hun eigen ontwikkeling, stellen zelf leerdoelen en evalueren de voortgang van het ontwikkelproces. We bieden regelmatige feedback, zowel van leraren als van medeleerlingen, om leerlingen inzicht te geven in hun voortgang en hen te helpen hun leerdoelen te bereiken. Formatieve evaluatie moedigt reflectie en zelfsturing aan bij leerlingen.

4. Kwaliteitszorg De Diamant

Op De Diamant werken we gezamenlijk aan voortdurende verbetering van ons onderwijsaanbod en ons vakmanschap. Om de kwaliteit te verbeteren en te borgen werken we met een doorlopende kwaliteitscyclus. We starten het schooljaar met doelstellingengesprekken. Halfjaarlijks volgen de analysegesprekken en aan het einde van het schooljaar evalueren we de doelstellingen en bereikte opbrengsten. Vervolgens vindt er een warme overdracht plaats naar de volgende leerkrachten. We werken volgens de principes van Handelingsgerichte Procesdiagnostiek. HGPD is een werkwijze waarin diagnostiek en aanpak in de klas hand in hand gaan. Het is een manier van kijken naar en contact maken met kinderen. HGPD zorgt voor overzicht, inzicht en uitzicht. De leidende aspecten zijn:

- **Pedagogisch optimisme**
- **Eigenaarschap**
- **Gezamenlijkheid**
- **Cyclisch samenwerken**

Om de kwaliteit, zorg en veiligheid op De Diamant systematisch te onderzoeken, verbeteren en borgen maken we gebruik van de volgende instrumenten, overleggen en verantwoordingsrapportages:

- Schoolplan dat laat zien waar we op inzetten en hoe we het onderwijs en kwaliteitsbeleid vormgeven
- Jaarplan waarin de ambities zoals beschreven in het schoolplan uitgewerkt zijn en vertaald zijn in concrete doelen en acties
- Jaarlijkse monitoring sociale veiligheid
- Oudertevredenheidsonderzoeken en medewerkerstevredenheidsonderzoeken
- Voor alle vakken monitoren we de ontwikkeling en vorderingen van de leerlingen middels methodegebonden en niet methodegebonden toetsen
- Analysebeleid waarin de kwaliteitscyclus een plek heeft
- Gesprekkencyclus waarin de ontwikkeling, het werkgeluk en het vakmanschap van onze professionals centraal staan
- Veiligheidscyclus met een SNO (Veiligheidsplan) waarin RI&E periodiek wordt afgenomen
- Werkverdelingsplan met daarin opgenomen de normjaartaken van professionals
- Teamvergaderingen, studiedagen en bouwoverleggen
- Datagesprekken met CvB (in clusterverband)

Binnen Kerobei zijn de scholen samengevoegd in clusters. De Diamant vormt samen met De Violier en De Springbeek één cluster. We werken nauw samen op het vlak van onderwijskundige inhoud, opbrengsten en bedrijfsvoering (zoals financiën).

4.1 Professionele cultuur

In onze professionele schoolcultuur leidt het gedrag van alle betrokkenen naar de doelen van de school en naar een toename van het welbevinden van iedereen. Dit komt leerlingen, ouders en professionals ten goede. Elke leerling verdient de beste leerkracht!

In onze professionele cultuur is een team van leerkrachten, ondersteund door het MT, aan de slag om samen het onderwijs voor de leerling te verbeteren. Allereerst stellen de leerkrachten samen doelen: wat willen zij bereiken met het onderwijs voor de leerlingen? Daarna gaat het team samen aan de slag om deze doelen te realiseren. Dat doen ze door samen het curriculum te ontwikkelen, lessen

voor te bereiden, elkaars lessen te bezoeken en te bespreken en elkaar feedback te geven. Dat doen ze door hun onderwijspraktijk te onderzoeken, te reflecteren op hun eigen handelen en verbeteracties in te zetten. Bovendien betrekken de leerkrachten de leerlingen, allereerst door te kijken naar het effect dat zij hebben op de leerling, maar ook door de leerlingen om feedback te vragen

In onze school heerst een professionele cultuur zodat leerkrachten het onderwijs elke dag verbeteren. Leerkrachten ervaren daardoor dat zij zelf beter worden en zien het effect op hun leerlingen. Dat geeft voldoening en trots. Daarnaast is werken in een cultuur waarin je nauw samenwerkt met collega's en elkaar helpt leuk en vermindert het de werkdruk.

4.1 Expertgroepen

Binnen onze professionele leergemeenschap vormen de expertgroepen een belangrijk element. Iedere expertgroep bestaat uit leerkrachten uit verschillende bouwen die zich sterk maken voor één bepaalde pijler van ons onderwijs. Op dit moment zijn er vier expertgroepen: Rekenen, Executieve functies, Meer- en Hoogbegaafden, Leesonderwijs. De expertgroepen werken aan jaarlijks gestelde doelen vanuit analyses en evaluaties; ze maken een jaarplan en evalueren en stellen bij. Zo werken wij cyclisch en planmatig aan verbetering van onze onderwijskwaliteit. Vanuit de expertgroepen wordt met name gewerkt aan het versterken van het vakmanschap van onze professionals en kunnen bijvoorbeeld aanbevelingen gedaan worden voor scholing, nieuwe werkwijzen en methodes.

4.3 Passend Onderwijs

Alle kinderen verdienen een zo passend mogelijke plek in het onderwijs, het liefst in de eigen context. De Diamant is er voor alle kinderen in Baarlo, tenzij een andere onderwijsvorm passender is. Het handelen van de leraar is bepalend voor de kwaliteit van het onderwijs, zeker voor kinderen met specifieke ondersteuningsbehoeften. HGPD is de basis voor het handelen van elke leerkracht voor elk kind op De Diamant.

Om te zorgen dat er voor elk kind een zo passend mogelijke plek is in het onderwijs, zijn alle scholen in Nederland aangesloten bij een samenwerkingsverband Passend Onderwijs. Het samenwerkingsverband maakt onderlinge afspraken over hoe de diverse schoolbesturen zich inspannen om zoveel mogelijk kinderen verantwoord te kunnen begeleiden op de school "om de hoek" of, als dat nodig is, in het speciaal (basis)onderwijs. Dus: "gewoon waar het kan, speciaal als het moet". Hoe het samenwerkingsverband dat doet staat in het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband. Alle scholen van Kerobei zijn aangesloten bij het Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Noord-Limburg. Ons ondersteuningsprofiel is het uitgangspunt voor het inrichten van ons onderwijs aan leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften, het bepalen van de grenzen van de zorg en het voldoen aan de wettelijke bepalingen die bestaan rondom zorgplicht en 'Passend Onderwijs'.

5. Analyse van het functioneren van De Diamant

5.1 Opbrengsten

In het schooljaar 2020-2021 zijn we met de school een traject gestart gericht op het verhogen van de opbrengsten. De focus lag op het onderwijsproces van de leerlingen. We kwamen in aanmerking voor het traject Goed Worden, Goed Blijven⁺ (GWGB⁺) vanuit de PO-Raad, gericht op het verhogen van onze opbrengsten. Na een grondige schoolzelfevaluatie hebben we als team een aantal prioriteiten vastgesteld, voor de korte, middellange en lange termijn.

Schooljaar 2021-2022 heeft in het teken gestaan van de verdere concretisering en implementatie van dit verbetertraject. We hebben een didactisch fundament ontwikkeld waardoor we hoge opbrengsten kunnen realiseren en kinderen zich zo optimaal mogelijk kunnen ontwikkelen. Uit de evaluatie van het traject GWGB⁺ komen de volgende opbrengsten:

- Teamleden pakken zelf een leidende rol bij het kijken naar de opbrengsten en het vertalen daarvan naar acties in het onderwijs en de schoolontwikkeling;
- Teamleden zoeken elkaar actief op en gaan samen in overleg zonder dat dat wordt aangestuurd;
- In de expertgroepen pakken teamleden het podium en sturen vanuit hun expertise de schoolinhoudelijke ontwikkeling aan;
- De kwaliteit van de rekenlessen is verbeterd en uniformer:
- Iedereen verzorgt herkenbaar basisinstructies aan de hand van het EDI-model;
- Leerlingen zijn meer geactiveerd en betrokken bij de rekeninstructies;
- Medio '19-'20 werd 67% van de streefdoelen behaald, eind '21-'22 90%;
- de eindopbrengsten zijn gestegen.

Eindtoets 2022-2023

Als school scoren we bij 1F boven de signaleringsgrens 1F. Ten aanzien 2F/1S halen we het landelijk gemiddelde en ons eigen streefdoel zowel bij Lezen als bij Taalverzorging. Bij Rekenen halen we het landelijk gemiddelde en ons eigen streefdoel nog niet.

Arcering eindtoets (streefdoelen pas per 2020-2021)			
groen = boven streefdoel en signaleringswaarde, oranje = boven signaleringswaarde, onder streefdoel, rood = onder streefdoel en signaleringswaarde			
	2023		
Eindtoets groep 8	Signaleringsgrens: 100%	Signaleringsgrens: 60%	Streefdoel: 60%
Lezen	0	100	81
Taalverzorging	0	100	69
Rekenen	3	97	34
TOTAAL	1	99	61
Route 8	206.7		

Vanuit de doorontwikkeling van ons didactisch fundament hebben we vier expertgroepen geformeerd rond de volgende thema's:

- Expertgroep Rekenen
- Expertgroep Executieve Functies

- Expertgroep Leesonderwijs
- Expertgroep Meer- en Hoogbegaafden

5.2 Sociale Veiligheid

We hebben een duidelijk beeld van onze leerlingen. Door kindgesprekken, portfoliogesprekken met kind en ouders, gesprekken met ouders en observaties komen we tot een totaalplaatje waarbij we kunnen aansluiten in ons leerkrachthandelen en ons aanbod. Onze leerlingen komen veelal kansrijk binnen, ouders zijn betrokken en vinden ontwikkeling en leerprestaties belangrijk.

We zorgen voor een veilig klimaat in onze school. In kindgesprekken praten we met de leerlingen over hun welbevinden, hun plek in de groep en wat hen bezighoudt. Een grote rol hierin spelen de kinderen zelf: dat hoort bij eigenaarschap. Kinderen worden leeftijdsadequaat meegenomen hierin hun verantwoordelijkheid te nemen en te dragen binnen de “leefgemeenschap” van De Diamant. Kinderen op De Diamant krijgen de vrijheid waar ze verantwoordelijkheid over kunnen dragen. Jaarlijks nemen we Vensters-vragenlijst af bij de leerlingen van de groepen 6 tot en met 8 over het welbevinden en hun ervaren gevoel van veiligheid. Onderstaande geeft een beeld van de resultaten van de meting in april 2023.

	Gemiddeld cijfer	Aantal respondenten
Algemene tevredenheid	8,3	114
Welbevinden	7,9	114
Ervaren veiligheid	8,2	114
Aantasting veiligheid	9,0	114

5.3 Vakmanschap en professionele cultuur

In onze professionele schoolcultuur leidt het gedrag van alle betrokkenen naar de doelen van de school en naar een toename van het welbevinden van iedereen. Dit komt leerlingen, ouders en professionals ten goede. Elke leerling verdient de beste leerkracht!

Door cultuur terug te brengen tot het (zichtbare en hoorbare) gedrag in de school – inclusief de effecten hiervan op collega’s, leerlingen en ouders – hebben we een instrument in handen om de schoolcultuur te professionaliseren. Gedrag is professioneel als het:

1. Bijdraagt aan de doelen van de school
2. Leidt tot toename van welbevinden van jezelf
3. Leidt tot toename van welbevinden van anderen

Gedrag dat strijdig is met deze drie criteria wordt op De Diamant (op vriendelijke én duidelijke wijze) effectief begrensd: ‘Zo doen we dat hier niet!’ Uitdrukkelijk gaat het hier om al het gedrag van alle volwassenen in en rond de school. Als dit gedrag professioneel is, is er een basis om goed onderwijs te realiseren.

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. Dit is op De Diamant zichtbaar door het volgende gedrag:

- Wij zetten de deuren voor elkaar open;
- Wij gaan bij elkaar op lesbezoek;
- Wij praten niet OVER maar MET elkaar;
- Wij geven elkaar heldere feedback;
- Wij sluiten niemand buiten – Iedereen telt mee;
- Wij ontvangen iedereen op een hartelijke manier;
- Wij benoemen tegen elkaar wat het gedrag van de ander met jou doet;
- Wij praten in ik-boodschappen;
- Wij geven elkaar echt gemeente complimenten;
- Wij stellen altijd eerst een (verduidelijkings)vraag alvorens we onze mening geven;
- Wij stellen vragen vanuit een oprechte nieuwsgierigheid.

6. Onze ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen

De drie ontwikkelthema's voor de komende jaren komen voort uit het Strategisch beleidsplan van Kerobei. Voor ieder thema wordt beschreven welke koers we als school willen uitzetten. In de ambities zijn de doelen die hieruit voortkomen terug te lezen. In dit schoolplan worden de hoofddoelen niet verder uitgewerkt. Ze dienen als leidraad voor de expertgroepen die de doelen verder concretiseren en uitwerken.

6.1 De ontwikkeling van leerlingen tot individuen die eigenwijs, samenwijs en wereldwijs zijn

Goed onderwijs bieden, betekent dat we kinderen uitdagen om breed te ontwikkelen en te leren. Ook bevorderen we dat kinderen en volwassenen zich verbonden voelen met de wereld. Samen werken en leren binnen en buiten de school zijn daarom belangrijke uitgangspunten. Zorg voor duurzaamheid, sociaal bewustzijn, solidariteit en onbaatzuchtigheid zijn belangrijke waarden. We willen dat al onze leerlingen het beste onderwijs krijgen en daardoor hun talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen. De doelen die we onszelf hierbij stellen zijn:

1. Wij hebben een passende schooleigen norm opgesteld vanuit hoge ambities, passend bij onze doelgroep. Dit betekent dat:
 - ons Lesonderwijs verbeterd is en vanuit een doorlopende lijn aangeboden wordt,
 - we per vakgebied de streefdoelen gedefinieerd hebben,
 - we werken vanuit een data-gestuurde verbetercultuur,
 - we minimaal twee keer per jaar onze opbrengsten analyseren als basis voor het planmatig handelen.
2. Ons onderwijsaanbod is toekomstgericht. Dit betekent dat:
 - het versterken van executieve vaardigheden onderdeel uitmaakt van ons aanbod,
 - wij planmatig werken aan het vergroten van het eigenaarschap van kinderen,
 - wij werken aan kennis en attitudevorming van leerlingen m.b.t. burgerschapsthema's zoals duurzaamheid, democratie en milieu,
 - wij de lokale gemeenschap benutten als onderdeel van het onderwijsaanbod.
3. Wij richten ons op de brede persoonlijke ontwikkeling van leerlingen. Dit betekent dat:
 - wij leerlingen stimuleren hun creatief vermogen te vergroten.
 - wij onze leerlingen de vrijheid geven waar ze verantwoordelijkheid voor kunnen dragen.
 - wij actief inzetten op het weerbaar maken van leerlingen, zodat zij kunnen omgaan met tegenslag, doorzettingsvermogen leren tonen en onbaatzuchtig kunnen zijn.

6.2 Kerobei gaat voor alle kinderen

Wij vinden het enerzijds belangrijk dat de kinderen uit Baarlo thuisnabij onderwijs kunnen krijgen en anderzijds dat we kinderen ongelijk behandelen om zo de onderwijskansen voor alle kinderen te vergroten. De doelen we onszelf hierbij stellen zijn:

1. Ons onderwijs is gebaseerd op hoge verwachtingen, passend bij de mogelijkheden van onze leerlingen. Dit betekent dat:
 - wij doelgericht werken met kennis van leerlijnen.
 - wij vakleerkrachten en experts inzetten om hoge kwaliteit te leveren.
 - wij steeds meer maatwerk bieden zodat meer leerlingen thuisnabij onderwijs kunnen krijgen.
2. De verantwoordelijkheid voor ons onderwijs ligt bij de experts, de leerkrachten. Dit betekent dat:
 - onze professionele leergemeenschap in ontwikkeling blijft,
 - wij werken met doelstellingengesprekken zodat leerkrachten weten waar ze naar toe werken,
 - wij gedragswetenschappelijke kennis inzetten om passend te arrangeren op school,
 - wij werken met expertgroepen die rond inhoudelijke thema's het vakmanschap van zichzelf en de collega's blijven verbeteren.

6.3 Kerobei biedt onze medewerkers ontwikkeling en werkgelegenheid

Op De Diamant staat het vakmanschap van leerkrachten centraal. We werken we vanuit verbinding en met vertrouwen. De Diamant wil een fijne werkplek zijn met een stimulerend personeelsbeleid gericht op duurzame professionalisering. Medewerkers zijn erop gericht hun kwaliteiten continu te ontwikkelen, te verbeteren en in te zetten en worden hierin gefaciliteerd. Zij doen dit mede op basis van wetenschappelijke inzichten. De doelen die we onszelf hierbij stellen zijn:

1. Onze professionele cultuur is goed verankerd in ons handelen. Dit betekent dat:
 - we ons professioneel handelen vastgelegd hebben in een kwaliteitskaart,
 - al onze leerkrachten zeven jaar na de start van hun loopbaan volledig vakbekwaam zijn en dus beschikken over de vereiste vaardigheden op didactisch en pedagogisch gebied en voldoende kunnen differentiëren om onderwijs op maat te bieden;
2. Wij leveren een actieve bijdrage aan het terugdringen van het lerarentekort. Dit betekent dat:
 - we onze deuren altijd open zetten voor nieuwe medewerkers, zij-instromers en stagiaires die we mee opleiden tot een goede professional,
 - we met onze partner Hoera Kindercentra zoeken naar kansen van een integraal personeelsbeleid
 - we ons vak positief uitdragen naar de buitenwereld.



3. Wij bevorderen werkgeluk en hebben vitale medewerkers. Dit betekent dat:
- wij resultaten zichtbaar maken,
 - grote en kleine successen vieren (focus op wat lukt),
 - heldere en betekenisvolle doelen formuleren,
 - autonomie en verantwoordelijkheid geven aan onze medewerkers.