

Schoolplan Heldringschool



**Heldring
School**

Juni 2026



Inhoud

| | |
|---|----|
| 1. Inleiding..... | 3 |
| 2. PCBO Rotterdam..... | 4 |
| 2.1 Context van PCBO Rotterdam-Zuid..... | 4 |
| 2.2 Onze maatschappelijke opdracht: gelijke kansen waarmaken..... | 4 |
| 2.3 Onze missie: betekenisvol onderwijs voor ieder kind..... | 5 |
| 2.4 Het PCBO-koerskompas 2026-2030..... | 5 |
| 2.5 De kernwaarden van PCBO..... | 6 |
| 3. SBO Heldringschool..... | 7 |
| 3.1 De school in haar omgeving..... | 7 |
| 3.2 Visie Heldringschool..... | 10 |
| 3.3 Reflectie op de afgelopen periode..... | 15 |
| 3.4 Ambities voor de komende vier jaar..... | 16 |
| 3.5 Vierjarenplan (backwards mapping)..... | 17 |
| 4. Onderwijskundig beleid van SBO Heldringschool..... | 20 |
| 4.1 Krijgen de leerlingen goed les?..... | 20 |
| 4.2 Leren de leerlingen genoeg?..... | 20 |
| 4.3 Is het veilig op school?..... | 22 |
| 4.4 Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur..... | 24 |
| 5. Overige beleidsterreinen van SBO Heldringschool..... | 30 |
| 6. Sponsorbeleid..... | 31 |
| Bronnenlijst..... | 32 |
| Bijlage A: Overzicht kwaliteitszorg..... | 34 |
| Bijlage B: Professioneel Statuut..... | 35 |

1. Inleiding

Dit schoolplan beschrijft het beleidsplan van SBO Heldringschool vanaf augustus 2026 tot en met juli 2030. Het bevat een beschrijving van ons onderwijs waar we in de komende jaren naar toe werken en omvat het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs.

Het start met de missie, visie en strategische doelen van onze stichting – PCBO Rotterdam – en vormt een doorgaande lijn tussen het stichtingsbrede Koersplan en ons schooleigen beleid.

“We may all come on different ships, but we’re all-in the same boat now” (M.L. King Jr.)

Het schoolplan vormt een onderlegger voor het onderwijskundig beleid in de school en geeft daarmee richting aan ons handelen. Het vormt het kader voor onze identiteit, bestemming en betekenis in de komende jaren.

Dit schoolplan is tot stand gekomen door gezamenlijke inbreng en in dialoog met het bestuur. We hebben met elkaar de missie en visie uitgewerkt naar ambities en doelen voor de komende jaren. Dit heeft geresulteerd in een ambitieus plan dat we jaarlijks door evaluatie en bijstelling actueel houden. Het bestuur heeft het schoolplan vastgesteld en het is ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.

Goed onderwijs, dat maken we samen!

Mariëtte Vink
Directeur SBO Heldringschool

1 juni 2026

2. PCBO Rotterdam

2.1 Context van PCBO Rotterdam-Zuid

PCBO Rotterdam-Zuid verzorgt onderwijs voor ruim 7.400 kinderen op 28 basisscholen en 12 peutergroepen. Daarnaast is PCBO, samen met RVKO, initiatiefnemer van stichting ICBO, een samenwerkingsconstructie, waarbinnen één interconfessionele basisschool valt.

Vanuit een protestants-christelijke inspiratie, die verder reikt dan de grenzen van cultuur en levensbeschouwing, bieden we leerlingen en medewerkers een omgeving waarin zij kunnen groeien, leren en zich ontwikkelen. Vrijwel al onze scholen staan in Rotterdam-Zuid en werken in nauwe verbinding met hun omgeving en wijkpartners.

2.2 Onze maatschappelijke opdracht: gelijke kansen waarmaken

Rotterdam-Zuid is een kleurrijk stadsdeel met inwoners met veel verschillende culturen en leefwerelden. Kinderen groeien hier op in gezinnen die van elkaar verschillen in taal, achtergrond en mogelijkheden. Die diversiteit is een kracht én vraagt om extra aandacht voor gelijke kansen en goede ondersteuning. Voor veel kinderen en ouders is de school een vertrouwde plek in de wijk. Een plek waar kinderen zich gezien voelen, zich ontwikkelen en leren samenleven met anderen.

Het onderwijs dat wij bieden heeft een duidelijke maatschappelijke opdracht: alle kinderen de kans bieden zich te ontwikkelen en een stevige basis te leggen voor hun toekomst. Dat vraagt om onderwijs van hoge kwaliteit én om rechtvaardigheid in kansen. Wij geloven dat ieder kind kan leren en ontwikkelen, ook wanneer startpositie of leertempo verschillen.

Gelijke kansen realiseren betekent dat we verschillen tussen kinderen zien als kans om van elkaar te leren en samen te werken. Dat nemen we serieus en daarop stemmen we onze begeleiding af, zodat ieder kind krijgt wat het nodig heeft om verder te komen. Kinderen met vergelijkbare mogelijkheden bieden we gelijke perspectieven, onder andere bij de overgang naar het voortgezet onderwijs. We hebben hoge verwachtingen van al onze leerlingen, ongeacht achtergrond en werken nauw samen met ouders en partners, omdat kansengelijkheid ontstaat in een gedeelde ondersteuning rondom het kind.

We richten ons op een sterk basisniveau in lezen, taal, rekenen en brede vorming, zodat kinderen uitstromen als zelfstandige, veerkrachtige en betrokken deelnemers aan de samenleving. Dat begint in de klas, waar deskundige leraren met hoge verwachtingen, effectieve instructie en gerichte feedback werken aan onderwijs dat zichtbaar effect heeft.

Kansengelijkheid vraagt om vakmanschap, samenwerking en een lerende cultuur waarin teams hun onderwijs blijven versterken op basis van inzichten in wat werkt. Sterk leiderschap zorgt daarbij voor focus, richting en het borgen van kwaliteit.

Vanuit vertrouwen en verbinding nemen we samen verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van ons onderwijs en de kansen die dit biedt aan ieder kind op Rotterdam-Zuid. PCBO biedt duidelijke kaders, professionele ruimte en gerichte ondersteuning, zodat scholen met vertrouwen kunnen werken aan onderwijs waarin gelijke kansen de norm zijn. Daarmee verbinden we onze maatschappelijke opdracht met onze visie op leren: ieder kind heeft recht op goed onderwijs

2.3 Onze missie: betekenisvol onderwijs voor ieder kind

Bij PCBO leveren we een betekenisvolle bijdrage aan de brede ontwikkeling van kinderen in Rotterdam. Kennisoverdracht vormt daarbij het fundament: wat kinderen weten, bepaalt wat ze kunnen leren, begrijpen, bevragen en creëren. Daarom liggen taal, lezen, rekenen en wereldoriëntatie aan de basis van onze onderwijspraktijk; vaardigheden ontwikkelen zich vanuit dat kennisfundament.

Onderwijs is echter meer dan kennis alleen. Samen met partners bieden we ruimte voor brede vorming: kinderen leren omgaan met zichzelf, met anderen en met de wereld om hen heen. Via een rijk leerklimaat, onder andere met Dagprogrammering en aanvullende ondersteuning waar dat nodig is, stimuleren we ontwikkeling in de volle breedte.

Daarmee ondersteunen we ontwikkeling van kennis, maatschappelijke inbedding én persoonlijke vorming: kinderen maken niet alleen kennis met de wereld, maar leren ook wie zij zelf kunnen zijn in die wereld. We besteden daarbij expliciet aandacht aan burgerschap: leerlingen leren verantwoordelijkheid nemen, verschillen begrijpen en actief bijdragen aan de samenleving waarvan zij deel uitmaken.

Onze professionals hebben hierin een cruciale rol. Met vakmanschap, hoge verwachtingen en een diepgaande betrokkenheid creëren zij dagelijks een omgeving waarin ieder kind kan leren en groeien.

2.4 Het PCBO-koerskompas 2026-2030

Onze koers voor 2026–2030 geeft richting aan hoe wij als organisatie werken aan betekenisvol en toekomstgericht onderwijs voor iedere leerling van PCBO. Deze koers vormt de schakel tussen onze missie en de strategische ambities in hoofdstuk 7. We kiezen voor een samenhangende beweging op vier domeinen die elkaar versterken en die gezamenlijk bijdragen aan gelijke kansen voor alle leerlingen. Deze koers is leidend voor de verdere uitwerking in het uitvoeringsplan en in de schoolplannen.

| Ambities | Waar staan we voor? | Wat betekent dit in de praktijk? |
|---|--|--|
| <i>Sterke basis in de klas</i> | Effectief, kennisrijk en stabiel onderwijs voor ieder kind | Heldere standaarden, hoge verwachtingen, bewezen didactiek, sterk pedagogisch handelen volgens vastgestelde indicatoren, samenhang in leergebied en leerlijnen |
| <i>Professionele kracht en lerende teams</i> | Sterke professionals maken het verschil | Vakmanschap, leiderschap, kennisdeling, leernetwerken, gezamenlijke verantwoordelijkheid |
| <i>Samen sterk in de wijk en samenleving</i> | Onderwijs in verbinding met ouders, partners en omgeving | Partnerschappen, aansluitende ketens, betekenisvolle context voor leren |
| <i>Organisatiekracht en betrouwbare ondersteuning</i> | Processen en ondersteuning zijn dienstbaar aan onderwijs | Heldere rollen, voorspelbare besluitvorming, toegankelijke expertise, cyclisch werken |

Deze vier ambities vormen samen het uitgangspunt richting 2030. Ze geven richting, maar zijn geen

uitwerking op zichzelf. In hoofdstuk 7 worden deze ambities vertaald naar strategische bewegingen en in het uitvoeringsplan naar concrete afspraken en stappen.

Eén koers, vele scholen

PCBO vormt één organisatie met een gezamenlijke opdracht en duidelijke koers, maar met scholen die elk opereren in hun eigen wijk en context. Binnen deze koers maken scholen keuzes die passen bij hun leerlingen, hun teams en hun omgeving. Zo werken we samen aan duurzame kwaliteit en kansrijk onderwijs voor alle leerlingen— vandaag, morgen en in 2030.

2.5 De kernwaarden van PCBO

Om koers te houden in een complexe omgeving hebben we waarden nodig die richting geven aan ons dagelijks handelen. Onze kernwaarden vormen het morele kompas van PCBO. Ze zijn geworteld in onze christelijke inspiratie, die ons uitnodigt tot zorg voor elkaar, rechtvaardigheid en het blijven zoeken naar het goede. Vanuit die grondhouding staan we open voor overbrugging van traditionele grenzen en bieden we ruimte aan diversiteit in overtuigingen.

Wij werken vanuit gastvrijheid, tolerantie en waardering: alle kinderen zijn welkom op onze scholen. We waarderen de diversiteit van onze kinderen en medewerkers. Deze open houding vormt het fundament voor een inclusieve gemeenschap waarin ieder kind en iedere medewerker tot zijn recht kan komen.

Vertrouwen: we geloven in de kracht en mogelijkheden van ieder mens. We beginnen met vertrouwen; in kinderen, collega's, ouders en onszelf. We geven ruimte en verantwoordelijkheid, zodat iedereen kan groeien, ook wanneer dat kwetsbaar voelt. Vertrouwen vormt de basis voor professionele ruimte, eigenaarschap en veiligheid. Zo bouwen we aan een cultuur van openheid, eerlijkheid en wederzijds respect.

Verbinding: onderwijs maken we samen. In verbondenheid zoeken we het goede, luisteren we met aandacht en staan we naast elkaar. We vormen een gemeenschap waarin iedereen telt en waar verschillen worden gewaardeerd. We geven actief ruimte aan diversiteit in achtergrond, taal, cultuur, geloof en gender. Verbinding betekent zorg voor elkaar én voor de wereld om ons heen; samen dragen we bij aan een sterke, inclusieve samenleving.

Vakmanschap: we werken met hart en ziel aan goed onderwijs. We nemen ons vak serieus en blijven leren, reflecteren en verbeteren. Vakmanschap vraagt om professionaliteit, samenwerking en ambitie, maar ook om aandacht voor balans en welzijn. Met liefde voor het kind en oog voor kwaliteit bouwen we samen aan sterk onderwijs op iedere school.

Verantwoordelijkheid: we nemen verantwoordelijkheid voor het onderwijs dat wij bieden, voor elkaar en voor de wereld waarin we leven. We handelen bewust en zorgvuldig, vanuit rechtvaardigheid en compassie. We maken keuzes die bijdragen aan gelijke kansen en een duurzame toekomst. Verantwoordelijkheid betekent dat we doen wat goed is; voor kinderen, voor onze gemeenschap en voor de stad.

Deze kernwaarden vormen het fundament onder onze koers voor 2026–2030. Ze geven richting aan hoe wij handelen, leren en samenwerken - in de klas, in de school en in de hele organisatie.

3 SBO Heldringschool

3.1 De school in haar omgeving

Onze wijk

De school bevindt zich op de grens van Hillesluis en Afrikaanderwijk, twee karakteristieke stadswijken in Rotterdam-Zuid met een rijke geschiedenis en grote culturele diversiteit. Beide wijken zijn ontstaan aan het begin van de 20e eeuw als woongebieden voor arbeiders die werkzaam waren in de haven en industrie. Een groot deel van de woningen dateert uit de periode 1900–1940 en bestaat uit portiekwoningen en appartementen. De huizenprijzen liggen relatief lager dan in andere delen van Rotterdam, waardoor de wijk toegankelijk is voor starters en gezinnen met verschillende sociaaleconomische achtergronden.

De bevolkingssamenstelling is jong en cultureel zeer divers. In beide wijken wonen veel gezinnen met migratieachtergronden, onder andere met roots in Turkije, Marokko, Suriname, Kaapverdië en verschillende Oost-Europese landen. Dit zorgt voor een interculturele leefomgeving waarin verschillende talen, tradities en religieuze achtergronden samenkomen. Bron: Gemeente Rotterdam Wijkprofielen (2025).

De ligging van de school biedt daarnaast veel mogelijkheden om de directe omgeving te benutten binnen het onderwijs. In de nabije omgeving liggen betekenisvolle plekken zoals de Afrikaandermarkt, Het Gemaal, de Botanische Tuin, Vogelklas Karel Schot en het huis van de wijk Hillesluis.

Deze wijk kan worden gezien als een omgeving waarin leerlingen verschillende vormen van cultureel kapitaal (Bourdieu & Passeron, 1990) meebrengen: talen, ervaringen, gewoonten en kennis vanuit hun thuissituatie en culturele achtergrond. Deze sluiten niet altijd direct aan bij de schoolcontext, maar vormen wel waardevolle aanknopingspunten voor leren. Vanuit de visie dat ieder kind kan leren, kiest de school ervoor om hoge verwachtingen (Ruby-Davies, 2015) te combineren met passende ondersteuning, een taalrijke leeromgeving en erkenning van diversiteit. Door de leefwereld van leerlingen actief te verbinden met het onderwijs, wordt gewerkt aan gelijke kansen voor ieder kind.

Leerlingpopulatie

De school heeft een breed voedingsgebied. Leerlingen komen voornamelijk uit Hillesluis en omliggende wijken zoals Afrikaanderwijk, Bloemhof en Feijenoord, maar ook uit andere delen van Rotterdam-Zuid en daarbuiten. Omdat het speciaal basisonderwijs betreft, hebben leerlingen uiteenlopende ondersteuningsbehoeften op cognitief, didactisch en sociaal-emotioneel gebied.

De leerlingpopulatie is cultureel, taalkundig divers en een afspiegeling van de wijk. Veel leerlingen groeien op in gezinnen met roots in onder meer Turkije, Marokko, Suriname, Kaapverdië en Oost-Europese landen. Binnen gezinnen komen verschillende religieuze achtergronden voor. Naast het Nederlands worden thuis regelmatig andere talen gesproken, zoals Turks, Arabisch, Berbers of Pools.

Dit vraagt binnen school extra aandacht voor taalontwikkeling en schooltaal met daarbij ook oog voor de kracht van meertaligheid (Cummins, 2021).

In een deel van de gezinnen is sprake van sociaaleconomische kwetsbaarheid, zoals beperkte financiële ruimte, wisselende werkzekerheid of gebruik van ondersteunende voorzieningen. Dit kan invloed hebben op de onderwijscontext van leerlingen en vraagt om nauwe samenwerking tussen school en ouders.

Kengetallen

De school verzorgt onderwijs aan gemiddeld 115 leerlingen verdeeld over 9 stamgroepen. Het team bestaat uit 32 teamleden waarvan 17 onderwijzend (OP), negen teamleden ondersteunend (OOP) en zes vakdocenten (ZZP). Jaarlijks is er sprake van gemiddeld 25% in- en uitstroom van leerlingen. Leerlingen komen vanuit het regulier onderwijs, speciaal onderwijs, medisch kinderdagverblijven (MKD), behandel en onderwijs groepen (BEO) en andere SBO-scholen. De leeftijdsopbouw van de instroom is zeer divers en jaarlijks wisselend. De uitstroom betreft voor 95% schoolverlaters richting VO en een klein percentage dat van school wisselt vanwege verhuizing, uitstroom naar SO of terugplaatsing naar het regulier basisonderwijs.

Huisvesting

Onze school is gehuisvest in een monumentaal pand welke is gebouwd in de jaren 30. Het gebouw wordt goed onderhouden en is in 2024 geheel voorzien van een ventilatiesysteem. Daarbij voorzien 120 zonnepanelen het gebouw van stroom. De buitenruimte van de school is ruim en groen. De buitenruimte is opgedeeld in twee schoolpleinen die geschikt zijn gemaakt voor het jongere dan wel het oudere kind. De schooltuin maakt onderdeel uit van de buitenruimte. Bewoners uit de buurt komen regelmatig oogsten in de schooltuin. Wat zorgt voor ontmoeting en verbinding.

De school kent goede voorzieningen in de vorm van een eigen gymzaal, leskeuken, schooltuin met kas, bibliotheek en grote gemeenschappelijke ruimte voor vieringen en bijeenkomsten. Op de begane grond is de onderbouw gehuisvest waarbij groep 1/2 een extra ruim lokaal heeft.

De groepen 8 zijn gesitueerd op de 1^e verdieping, evenals de leskeuken, gymzaal en kantoren directie. Op de 2^e verdieping is ruimte voor drie middenbouwgroepen en een extra instructielokaal dat wordt gebruikt tijdens de lees- en rekenlessen.

Ontwikkelingen binnen de context van de school

Samenwerking in de wijk

Passend Primair Onderwijs Rotterdam

Passend Primair Onderwijs (PPO) Rotterdam biedt voor onderwijszorg die de basisondersteuning overstijgt een dekkende infrastructuur van extra ondersteuning. Deze onderwijsarrangementen variëren van tijdelijke lichte ondersteuning tot intensieve en langdurige begeleiding. Uitgangspunt is: regulier waar mogelijk, speciaal waar nodig, en bij voorkeur thuisnabij.

Het speciaal basisonderwijs vormt hierbij een tussenvoorziening tussen regulier basisonderwijs en speciaal onderwijs. Door de groeiende ondersteuningsvraag bij jonge kinderen is de Heldringschool in 2019 gestart met een kleutergroep met maximaal twaalf leerlingen, begeleid door een leerkracht

en onderwijsassistent.

Samenwerking onderwijs en zorg

De verbinding tussen onderwijs en jeugdhulp verloopt via de onderwijsarrangeerteams (OAT) van PPO Rotterdam. In deze teams werken onderwijs- en zorgprofessionals samen aan passende ondersteuning voor leerlingen. De Heldringschool valt onder het OAT-gebied Feijenoord. De schoolmaatschappelijk werker vervult binnen de school een belangrijke verbindende rol tussen onderwijs, ouders en hulpverlening.

Children's Zone Hillesluis

Binnen het Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ) werken scholen en partners in focuswijken aan betere ontwikkelkansen voor kinderen van 0 tot 18 jaar. De Heldringschool werkt hierin samen met scholen in Hillesluis en Afrikaanderwijk.

Binnen de leertijduitbreiding biedt de school aanvullend onderwijsaanbod in samenwerking met Rotterdam. Sinds 2018 zijn de vijf leerlijnen volledig ingevoerd: gezond, groen, sport, denken en techniek. Hiermee stimuleert de school brede ontwikkeling en duurzaam burgerschap.

Wijkteam en schoolzorgteam

Aan de school is een contactpersoon van het wijkteam verbonden. Via de schoolmaatschappelijk werker kunnen gezinnen indien nodig worden toegeleid naar passende ondersteuning. Door de samenwerking binnen het schoolzorgteam is de samenwerking tussen zorg en onderwijs verder versterkt.

Basisscholen

Met basisscholen in de omliggende wijken is regelmatig contact over plaatsingen en ondersteuning van leerlingen. De Heldringschool wordt regelmatig betrokken bij overleg over passende onderwijsroutes door middel van plaatsingsoverleggen. Daarbij maakt de Heldringschool deel uit van de wijknetwerken PPO.

Voortgezet onderwijs

Bij de overgang naar het voortgezet onderwijs volgt de Heldringschool de Rotterdamse POVO-procedure via Koers VO.

Samenwerking op stedelijk niveau

EMPO

De Heldringschool is opleidingsschool voor de Educatie Master Primair Onderwijs. Deze master is een samenwerking tussen de Erasmus Universiteit (EUR) en het NIVOZ. Door middel van open colleges kan de Heldringschool deelnemen aan gastcolleges waarbinnen kennisdeling plaatsvindt tussen onderzoek en praktijk.

Rotterdam Vakmanstad

Rotterdam Vakmanstad werkt vanuit een integrale visie op onderwijs, gezondheid, duurzaamheid en talentontwikkeling. Op de Heldringschool krijgen leerlingen via leertijduitbreiding onderwijs binnen de leerlijnen van Vakmanstad, gericht op het ontwikkelen van 'denkende doeners'.

CZ Meesterlab

Binnen het CZ Meesterlab werken schoolleiders samen aan kwaliteitsverbetering binnen de Children's Zone. Thema's zijn onder andere taalontwikkeling, kansengelijkheid en onderwijskwaliteit. De directeur van de Heldringschool neemt deel aan dit netwerk.

Rotterdamse SBO-scholen

De Rotterdamse SBO-scholen overleggen zes keer per jaar over ontwikkelingen binnen passend onderwijs en onderwijsinhoudelijke vraagstukken. Dit netwerk functioneert ook als regionaal SBO-overleg.

Leerschool Rotterdam Zuid

Binnen Leerschool Rotterdam Zuid werken schoolleiders, onderzoekers en opleiders samen aan vraagstukken die specifiek spelen in Rotterdam-Zuid. De focus ligt op taalontwikkeling, brede vorming en het benutten van onderzoek in de klas.

Samenwerking op landelijk niveau

Expertiseschool Ontwikkelkracht

Als expertiseschool binnen Ontwikkelkracht levert de school een actieve bijdrage aan onderwijsverbetering door praktijkervaring te verbinden met wetenschappelijke inzichten en systematisch te werken aan kwaliteitsontwikkeling. Vanuit de onderwijscontext van de school, waarin taalontwikkeling, meertaligheid en kansengelijkheid centrale thema's zijn, wordt expertise opgebouwd en gedeeld met andere scholen en onderwijsprofessionals. De school ontwikkelt een overdraagbare aanpak waarin effectieve interventies, professionele samenwerking en reflectie op onderwijsresultaten centraal staan. Door deze werkwijze draagt de school niet alleen bij aan de eigen schoolontwikkeling, maar ook aan bredere kennisdeling en versterking van onderwijskwaliteit binnen het onderwijsveld.

3.2 Visie Heldringschool

Onze koers hebben we uitgewerkt door middel van het visiekwadrant, onze kernwaarden, kernkwaliteiten, missie en belofte op goed onderwijs zoals hieronder beschreven. De visie op leren van PCBO (2021) is de onderlegger voor onderstaande uitwerking van de visie op leren zoals de Heldringschool deze operationaliseert.

Belofte op goed onderwijs

De Heldringschool biedt onderwijs waarin elke leerling zich optimaal ontwikkelt in kennis, vaardigheden en zelfvertrouwen. Wij werken als professionele leergemeenschap vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid aan onderwijskwaliteit op een ambitieus niveau. Ons onderwijs is kennisrijk, samenhangend en sluit aan bij de culturele achtergronden van onze leerlingen, zodat zij gelijke kansen krijgen om volwaardig deel te nemen aan de samenleving. Door doelgericht te werken aan sterke basisvaardigheden, met name taal en rekenen, en door continue verbetering en borging, realiseren wij iedere dag goed onderwijs.

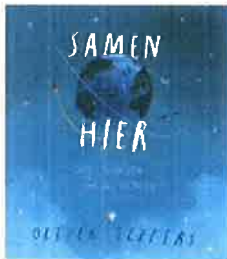
Kernwaarden

Verbinding

Op de Heldringschool wordt verbinding zichtbaar door:

- Het samenwerken in een professionele leergemeenschap waarbij ieders stem wordt gehoord;
- De relatie met leerlingen waarbij ieder kind daadwerkelijk wordt gezien, wordt benaderd vanuit een positieve pedagogische grondhouding en hoge verwachtingen;
- De relatie met ouders door het voeren van gelijkwaardige gesprekken over en met hun kind, het actief vragen hun verhaal te vertellen en hun stem te laten horen tijdens de koffieochtenden die zijn ingericht rondom diverse thema's, welke een directe verbinding hebben met het onderwijs in de klas.

Dit boek vertelt ons verhaal over verbinding:



Verantwoordelijkheid

Op de Heldringschool wordt verantwoordelijkheid zichtbaar door:

- Het gezamenlijk dragen van de verantwoordelijkheid die ons wordt toevertrouwd;
- We werken samen in leerteams;
- We voelen ons toegerust voor het werk dat we doen;
- We voelen ons verantwoordelijk voor alle leerlingen;
- We vertrouwen elkaar;
- We durven elkaar aan te spreken (zeg het zonder bloemen;-)

Dit boek vertelt ons verhaal over verantwoordelijkheid:



Zorg voor de wereld & betekenis

Op de Heldringschool geven we betekenis aan zorg voor de wereld door ons geloof dat ieder kind kan leren zorgen voor zichzelf, de ander en de wereld. We geven deze betekenis aan de wereld geïnspireerd door verschillende religies en achtergronden, we voelen ons verbonden in de gedeelde waarden die we met ons meedragen en uitdragen.

- We doen dit door te werken met een gegarandeerd kennisrijk en kleurrijk curriculum waarbij taal, kennis van de wereld en burgerschap vakintegratief wordt vormgegeven.

Dit boek vertelt ons verhaal over betekenis & zorg voor de wereld:

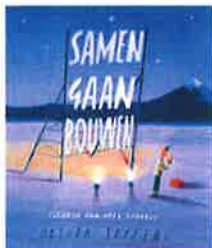


Vakmanschap & groei

Op de Heldringschool wordt vakmanschap en groei zichtbaar door het samenwerken in een professionele leergemeenschap:

- Het leren van leerlingen staat centraal;
- We werken aan ons professioneel kapitaal door onze kennis te verdiepen, samen lessen voor te bereiden en het voeren van ontwikkelgesprekken;
- We zorgen ervoor dat iedereen kan leren door te zorgen voor begeleiding voor starters en zij-instromers;
- We zorgen voor zicht op onze ontwikkeling door het uitvoeren van lesbezoeken.

Dit boek vertelt ons verhaal over vakmanschap & groei:



Kernkwaliteiten

Heldere en eigen visie op goed en ambitieus onderwijs;
Duidelijke normen en hoge verwachtingen van iedereen die bij de school betrokken is;
Sterke pedagogische driehoek: kwalificatie, socialisatie en subjectificatie in balans;
Sterk professioneel team dat samenwerkt aan goed onderwijs;
Gegarandeerd kennis- en kleurrijk curriculum (brug tussen thuiscultuur en schoolcultuur);
Gelijke kansen door expliciet onderwijs (ongeschreven regels expliciet maken);
Rustig en veilig leer- en werkklimaat dat gekenmerkt wordt door voorspelbaarheid en structuur.

Visie

*Visie: **leder kind kan leren!***

Visie op leren:

Ieder kind kan leren! Bij leren denken we aan kennis, vaardigheden en houding (brede ontwikkeling).
De focus ligt op de effectiviteit van de didactiek; niet op eigenschappen van de leerling.
We brengen bewust voorkennis aan en gebruiken deze voorkennis vervolgens als kapstok.
Nieuwe stof wordt aangeboden in kleine stapjes.

Beginners leren het beste van een expert die het voordoet: instructie gebaseerd op het EDI-model: ik-wij-jullie-jij wordt toegepast tijdens de begeleide inoefening.
De instructie wordt zowel auditief als visueel ondersteund.
We laten kinderen zoveel mogelijk succeservaringen opdoen.
Geleerde stof wordt herhaald.

Visie op professionaliseren:

Wij stralen uit dat wij het verschil maken!
We werken in een professionele leergemeenschap en gebruiken daarbij: Lessonstudy, actie onderzoek en hanteren een cyclische werkwijze.
We werken evidence-informed; we nemen beslissingen mede gebaseerd op basis van data en literatuur.
We geven elkaar op professionele wijze feedback: bespreken-afspreken-aanspreken.
We zien ouders als volwaardige partner (ouderbetrokkenheid 3.0).
Tijdens studiedagen staat het leren van leraren centraal.

Visie op organiseren:

We werken volgens het EDI-model. EDI is nadrukkelijk een middel om een doel te behalen. EDI is verwerkt in onze lesmodellen.
We werken met een gegarandeerd curriculum (schoolstandaard) waarin leerlijnen, referentieniveaus en arrangementen zijn verwerkt.
Door vaste regels, routines, positieve procesgerichte feedback creëren wij een veilig pedagogisch klimaat en optimale leeromgeving.
We werken proactief en daardoor voorspelbaar en consequent.
Het reken- en leesonderwijs is georganiseerd in instructiegroepen.

Visie op veranderen en verankeren:

Er is ruimte voor innovatief handelen waarbij bedoeld wordt om op de wetenschap gebaseerde interventies 'Heldringproof' te maken.
We werken met kwaliteitskaarten waarin onze aanpak geborgd en jaarlijks geëvalueerd wordt.
Binnen het (leer)team wordt van en met elkaar geleerd vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de resultaten van ons onderwijs.

Missie

Missie: "Iedereen aardig, waardig en vaardig"

We gaan ervan uit dat de omgeving waarin het kind opgroeit de meeste invloed uitoefent op de ontwikkeling van het kind. Wanneer we onze cirkel van invloed bekijken stellen we vast dat de leerkrachten in samenwerking met de schoolleider de grootste impact kunnen hebben (de Bruyckere et al., 2019).

Dit doen we door:

- Voortdurend vergaren en implementeren van kennis op het gebied van leren, een goede les geven, verbanden kunnen leggen tussen leerinhoud, voorkennis en andere onderwerpen uit het curriculum;
- Het geven van passende feedback en het effectief monitoren van kinderen;

- De school ontwikkelt een gegarandeerd curriculum gebaseerd op kennis;
- De school fungeert als professionele leergemeenschap: groep van professionals die samenwerken als een team om de specifieke leerbehoeftes van de leerling, die blijken uit de analyse van de gegevens, aan te pakken;
- Te voldoen aan de drie psychologische basisbehoeften volgens Deci & Ryan (2000): relatie (ik hoor erbij), competentie (ik kan wat), autonomie (wat ik doe, doet ertoe);
- Passende en uitdagende taken gekoppeld aan doelen, we hebben hoge verwachtingen van kinderen!
- De school zet de leertijduitbreiding in ter ondersteuning van haar curriculum, geoperationaliseerd in vijf trajectlijnen: Gezond (koken), Groen (tuinieren), Denken (filosofie), Techniek (Lego Education) en Sport (aikido).

3.3 Reflectie op de afgelopen periode

Bij de evaluatie van is er gebruik gemaakt van een sterkte-zwakke analyse (de 'SWOT') en de daaraan gekoppelde confrontatie-matrix: 'gezien onze sterke en zwakke punten, en gezien de kansen die er liggen en de bedreigingen die op ons afkomen, gaan we deze dingen aanpakken, benutten of verbeteren.

| | Kansen (extern) | Bedreigingen (extern) |
|-------------------------|---|--|
| Sterkte Punten (intern) | <p>De persoon van de leerkracht doet ertoe!</p> <p>Wij hebben hoge verwachtingen van onze kinderen – de leerling doet ertoe!</p> <p>Heldere schoolvisie en ambities die uitstijgen boven de basiskwaliteit in een effectief stelsel van kwaliteitszorg;</p> <p>Professionele Leergemeenschap die werkt vanuit een gedeelde missie en visie als onderdeel van de kwaliteitscultuur: doorontwikkeling op regionaal en landelijk niveau (LRZ & Ontwikkelkracht);</p> <p>Onderwijskundig sterk team zowel pedagogisch als didactisch: doorontwikkeling kennisdeling binnen bestuur (samenwerking SBO de Koppeling);</p> <p>Gegarandeerd kennisrijk curriculum dat bijdraagt aan kansengelijkheid: doorontwikkeling naar kennisrijk en kleurrijk curriculum;</p> <p>Doelmatig, samenhangend en herkenbaar burgerschapsonderwijs: doorontwikkeling verbinding met ouders & wijk;</p> <p>Betrokkenheid van kinderen tijdens de les is hoog;</p> <p>De school is een veilige omgeving voor kinderen, ouders en team;</p> <p>Borging van onderwijskundige implementaties als onderdeel van de kwaliteitszorg;</p> <p>Goed zicht op ontwikkeling en begeleiding + passende ondersteuning;</p> <p>Dagprogrammering CZ integraal opgenomen in curriculum;</p> <p>School is financieel gezond.</p> | <p>Toeleiding richting SBO verloopt niet volgens vaste criteria;</p> <p>Polarie samenleving;</p> <p>Kabinetsbeleid – bezuinigingen onderwijs.;</p> |
| Zwakte punten (intern) | n.v.t. | <p>Het feit dat de instroom niet via vaste criteria verloopt zorgt voor een toenemende psychiatrische problematiek binnen de doelgroep waar binnen het onderwijs geen behandeling voor beschikbaar is.</p> |

3.4 Ambities voor de komende vier jaar

De ambities van SBO Heldringschool geven richting aan onze ontwikkeling voor de periode 2026-2030. Ze zijn gebaseerd op onze visie, de SWOT-analyse, de visie van ons bestuur, inspectierapport (juni 2025) en tevredenheidsonderzoeken. Deze ambities vormen de basis van ons beleid in de komende jaren en beschrijven waar we als school naartoe werken.

De school heeft onderstaande ambities op hoofdlijnen verder uitgewerkt in ambitiekaarten per vakgebied/beleidsterrein en gekoppeld aan kwaliteitskaarten waarin de succesindicatoren beschreven staan om de ambities ook daadwerkelijk te kunnen behalen (zie bijlage A). De kwaliteitskaarten zijn gekoppeld aan lesmodellen waarin beschreven staat hoe de goede les eruitziet op de Heldringschool. De ambitiekaarten betreffende de vakgebieden zijn gekoppeld aan schoolstandaarden welke een koppeling hebben met de groepsplannen en de ontwikkelingsperspectieven. De werkwijze is geoperationaliseerd in de kwaliteitszorg en de kwaliteitsstructuur van de school zoals beschreven in hoofdstuk 4.4.

Professionele leergemeenschap en kwaliteitscultuur

De school versterkt de professionele leergemeenschap verder door te werken vanuit een gedeelde missie, visie en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor onderwijskwaliteit. Teamleden leren systematisch van en met elkaar, waarbij schoolontwikkeling wordt verbonden aan bestuurlijke, regionale en landelijke kennisnetwerken, waaronder de EMPO, Leerschool Rotterdam Zuid en Ontwikkelkracht.

Kwaliteitscultuur, visie, verbetering en borging (SKA2 / SKA3)

Kennisrijk en kleurrijk curriculum

De school ontwikkelt het curriculum verder naar een kennisrijk én kleurrijk aanbod waarin taal, wereldoriëntatie, burgerschap en brede ontwikkeling samenhangend worden aangeboden. Het curriculum sluit aan bij en vergroot de leefwereld van leerlingen, draagt bij aan kansengelijkheid door expliciete kennisopbouw, taalontwikkeling en culturele herkenning.

Burgerschap, sociale veiligheid en basiswaarden democratische rechtsstaat (OR2 / OPO) curriculum, aanbod en gelijke kansen (OP1)

Rekenen: doorontwikkeling & borging

De school ontwikkelt het curriculum op het vakgebied rekenen verder door waarbij in alle groepen gebruik wordt gemaakt van een gedeelde rekentaal en -strategie.

Didactisch handelen (OP3), curriculum (OP1), kwaliteitscultuur (SKA2 / SKA3)

3.5 Vierjarenplan (backwards mapping)

In onderstaand schema staan onze speerpunten voor de komende vier jaar – bovenstaande ambitie – uitgewerkt in een globaal plan van aanpak met de genoemde ambitie als resultaat. Jaarlijks geëvalueerd wat er is bereikt en wat succesfactoren en de belemmerende factoren waren waarom het beoogde jaardoel al dan niet is behaald. Vervolgens wordt in het jaarplan – dat in juni van ieder jaar wordt opgesteld – beschreven wat het doel is voor dat jaar en welke acties er nodig zijn om dit doel te behalen.

| Strategische opdrachten | Wat is er op 31 juli 2026 bereikt? | Wat is er op 31 juli 2027 bereikt? | Wat is er op 31 juli 2028 bereikt? | Wat is er op 31 juli 2029 bereikt? | Wat hebben we uiteindelijk op 31 juli 2030? |
|--|--|---|---|---|--|
| | Basis op orde | Basis (verder) op orde | Verdieping en verbreding | Consolideren en borgen | Goed onderwijs |
| Professionele leergemeenschap en kwaliteitscultuur (zie ambitie bij 3.4) | In de leerteams is het volgende zichtbaar (zie kwaliteitskaart werkwijze leerteams): Focus op het leren van alle leerlingen; Een cultuur van samenwerking en collectieve inspanning om het leren van leerlingen en leerkrachten te ondersteunen; Resultaatgericht werken om de praktijk te verbeteren en duurzame | De cyclus 'Zicht op ontwikkeling en begeleiding' (zie kwaliteitskaart) is volledig geïntegreerd in de leerteams: <u>September: startgesprek:</u> <i>Wat willen we bereiken?</i> (koppeling schooldoelen) <i>Hoe ziet mijn individuele bijdrage eruit?</i> (koppeling IDRIVE, LEF) <i>Wat spreken we af?</i> (koppeling evaluatie) <u>Maart: ontwikkelgesprek:</u> <i>Waar staan we nu?</i> (koppeling schooldoelen) <i>Welke individuele bijdrage lever ik daaraan?</i> (koppeling individueel ontwikkelgesprek) <u>Juni: evaluatiegesprek:</u> | <u>Schoolniveau:</u> De rollen van expert, leerteamvoorzitter en kwaliteitscoördinator zijn volledig uitgelijnd en ingepast in de leerteams en het breed MT van de school. <u>Bestuurlijk niveau:</u> De Heldringschool heeft een bijdrage geleverd aan de inrichting en werkwijze van de clusters binnen PCBO waarin kennisdeling centraal staat. <u>Stedelijk niveau:</u> De Heldringschool participeert binnen de Leerschool Rotterdam Zuid en heeft een leidende rol op het gebied van kennisdeling. <u>Landelijk niveau:</u> | De monitoring en evaluatieve cyclus op alle niveaus zijn ingericht. | <u>Schoolniveau:</u> Alle teamleden werken in professionele leerteams en leren zij structureel, cyclisch en onderzoeksmatig samen (DuFour et al., 2021). Er worden mogelijke verbeterpunten geïdentificeerd op basis van data en actuele onderwijswetenschappelijke inzichten. Daarnaast is er ruimte voor het oefenen van het professioneel handelingsrepertoire (bv. instructie- of gesprekstechnieken) en het organiseren van collegiale feedback daarop. De |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| | <p>verbeteringen aan te sturen.</p> | <p><i>Wat lukte goed?</i> (koppeling schooldoelen + individuele doelen) <i>Wat willen we volgen jaar een beetje beter doen?</i> (koppeling startgesprek) <i>Hoe kijk ik naar mijn individuele bijdrage?</i> (koppeling ontwikkelgesprek) <i>+ uitkomsten PSA bespreken wanneer afgenomen</i></p> | <p>De Helderingschool is expertiseschool binnen Ontwikkelkracht en heeft middels het ontwikkelde trainingsprogramma meerdere Groeischolen begeleid in het verbeteren van hun taalonderwijs (kennis en kleurrijk curriculum).</p> | | <p>bevindingen worden gecommuniceerd aan collega's en vormen de basis voor de beleidsontwikkeling op school. In de leerteams wordt gebruikt gemaakt van actieonderzoek, lessonstudy en de data teammethode (OGW4D).</p> |
| <p>Kennisrijk en kleurrijk curriculum (zie ambitie bij 3.4)</p> | <p>De Helderingschool heeft in lijn met het model van de SLO haar burgerschapsonderwijs vakintegratief vormgegeven middels 8 kennisrijke thema's op het gebied van taal, kennis van de wereld en burgerschap. De methode van DENK (2018) vormt hierbij de verbinding tussen deze drie vakgebieden.</p> | <p>De kennisrijkheid van het curriculum is uitgewerkt middels de volgende dimensies (Meester, 2021): algemeen vormend, coherent, cumulatief, specifiek, selectief, praktisch uitvoerbaar en verzelfstandigend.</p> <p>De kleurrijkheid van het curriculum is uitgewerkt middels de volgende dimensies (Banks, 1993): integratie van leerinhouden, toelichten van kennisconstructies, het terugdringen van vooroordelen, pedagogie van gelijkheid en de empowerment van de schoolcultuur.</p> <p>Het volledige curriculum is vastgelegd volgens het curriculaire spinnenwebmodel van van den Akker (2003)</p> | <p>Er is een volledige aanpak ontwikkeld betreffende het ontwerpen, evalueren en borgen van een thema.</p> <p>Er is een zelfscan van het curriculum ontwikkeld op basis van de mate van kennisrijkheid en kleurrijkheid.</p> | <p>Het curriculum van de Helderingschool leidt op tot de Betrokken Rotterdammer en levert een belangrijke bijdrage aan het aanbod binnen PCBO.</p> | <p>De school beschikt over een gegarandeerd kennisrijk curriculum dat leidt tot kansengelijkheid doordat kinderen zichzelf, de ander en de wereld om hen heen goed leren begrijpen en er zorg voor te dragen. Er worden kwalitatief goede taallessen gegeven die leiden tot kritische lezers en denkers.</p> <p>Het goede gesprek over onderwijs (i.c.m. professionalisering) dat binnen het team wordt gevoerd over de keuzen van doelen en themadoelen draagt bij aan de kennisopbouw van teamleden rondom diversiteit & inclusie, antidiscriminatie en emancipatie en daarmee wordt actief gewerkt aan de</p> |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| <p>Rekenen doorontwikkeling & borging (zie ambitie bij 3,4)</p> | <p>Alle leerkrachten hebben eenzelfde beeld van wat goed rekenonderwijs op onze school is. Dit is vastgelegd in de kwaliteitskaart en het lesmodel.</p> | <p>Alle leerkrachten maken gebruik van onderstaande uitgangspunten zoals beschreven in de kwaliteitskaart en passen het lesmodel toe:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Instructie als start; 2. Voortdurend monitoren d.m.v. CVB vragen; 3. Van concreet naar abstract; 4. Eén nieuw onderwerp per les (voorkomen van cognitieve overload); 5. Ruime aandacht voor automatiseren/reciprocal teaching; 6. Toepassen als laatste (kennis gaat vooraf aan vaardigheden). | <p>De rekenexperts zijn opgeleid en hebben hun rol in de leerteams gericht op:</p> <p><u>Leercoördinator:</u> Collegiale consultaties met lesmodel als kijkwijzer.</p> <p><u>Trendanalist:</u> Data-analyse rekenopbrengsten/literatuur/ervaringen leerteam gekoppeld aan acties.</p> <p><u>Zorgregisseur:</u> Risicoprotocol rekenen gekoppeld aan aanbod (portfoliogroep).</p> | <p>Borgingsweken rekenen (gekoppeld aan de kwaliteitskaart borging) zijn ingericht en hebben geleid tot een verdieping van de OGW4D cyclus op leerling- groeps- en schoolniveau.</p> | <p>identiteitsontwikkeling van het team (Heilbron, 2019).</p> <p>Kwalitatief hoogwaardige rekenlessen die bijdragen aan het behalen van de uitstroombestemming en de mogelijkheid tot behalen 1F of hoger.</p> <p>Het rekenonderwijs is doelgericht en resultaatgericht.</p> <p>Rekenresultaten worden tweemaal per jaar besproken middels verdiepte OGW4D cyclus.</p> <p>Vroegtijdig signaleren van risicorekenaars en vervolgens interveniëren middels passend aanbod en instructie.</p> |
| <p>Investing (zie uitwerking ambitiekaarten)</p> | | | | | |

4. Onderwijskundig beleid van SBO Heldringschool

Vanuit de inspectie wordt toezicht gehouden op vier domeinen:

- Krijgen de leerlingen goed les?
- Leren de leerlingen genoeg?
- Is het veilig?
- Houdt de school zicht op de kwaliteit van het onderwijs en stuurt de school voldoende op kwalitatief goed onderwijs?

In hoofdstuk 3 hebben we beschreven welke ambities wij de komende vier jaar hebben om op deze domeinen te leveren wat van ons verwacht mag worden.

Hieronder beschrijven we per domein welke ambities bijdragen aan de verdere ontwikkeling van het onderwijs op onze school.

4.1 Krijgen de leerlingen goed les?

Binnen PCBO Rotterdam-Zuid heeft ieder kind recht op goed onderwijs. Leraren maken daarbij het verschil: zij begeleiden het leren van leerlingen en zorgen voor een doelgericht en samenhangend onderwijsaanbod. Leren vindt plaats wanneer nieuwe kennis wordt verbonden aan wat leerlingen al weten. Daarom werken scholen met een uitdagend curriculum, duidelijke leerlijnen en gestructureerde instructie, waarbij leerlingen regelmatig feedback krijgen op hun ontwikkeling. Een veilig en rustig leerklimaat, hoge verwachtingen en professioneel handelen van leraren vormen de basis voor succeservaringen van leerlingen.

Zoals staat beschreven bij **indicator OP3**, worden instructies zo veel mogelijk gegeven volgens de manier van Expliciete Directe Instructie (EDI) welke verwerkt is in de lesmodellen. Hiervoor hebben we beleid opgesteld en werken we binnen de leerteams aan het ontwikkelen, onderzoeken en gezamenlijk voorbereiden van de lessen. Speerpunten binnen onze instructies zijn: werken vanuit het lesdoel, aanbrengen van voorkennis, controle van begrip, taxonomie van Bloom, inzetten coöperatieve werkvormen, toepassen van het GRRIM model. Onderlegger zijn hierbij de kwaliteitskaarten standaard pedagogisch- en standaard didactisch handelen. De leerkrachten, experts, kwaliteitscoördinatoren en directie leggen klassenbezoeken af om de ontwikkeling steeds te volgen en waar nodig bieden zij ondersteuning.

Naast de manier waarop het onderwijs wordt aangeboden, is ook het aanbod zelf van belang voor een goede les. Voor de basisvaardigheden maken we gebruik van actuele methodes en methodieken zoals LIST, DENK, ZLKLS, Pluspunt & Rekenroute. Bij de indicatoren **OP0** en **OP1** staan onze ambities met betrekking tot het aanbod beschreven.

Naast goed onderwijs in de basisvakken vinden het we het belangrijk dat onze leerlingen met dezelfde kansen het onderwijs verlaten als kinderen van andere scholen. Dat willen we bereiken door ze thematisch en geïntegreerd wereldoriëntatie-onderwijs te bieden, zoals beschreven bij de indicatoren **OP1**.

4.2 Leren de leerlingen genoeg?

Bij de indicatoren OR 1 en OR2 beschrijven we onze ambities op de opbrengsten van ons onderwijs. OR1 beschrijft onze doelen op de onderwijsresultaten, OR2 beschrijft de doelen op sociale en maatschappelijke

competenties. We hebben hierbij hoge verwachtingen, gebaseerd op de populatie.

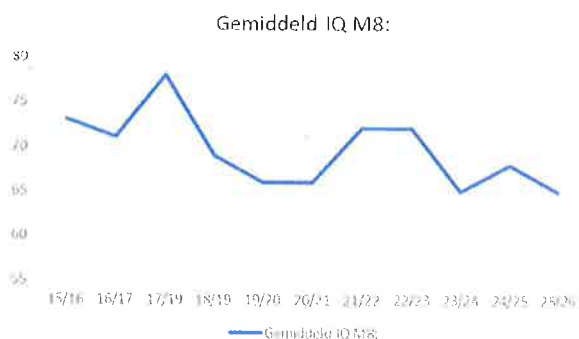
Hieronder een schematische weergave van de behaalde resultaten:

Trendanalyse eindopbrengsten:

| Schooljaar | 22/23 | 23/24 | 24/25 | 25/26 |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|
| Gemiddeld IQ M8: | 72 | 65 | 68 | 65 |
| Gemiddeld DIJ M8: | 39 | 38 | 39 | 37 |
| Gemiddeld DLE E8: | 45 | 38 | 44 | |

* Het gemiddeld DLE in groene cijfers geeft aan dat dit volgens of boven de schoolstandaard is. Het gemiddeld DLE in rode cijfers geeft aan dat dit onder de schoolstandaard is.

Gemiddeld IQ bij uitstroom:



Bij indicator OP2 beschrijven we hoe we volgen of onze leerlingen zich ontwikkelen en of zij voldoende leren. Wanneer uit onze monitoring blijkt dat een leerling meer ondersteuning nodig heeft dan het basisaanbod biedt, volgen we de stappen die binnen onze school zijn afgesproken. In de schoolgids [Schoolgids](#) is het ondersteuningsaanbod van onze school beschreven. Daarin staat welke ondersteuning wij leerlingen kunnen bieden en hoe we handelen wanneer een leerling extra ondersteuning nodig heeft. Ook wordt hierin duidelijk gemaakt waar de grenzen van onze ondersteuning liggen.

Hieronder geven we een overzicht van de manier waarop we dit extra zorgaanbod realiseren.

We werken met vijf niveaus van ondersteuning:

- Niveau 1: De algemene schoolcultuur en kansrijke aanpak in de groep door de leerkracht.
- Niveau 2: De algemene preventie in de school en intensievere kansrijke aanpak in de groep door de leerkracht of kortdurend ondersteuning.
- Niveau 3: De versterkte kansrijke aanpak (indien nodig na onderzoek) binnen de school en in samenspraak met de kwaliteitscoördinator. Op de Heldringschool hebben we verschillende arrangementen waar leerlingen indien nodig van kunnen profiteren, zoals extra ondersteuningslagen en instructiegroepen.
- Niveau 4: De versterkte kansrijke aanpak binnen de school in samenwerking met externe betrokkenen. Hierbij horen o.a. de inzet van de schoolcontactpersoon van PPO, oefentherapie en kindercoaching als wachtlijstzorg.
- Niveau 5: Verwijzing SO

Wij kunnen gebruik maken van de volgende specialisten:

- Schoolmaatschappelijk werk
- Oefentherapeut
- Schoolcontactpersoon PPO

Binnen de Heldringschool hebben we een aantal extra voorzieningen, met name voor leerlingen die in ondersteuningsniveau 2, 3 of 4 zitten.

Extra taalvoorzieningen

Voor alle leerlingen is er een ondersteuningslaag 2 ingericht boven op het reguliere aanbod van technisch lezen. Voor leerlingen met complexe leesproblemen is het mogelijk om deel te nemen aan ondersteuningslaag 3.

Voorzieningen voor extra ondersteuning

Voor allen leerlingen is het programma Voel je Sterk beschikbaar. Dit programma ondersteunt de sociaal emotionele ontwikkeling. Voor leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben is het mogelijk een verdiept programma te volgen bij de kindercoach.

Onderwijstijd

School hanteert het Hoorns model waarmee leerlingen van groep 3 tot en met 8 allen minimaal 940 lesuren maken op jaarbasis. Dit zijn 25,25 uren per week welke zijn uitgewerkt in een onderwijstijdentabel en kwartierenrooster voor alle groepen. Voor groep 1/2 geldt een minimum van 890 lesuren per jaar. Na 8 schooljaren hebben alle leerlingen minimaal 7520 uur les gehad. Zie voor de specifieke schooltijden per dag en de jaarplanning de schoolgids op onze website.

Alle leerlingen op de Heldringschool krijgen 5 uur extra leertijduitbreiding aangeboden in het kader van de Dagprogrammering (Rijke Schooldag).

Zie hiervoor de ambities bij indicator **OP4**.

4.3 Is het veilig op school?

Onze school zorgt voor een sociaal, psychisch en fysiek veilige leer- en werkomgeving voor leerlingen en medewerkers. Een veilig schoolklimaat is een belangrijke voorwaarde voor goed onderwijs en voor de ontwikkeling van leerlingen.

De school werkt volgens de beleidskaders, protocollen en regelingen die door het bestuur zijn vastgesteld. Deze documenten ondersteunen de school bij het waarborgen van kwaliteit, veiligheid en zorgvuldige besluitvorming. Schoolspecifieke documenten, zoals het veiligheidsbeleid en het anti-pestprotocol van de school, zijn te vinden op de website: [Praktische informatie](#). Protocollen en regelingen die voor alle scholen binnen het bestuur gelden, zijn beschikbaar via de [website](#) van het bestuur.

Veiligheid op de Heldringschool

De Heldringschool staat voor een positief en veilig schoolklimaat, waarin iedere leerling, ouder en medewerker zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt.

Ons veiligheidsbeleid richt zich op drie pijlers: sociale, fysieke en psychische veiligheid en is vastgelegd in het sociaal veiligheidsplan. Dit beleid wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld.

1. Sociale veiligheid

Wij vinden het belangrijk dat leerlingen met plezier naar school gaan en zich veilig voelen bij leeftijdsgenoten en medewerkers.

- De school werkt aan een positief pedagogisch klimaat en een integrale aanpak van sociale competentie;
- Jaarlijks meten wij het veiligheidsgevoel van leerlingen via de Monitor Sociale Veiligheid. De resultaten worden geanalyseerd, besproken in het team en, indien nodig, verwerkt in een plan van aanpak;
- De Heldringschool heeft een anti-pestprotocol waarin onze aanpak bij (cyber)pesten staat beschreven;
- De directeur, mevrouw M. Vink, is het eerste aanspreekpunt voor veiligheidskwesties, veiligheidsbeleid en tevens anti-pestcoördinator: info@heldringschool.nl

2. Fysieke veiligheid en calamiteiten

De school neemt maatregelen om ongelukken en calamiteiten te voorkomen en om adequaat te kunnen handelen als zich toch een incident voordoet. Dit wordt gecoördineerd door de veiligheidscoördinator mevrouw H. Zwijgers.

- Jaarlijks voeren wij een ontruimingsoefening uit om de veiligheid bij noodsituaties te waarborgen;
- Er zijn altijd voldoende opgeleide BHV'ers (Bedrijfshulpverleners) aanwezig in het gebouw en tijdens uitstapjes;
- Er is een calamiteitenplan waarin de taken, verantwoordelijkheden en communicatie bij noodsituaties zijn vastgelegd;
- De school werkt samen met externe hulpdiensten en volgt de richtlijnen van het schoolbestuur bij crisismangement.

3. Veilige voorzieningen en omgeving

De Heldringschool zorgt voor een veilige fysieke leeromgeving, zowel binnen als buiten het schoolgebouw.

- We houden een incidentenregistratie bij en voeren jaarlijks een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uit.
- Op basis van deze analyses wordt, indien nodig, een plan van aanpak opgesteld om risico's te verminderen.
- Ook zaken als medicijngebruik, schoolvervoer, speelplaatsveiligheid en ICT-gebruik maken deel uit van het veiligheidsbeleid.

Het volledige veiligheidsplan, inclusief protocollen zoals het anti-pestprotocol, calamiteitenplan en medicijngebruik, is terug te vinden in het digitale veiligheidsplan van de school, na te lezen op de website: [Schoolveiligheidsplan](#)

Dit beleid wordt jaarlijks herzien en vastgesteld door de schoolleiding en het bestuur, met instemming van de MR. Ouders en medewerkers worden geïnformeerd over belangrijke wijzigingen.

Veiligheid & leren

Om tot leren te komen, moeten leerlingen, medewerkers en ouders zich veilig en prettig voelen in onze school. Dat geldt zowel voor de fysieke als voor de mentale veiligheid. Bij de indicatoren **VS1 en VS2** beschrijven we op welke manier we werken aan de wettelijke vereisten.

Daarnaast hebben we ambities geformuleerd op twee eigen indicatoren die het gevoel van veiligheid binnen de school vergroten: culturele diversiteit en ouderbetrokkenheid.

Op onze school komen veel verschillende culturen bij elkaar om samen te leren, van en met elkaar. Wij vinden het belangrijk dat kinderen van verschillende achtergronden elkaar begrijpen, accepteren en respecteren.

Willen we ook ouders betrekken bij wat we hier op school met hun kinderen doen. Dat vraagt van onze medewerkers culturele sensitiviteit en het vermogen om te kunnen gaan met de verschillen tussen de



culturen.

Bij veiligheid hoort ook het gevoel van autonomie en competent zijn. Op de Heldringschool geven we dit vorm middels het werken in de professionele leergemeenschap:

In een professionele leergemeenschap (PLG) werken leerteams met hoge mate van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid structureel aan hun professionaliteit, vakmanschap en de verbetering van het onderwijsprogramma. In de leerteams wordt het onderwijs onderzocht en ontwikkeld zodat er steengoed onderwijs gegeven kan worden. Tijdens de bijeenkomsten van het leerteam helpen de methodieken van LessonStudy, actie- en dataonderzoek ons, om bovenstaande vragen te beantwoorden en daarmee te komen tot een continue verbetercyclus. Nieuwe- en startende collega's nemen direct deel aan de leerteams. Op deze manier ontvangen zij direct begeleiding en steun met betrekking op hun lesgeven (zie ook kwaliteitskaart opleiden in de school).

We gaan ervan uit dat ieder kind kan leren en hebben hoge verwachtingen van alle kinderen. We zijn ons ervan bewust dat we verwachtingen hebben en stralen uit naar kinderen dat alles wat je nog niet kan of weet, geleerd kan worden. We weten dat onze non-verbale communicatie van groot belang is, het maken van oogcontact met alle leerlingen zorgt voor een positief effect. Ondanks het feit dat we tijdens lezen en rekenen in instructiegroepen werken, is de wijze van indelen flexibel genoeg om niveaufixatie te voorkomen (zie ook kwaliteitskaart indelen in instructiegroepen). We werken vanuit heldere, uitdagende leerdoelen. Zeker wanneer het gaat om het opdoen van kennis van de wereld leggen we de lat hoog en gaan we ervan uit dat de hele groep het lesdoel kan behalen. Ook in ons taalgebruik en keuze van (voor)leesboeken kiezen we voor rijke taal en vereenvoudigen bij voorkeur niet. In alle groepen heerst een positief pedagogisch klimaat, we leren kinderen samenwerken want: 'samen lukt het wel'. In dit klimaat durven kinderen fouten te maken, zijn gemotiveerd tot leren en tonen een hoge betrokkenheid. Leerlingen mogen meepraten over het onderwijsproces in de Leerlingenraad en dragen actief bij aan het inrichten van de schoolbibliotheek, voorbereiden schoolactiviteiten en afsluiting van de thema's.

4.4 Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur

Hoe we de realisatie van onze visie en de voortgang op onze ambities bewaken hebben we beschreven bij de indicatoren **SKA1**, **SKA2** en **SKA3**. We leggen intern en extern verantwoording af aan formele en informele gesprekspartners. De directeur is primair verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur.

Onder het stelsel van kwaliteitszorg verstaan wij het geheel aan activiteiten waarmee wij systematisch werken aan het verbeteren en borgen van de kwaliteit van ons onderwijs. Het doel van het stelsel van kwaliteitszorg is samen te zorgen dat leerlingen optimaal kunnen leren en ontwikkelen.

Onder kwaliteitszorg verstaan wij het planmatig, systematisch, cyclisch werken aan het bewaken, verbeteren en verantwoorden van de kwaliteit van ons onderwijs. Dit doen wij door doelen te stellen, onderwijsprocessen te volgen, resultaten te analyseren en op basis daarvan verbeteracties te ondernemen.

Onder kwaliteitscultuur verstaan wij de gezamenlijke houding en overtuiging binnen het schoolteam om voortdurend te leren en te verbeteren. In een sterke kwaliteitscultuur voelen leraren en schoolleiders zich

gezamenlijk verantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit, staan zij open voor feedback en reflecteren zij regelmatig op hun eigen handelen en dat van de school als geheel.

Binnen het stelsel van kwaliteitszorg spelen vier belangrijke onderdelen een rol:

Planmatig werken aan kwaliteit

We onderscheiden een tweetal sets kwaliteitsinstrumenten die opgenomen worden in onze borgingscyclus:

- Ambitiekaarten (waarvan de ambities zijn ingebed in het schoolplan)
- Kwaliteitskaarten (waarvan de jaarlijkse acties zijn ingebed in het jaarplan)

De ambitiekaarten hebben een looptijd van vier jaar en kennen twee evaluatie momenten:

- Jaarlijks op studiedag evalueren en vaststellen schooldoelen
- Tijdens bijstellen/herschrijven schoolplan in een vierjaarlijkse cyclus.

De kwaliteitskaarten hebben een looptijd van minimaal 1 jaar en kennen 1 evaluatiemoment:

- Kwaliteitskaarten gericht op schoolontwikkeling worden geagendeerd tijdens de borgingsweken;
- Kwaliteitskaarten gericht op schoolorganisatie worden met de interne memo meegezonden wanneer het onderwerp aan de orde is. Kaart wordt doorgelezen, reacties worden direct verwerkt.

De lesmodellen hebben een looptijd van 1 jaar en kennen meerdere momenten waarop kennis kan worden toegevoegd en 1 evaluatiemoment gekoppeld met vaststelling:

- Na actieonderzoek in de leerteams kunnen er notities en opmerkingen geplaatst worden in de lesmodellen;
- Na klassenbezoeken kunnen er notities en opmerkingen geplaatst worden in de de lesmodellen;
- Tijdens de borgingsweken vindt het evaluatiemoment plaats en worden alle notities en opmerkingen verwerkt in een nieuwe versie lesmodel dat weer een looptijd kent van 1 jaar.

Instrumenten PDCA –cyclus (kwaliteitscirkel Deming):

Onderstaande instrumenten worden op school ingezet bij het planmatig werken aan beleid:

1. Gegarandeerd curriculum passend bij de fase PLAN en DO.
2. Schoolstandaard passend bij de fase CHECK
3. Evaluatie leerteam bij de fase CHECK
4. Bijstellen schoolstandaard bij de fase ACT.
5. Bijstellen van kwaliteitskaart bij de fase ACT.
6. Nieuwe doelen formuleren voor schooljaarplan en ambitiekaarten bij de fase ACT.

Borgingssystematiek

Om ervoor te zorgen dat schoolontwikkeling na implementatie en verdieping ook daadwerkelijk geborgd en bijgesteld wordt, is er een borgingssystematiek ontwikkeld in de vorm van een kwaliteitskaart. Jaarlijks vinden er borgingsweken plaats. Tijdens deze weken vinden er klassenbezoeken plaats om de leskwaliteit te meten, wordt er data geanalyseerd en wordt er literatuur gelezen. Deze bevindingen worden in het team gedeeld en er worden zo nodig aanpassingen gedaan in de kwaliteitskaarten en lesmodellen. Deze zijn daarna weer voor een jaar vastgesteld.

Zicht op de kwaliteit

OGW4D leerling- groeps- en schoolniveau

Er worden hoge doelen gesteld welke per vakgebied zijn uitgewerkt in leerlijnen (gekoppeld aan de kerndoelen) en schoolstandaarden. Doelen in de schoolstandaarden worden geformuleerd in termen van DLE op de verschillende functioneringsniveaus.



Er wordt data- en meet gestuurd gewerkt. Hierbij wordt gebruikt gemaakt van methodeafhankelijke en methodeonafhankelijke (CITO-LIB) toetsen. De resultaten worden gebruikt voor analyse op groeps- en schoolniveau:

- Micro-niveau: tijdens de les: notities in je weekplanning;
- Meso-niveau: na iedere methodegebonden toets;
- Macro-niveau: M en E CITO LIB toetsen.

Naast analyse en verklaren van de resultaten op groeps- en schoolniveau, worden noodzakelijke interventies en acties vastgesteld om de doelen te bereiken:

- De resultaten op (instructie)groepsniveau worden twee keer per schooljaar tussentijds geëvalueerd door de leerkracht in het groepsplan naar aanleiding van methodegebonden toetsresultaten en/of observaties tijdens de lessen genoteerd in de weekplanning;
- De resultaten op (instructie)groepsniveau worden twee keer per schooljaar tijdens een groepsbespreking met leerkracht en kwaliteitscoördinator geanalyseerd en interventies worden vastgesteld;
- De resultaten op schoolniveau worden tweejaarlijks door de KC'ers en directeur geanalyseerd en worden interventies vastgesteld. Daarnaast worden deze analyses en interventies jaarlijks met het team besproken en vastgesteld. Ook wordt de analyse en de interventies op bestuursniveau gedeeld en besproken;
- De OPP's worden jaarlijks geëvalueerd door leerkracht, KC'er en schoolcontactpersoon van PPO; De OPP's worden jaarlijks met ouders besproken middels toepassing van het hoorrecht en voor gezien/akkoord ondertekend.

Groepsplannen (GP)

Ons onderwijsaanbod is gebaseerd op basis van groepsplannen. In onze groepsplannen staat een beschrijving van een passend onderwijsaanbod gericht op het bereiken van de schoolambities, voor alle leerlingen van onze school. We maken groepsplannen voor technisch lezen, spelling, begrijpend lezen, taal/woordenschat en rekenen groepsplannen. In het groepsplan zijn de doelen opgenomen waar in de stam- of instructiegroep aan gewerkt wordt om de doelen van de schoolstandaard, vanaf dle 30 gekoppeld aan de uitstroombestemming, te kunnen behalen. Daarnaast staat beschreven hoe er aan de specifieke onderwijsbehoeften (van toepassing op betreffend vakgebied) van de leerlingen (vanuit het OPP) tegemoet gekomen wordt om deze doelen te behalen.

De groepsplannen kennen een lange cyclus van 6 maanden en een middellange cyclus van drie maanden (tussentijdse evaluatie). De korte cyclus wordt uitgevoerd door dagelijkse notities in de week en/of dagplanning. Zie ook: kwaliteitskaart werkwijze groepsplannen.

Ontwikkelingsperspectieven (OPP)

Voor alle leerlingen op de Heldringschool wordt binnen zes weken na inschrijven een OPP gemaakt. Het OPP bestaat uit de volgende onderdelen:

- Het algemeen deel;
- Het planningsdeel;
- Het handelingsdeel specifiek;
- Het evaluatiedeel

Het OPP wordt gebruikt als instrument om de leerling doelgericht te ondersteunen in de ontwikkeling en zorgt voor een heldere communicatie tussen de Heldringschool en de ouders van onze leerlingen.

Zie ook: kwaliteitskaart werkwijze ontwikkelingsperspectief.

Individuele handelingsplannen (IHP)

Een IHP wordt voor een periode van minimaal 8 weken opgesteld op individueel niveau voor een leerling. Voor deze leerling kan niet aan onderwijsbehoeften worden voldaan vanuit de standaard aanpak op het gebied van didactisch en/of pedagogisch handelen. Daarbij overstijgt de benodigde ondersteuning de geboden ondersteuning via het arrangement zoals beschreven in het groepsplan.

Zie ook: kwaliteitskaart werkwijze individueel handelingsplan.

Zie voor de volledige uitwerking: ambitiekaart leerlingondersteuning (Expertteam OGW4D et al., 2023)

Samenwerken aan kwaliteit

Het leerkrachtgedrag is dé cruciale factor in alle onderwijsprocessen (Marzano et al., 2002). Focussen op verfijning van leerkrachtgedrag is werken aan: didactische en pedagogische competenties, personeelsbeleid, kwaliteit van onderwijs, teamscholing en werkplezier. De Heldringschool heeft doelen geoperationaliseerd in de werkwijze van de professionele leergemeenschap. In de leerteams wordt gewerkt door middel van de volgende succesindicatoren (ook beschreven in de kwaliteitskaart werkwijze leerteams):

We werken vanuit dezelfde visie en missie:

- Er wordt gewerkt met een jaarplanning die gekoppeld is aan de jaardoelen;
- Bij de eerste bijeenkomst na start schooljaar maken we teamafspraken: bespreken-afspreek-aanspreken;
- We geven elkaar professionele feedback met LEF en *FUEL;
- We voeren actieonderzoeken uit gekoppeld aan de schooldoelen;
- We leren van en met elkaar middels Lesson Study;
- We gebruiken data als onderbouwing voor onze keuzes en acties;
- We werken vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid;
- We werken volgens de PDCA cyclus: probleemanalyse (Plan)-actieonderzoek (Plan) & lesson (Do) study(Do)-verdiepen (Do)-borgen (Check)-bijstellen(Act).

Zicht op de ontwikkeling van leraren:

Onderwijs onderzoeken, ontwerpen en geven:

In de leerteams wordt het onderwijs gezamenlijk ontworpen en onderzocht; lessen worden gezamenlijk voorbereid. Dit zorgt voor een leercultuur waarbinnen leraren zicht continue ontwikkelen. Doordat de basis van de school op orde is, er gewerkt wordt vanuit een gemeenschappelijke visie, er een planmatig systeem van leerlingondersteuning is en er duidelijke regels en routines zijn, heerst er rust in de school. Dit zorgt voor ruimte voor leraren om voldoende tijd te hebben om zich te kunnen wijden aan het ontwerpen en onderzoeken van ons onderwijs.

Startende leraren

In de eerste jaren van hun loopbaan maken startende leerkrachten een ontwikkeling door van leraar-in-opleiding tot startende leraar tot ervaren leraar. De complexiteit van het beroep vraagt om goede begeleiding. Een startende leerkracht krijgt individuele begeleiding op maat. De begeleiding richt zich op drie hoofdlijnen (zie kwaliteitskaart samen opleiden en professionaliseren):



- Persoonlijke ondersteuning: het ervaren van emotionele steun en het ontwikkelen van een persoonlijke identiteit als leerkracht (Kessels, 2010);
- Professionele ondersteuning: het versterken van de professionele competenties en daarmee het vergroten van het zelfvertrouwen;
- Sociale ondersteuning: thuisraken in de cultuur van de school.

Doorlopende deskundigheidsbevordering

- Jaarlijks vindt er teamscholing plaats gekoppeld aan de schooldoelen (zie jaarplanning leerteams);
- Er worden jaarlijks ontwikkelgesprekken gevoerd + het leerteam kent de volgende gesprekkencyclus (zie kwaliteitskaart zicht op ontwikkeling en begeleiding):

Zicht op de leskwaliteit van leraren:

Om te weten wat we op de Heldringschool verstaan onder goede leskwaliteit zijn de volgende instrumenten gezamenlijk ontwikkeld. De instrumenten zijn dan ook het resultaat van eerst een periode kennis opdoen door scholing en het lezen van literatuur. Daarna krijgt de opgedane kennis haar weerslag in de documenten:

- Kwaliteitskaarten: hierin staat beschreven hoe het onderwijs gegeven wordt;
- Lesmodellen: hierin staat beschreven hoe de les gegeven wordt.

De kwaliteitskaarten en lesmodellen worden voor een jaar vastgesteld. In de periode april/mei vinden de borgingsweken plaats. In deze periode vinden er klassenbezoeken plaats, lezen we literatuur en analyseren we data. Ter afsluiting van deze weken is er de studiedag borging waarin de opgedane nieuwe kennis en benodigde acties wordt verwerkt in de kwaliteitskaarten en lesmodellen. Waarna deze weer voor een jaar zijn vastgesteld (zie kwaliteitskaart borging).

Om in de praktijk te kunnen zien op welke wijze de lesmodellen worden geoperationaliseerd kennen we de volgende instrumenten:

- Klassenbezoeken door expert, IB, collega en/of directeur (zie aanpak klassenbezoeken)
- Borgingsweken (zie kwaliteitskaart borging)
- Externe audits (zie planning cyclus zicht op kwaliteit)

Reflecteren en bijsturen

De schoolleiding analyseert systematisch de uitkomsten van verschillende evaluaties en benut deze om het (verbeter)beleid gericht bij te stellen. Dit gebeurt op basis van data (zoals leerresultaten, leerling- en oudertevredenheidsonderzoeken, observaties en teamreflecties) én inbreng van belanghebbenden zoals leerlingen, ouders, teamleden en externe partners.

De evaluaties worden gebruikt om trends en knelpunten in beeld te brengen, bijvoorbeeld op het gebied van basisvaardigheden, sociaal-emotionele ontwikkeling of ouderbetrokkenheid. De schoolleiding koppelt deze analyses terug aan het team en maakt op basis daarvan gerichte keuzes voor verbetermaatregelen.

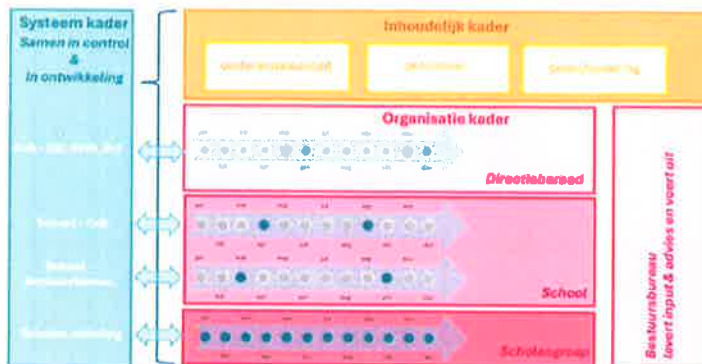
Enkele voorbeelden:

- Borgingssysteem Heldringschool (zie kwaliteitskaart borging);
- Gesprekkencyclus leerlingondersteuning en gesprekkencyclus leerteams (zie kwaliteitskaarten gesprekkencyclus + werkwijze leerteams);
- Aanpak analyse leerlingresultaten (zie ambitiekaart leerlingondersteuning + analysedocumenten);
- De evaluatie van ouderbetrokkenheid en de input vanuit de MR en koffie-/themaochtenden;

- Input van de leerlingenraad;
- In samenwerking met externe partners (zoals de gemeente, NPRZ, LRZ en Ontwikkelkracht) worden evaluaties van onder andere het NROB, SchoolZorgTeams en taalonderwijs gebruikt om beleid aan te scherpen. Bijvoorbeeld door gerichte inzet van middelen, herziening van zorgstructuren of aanpassingen in het curriculum.

Volgens een vaste gesprekkencyclus informeert de school het bestuur over de voortgang van haar kwaliteitscyclus, resultaten en bijstellingen:

- Tweejaarlijks gesprek directie – CvB
- Tweejaarlijks advies/ondersteuningsgesprek kwaliteitsadviseur PCBO
- Jaarlijks gesprek scholengroep (cluster) - CvB



Bron: sturingsfilosofie PCBO 'Samenhang in Sturing'

5. Overige beleidsterreinen van SBO Heldringschool

Personeels- en scholingsbeleid

Het personeelsbeleid van de school sluit aan bij het strategisch HRM-beleid van PCBO en ondersteunt de realisatie van het onderwijskundig beleid. Wij werken aan sterke, vakbekwame en wendbare teams die met plezier hun werk doen en zich blijvend ontwikkelen.

Bevoegdheid en bekwaamheid

De school draagt er zorg voor dat het onderwijspersoneel voldoet aan de geldende bevoegdheidseisen. De inzet en ontwikkeling van medewerkers wordt gevolgd via gesprekken en professionaliseringsafspraken. Teamleden onderhouden en versterken hun bekwaamheid door scholing, collegiale samenwerking en reflectie op het pedagogisch en didactisch handelen.

Strategische personeelsplanning

In aansluiting op het bestuursbeleid werkt de school aan strategische personeelsplanning. Daarbij brengen we de huidige en toekomstige personeelsbehoefte in beeld en stemmen we formatie, ontwikkeling en inzet van personeel hierop af. De personele planning wordt periodiek besproken en geactualiseerd in samenhang met de jaarplancyclus.

Professionele ontwikkeling en scholing

De school beschikt over een meerjarig scholingsbeleid (zoals uitgewerkt in de ambitiekaarten) dat aansluit bij de schoolontwikkeling en de doelen uit het schoolplan. Jaarlijks worden één of meer gezamenlijke ontwikkelpunten vastgesteld en uitgevoerd. Voor starters en studenten is begeleiding georganiseerd, afgestemd met de schoolopleider.

Professionele cultuur en leiderschap

De school werkt vanuit een professionele en lerende cultuur, waarin samenwerking, reflectie en professionele dialoog centraal staan. Leiderschap is gericht op onderwijskwaliteit, ontwikkeling van medewerkers en het versterken van gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Gesprekkencyclus en duurzame inzetbaarheid

Met medewerkers worden regelmatig gesprekken gevoerd over functioneren, ontwikkeling, inzetbaarheid en werkplezier. Daarbij is aandacht voor taakverdeling, werkdruk en duurzame inzetbaarheid. De school handelt binnen het geldende HR-kader van PCBO en maakt gebruik van beschikbare ondersteunende instrumenten.

Gelijke kansen en vertegenwoordiging

De school onderschrijft het streven naar evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding en betreft dit waar mogelijk bij benoemingen en talentontwikkeling.

Het personeelsbeleid wordt jaarlijks geëvalueerd en waar nodig bijgesteld in samenhang met het schoolplan, het jaarplan en de bestuurlijke kaders.

Professioneel statuut

Op onze school vinden we het belangrijk dat professionele ruimte, vertrouwen en vakmanschap zichtbaar zijn in het dagelijks handelen. Leraren spelen hierin een centrale rol en geven vorm aan goed onderwijs voor onze leerlingen. In het professioneel statuut van de school is vastgelegd hoe de professionele zeggenschap van leraren is georganiseerd. Dit statuut vormt een belangrijke onderlegger voor dit schoolplan (Bijlage B)

6. Sponsorbeleid

Onze school kan gebruikmaken van sponsoring. Sponsoring betekent dat bedrijven of organisaties een bijdrage leveren aan de school in de vorm van geld, materialen of diensten, in ruil voor een vermelding of andere tegenprestatie. Daarbij staat voorop dat sponsoring nooit invloed heeft op de inhoud van het onderwijs, de pedagogische keuzes van de school of de belangen van onze leerlingen.

Wij handelen conform het landelijke Sponsorconvenant voor het primair en voortgezet onderwijs 2025–2029. Dit convenant bevat afspraken over zorgvuldigheid, transparantie en het voorkomen van ongewenste beïnvloeding van leerlingen. Sponsoring mag geen verplichtingen opleggen aan leerlingen of ouders en mag niet in strijd zijn met de doelstellingen van het onderwijs.

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op het sponsorbeleid. Ouders en verzorgers worden geïnformeerd over eventuele sponsoractiviteiten. Voor de volledige afspraken verwijzen wij naar [het landelijke sponsorconvenant](#).

Bronnenlijst

- Banks, J. A. (1993). The Canon Debate, Knowledge Construction, and Multicultural Education. *Educational Researcher*, 22(5), 4-14.
- Bourdieu, P., & Passeron, J.C. (1990). *Reproduction in education, society and culture* (2nd ed.). Sage.
- Cummins, J. (2021). *Rethinking the education of multilingual learners: A critical analysis of theoretical concepts* (Vol. 19). Multilingual Matters.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268
- Inspectie van het Onderwijs. (2025). Kwaliteitsonderzoek SBO Heldringschool. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.
- De Bruyckere, P., Kirschner, P. A., & Hulshof, C. (2019). *More urban myths about learning and education: Challenging eduquacks, extraordinary claims, and alternative facts*. Routledge.
- DuFour, R., DuFour, R., Eaker, R., Mattos, M., & Muhammad, A. (2021). *Revisiting professional learning communities at work*. Bloomington: Solution Tree
- Expertteam OGW4D (Red.), Wally, T., Goudswaard, M., & van Breugel, K. (Eds.). (2023). *Opbrengstgericht werken in 4D: Zo verbeter je onderwijs planmatig* (3e opl.). CED-Groep.
- Kessels, C. (2010). *The influence of induction programs on beginning teachers' well-being and professional development* (Proefschrift). Universiteit Leiden.
- Marzano, R. J., Pickering, D. J., & Pollock, J. E. (2002). *Classroom instruction that works: Research-based strategies for increasing student achievement*. ASCD.
- Meester, E. (2021). Wetenswaardig. Curriculumontwikkeling voor primair onderwijs. 's-Hertogenbosch: Pica.
- Van den Akker, J. (2003). Curriculum perspectives: an introduction. In J. van den Akker, W. Kuiper, & U. Hameyer (Eds), *Curriculum landscapes and Trends* (pp. 1-10). Springer
- Rubie-Davies, C. M. (2015). *Becoming a high expectation teacher*. Raising the bar. New York: Routledge.

Bijlage A: Overzicht kwaliteitszorg

| Ambiteekaart: | Kwaliteitskaart: | Lesmodel: |
|--|--|--|
| Ambiteekaart taal | Kwaliteitskaart begrijpend lezen Kwaliteitskaart begrijpend luisteren Kwaliteitskaart taalbeschouwing Kwaliteitskaart spelling Kwaliteitskaart schrijven (<i>in ontwikkeling</i>) | Lesmodel begrijpend luisteren Lesmodel begrijpend lezen Lesmodel literaire gesprekken (<i>in ontwikkeling</i>) |
| Schoolstandaard begrijpend lezen Schoolstandaard woordenschat | | |
| Ambiteekaart technisch lezen | Kwaliteitskaart Beginnende Geletterdheid Kwaliteitskaart AVL fase 1 & 2 Kwaliteitskaart VTL | Lesmodel Beginnende Geletterdheid Lesmodel AVL fase 1 Lesmodel AVL fase 2 Lesmodel HOMMEL Lesmodel STILLEZEN |
| Schoolstandaard technisch lezen | | |
| Ambiteekaart rekenen | Kwaliteitskaart rekenen Kwaliteitskaart mentale getallenlijn Kwaliteitskaart rekentaal Kwaliteitskaart automatiseren (<i>in ontwikkeling</i>) | Lesmodel rekenen |
| Schoolstandaard rekenen | | |
| Ambiteekaart taal, kennis van de wereld en burgerschap | Kwaliteitskaart werken in thema's Kwaliteitskaart kennismuur Kwaliteitskaart formatief toetsen | |
| Ambiteekaart professionele leergemeenschap | Kwaliteitskaart werkwijze leerteams Kwaliteitskaart zicht op ontwikkeling & begeleiding Kwaliteitskaart samen opleiden & professionaliseren Kwaliteitskaart borging | |
| Ambiteekaart leerlingondersteuning | Kwaliteitskaart standaard pedagogisch handelen Kwaliteitskaart standaard didactisch handelen Kwaliteitskaart afname en registratie CITO-LIB Kwaliteitskaart afname en registratie AVI en DMT Kwaliteitskaart gesprekkencyclus Kwaliteitskaart startbespreking Kwaliteitskaart indelen instructiegroepen Kwaliteitskaart werkwijze ontwikkelperspectieven (inclusief hoorrecht) Kwaliteitskaart werken met groepsplannen Kwaliteitskaart handelswijze IHP Kwaliteitskaart POVO Kwaliteitskaart aanmelden nieuwe lln Kwaliteitskaart observatieplek kleuters Kwaliteitskaart terugplaatsing Kwaliteitskaart medicijnprotocol Kwaliteitskaart meldcode & MOA | |
| Ambiteekaart educatief partnerschap | Kwaliteitskaart kennismakingsgesprekken Kwaliteitskaart rapportgesprekken Kwaliteitskaart werkwijze MR | |
| Sociaal veiligheidsplan Anti-pestprotocol | Kwaliteitskaart LIB/MSV Kwaliteitskaart Gouden Weken Kwaliteitskaart BHV Kwaliteitskaart ontruiming Kwaliteitskaart incidenten en ongevallen Kwaliteitskaart extra schoolactiviteiten Kwaliteitskaart verzuim & verlof | |

Bijlage B: Professioneel Statuut

Schoolplan 2026 - 2030

Schoolplan van : SBO Heldringschool
Protestants-christelijk basis- en orthopedagogisch Onderwijs

Adres : Hilledijk 279
Postcode en Plaats : 3074 GC Rotterdam
Brinnummer : 14XB
Looptijd schoolplan : 1 augustus 2026 t/m 31 juli 2030

Instemming medezeggenschapsraad

Dit schoolplan beschrijft het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het kwaliteitsbeleid van de school voor de periode 2026–2030, zoals bedoeld in artikel 12 van de Wet op het primair onderwijs. De medezeggenschapsraad van [naam school] heeft ingestemd met dit schoolplan.

Plaats : Rotterdam
Datum : 1 juni 2026

Namens de MR,

Namens de directie,

Namens het bevoegd gezag,

Ingrid van Doesburg

Didi Wortelboer
Voorzitter MR

Mariëtte Vink
Directeur

Ingrid van Doesburg
College van Bestuur

Professioneel statuut



Heldring
School

Datum: April 2026



Inhoudsopgave professioneel statuut

Bestuurlijk kader

Toelichting schoolbestuur professioneel statuut 3

De sturingsfilosofie in beeld 4

Uitwerking professioneel statuut schoolniveau

1. *Professioneel statuut: doel* 5
2. *Professioneel statuut: kaders* 5
3. *Professioneel statuut: professionele ruimte en zeggenschap* 6
 - 3.1 *Betrokkenheid bij besluitvorming* 6
 - 3.2 *Rollen en verantwoordelijkheden* 8
 - 3.3 *Randvoorwaarden voor succes* 11
 - 3.4 *Professionele ontwikkeling* 11
4. *Professioneel statuut: evaluatie en bijstelling* 13
5. *Bijlagen en bronnen* 14

Bijlagen

Bijlage A: Visie op leren PCBO-versie 2021

Toelichting schoolbestuur PCBO

Bij PCBO vinden we het belangrijk dat onze scholen plekken zijn waar professionele ruimte, vertrouwen en vakmanschap echt merkbaar zijn. Leraren spelen daarin een centrale rol. Zij geven elke dag, met hart en ziel, vorm aan goed onderwijs voor onze leerlingen.

De Wet Beroep Leraar vraagt van iedere school om vast te leggen hoe de professionele zeggenschap van leraren is georganiseerd.

Daarmee wordt bedoeld dat leraren invloed hebben op:

1. De inhoud van het onderwijs
2. De manier waarop dit wordt aangeboden
3. De pedagogisch-didactische aanpak en leerlingbegeleiding
4. Het onderhouden van hun bekwaamheid

Deze professionele ruimte is geen losse afspraak, maar maakt onderdeel uit van de sturingsfilosofie binnen PCBO. Daarin staan drie leidende principes centraal:

- *vertrouwen* — *we leggen verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie*
- *vakmanschap* — *we erkennen de professionele expertise van leraren en schoolleiders*
- *verbondenheid* — *we werken samen, delen inzichten en leren van elkaar*

Deze principes geven richting aan hoe we besluiten voorbereiden, met elkaar doordenken en uitvoeren. Strategische keuzes verbinden we steeds met koers, kwaliteit en ontwikkelgerichte dialoog. Met dit professioneel statuut beschrijven we hoe professionele ruimte en zeggenschap van leraren in iedere PCBO-school bewust en transparant georganiseerd is.

Het statuut is daarmee geen theoretisch stuk, maar:

'het resultaat van professionele dialoog tussen bestuur, schoolleiding en team.'

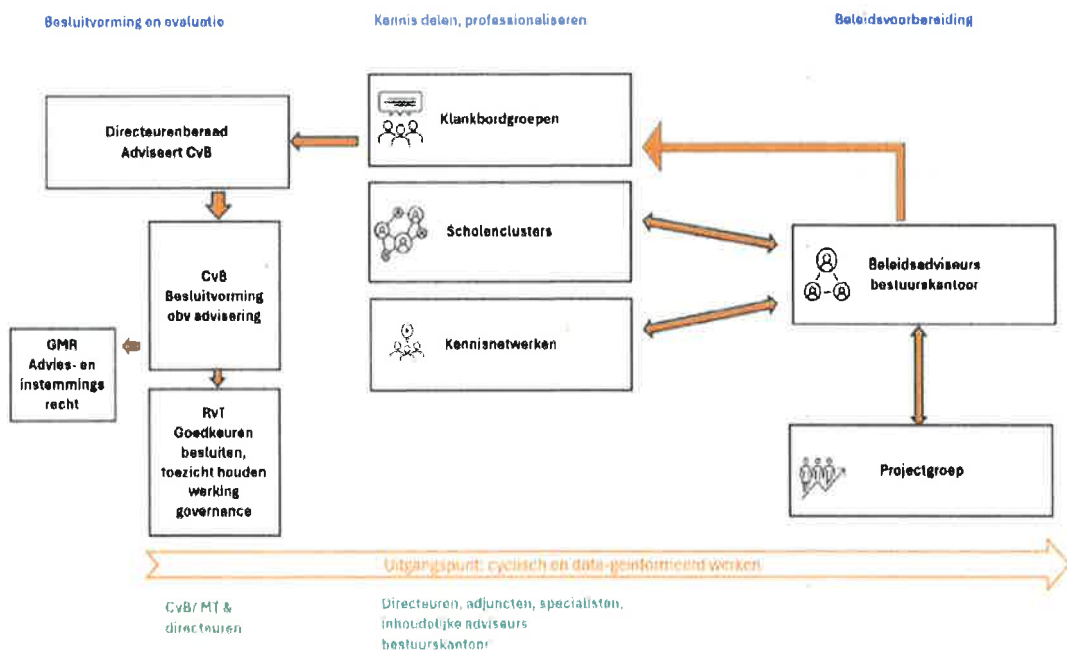
Op de pagina hierna is de sturingsfilosofie van PCBO nader uitgewerkt en vormt de onderlegger van het professioneel statuut voor de scholen.

De sturingsfilosofie in beeld

Op strategisch niveau neemt het College van Bestuur (CvB) in afstemming met het management, besluiten die de gehele organisatie raken, zowel op gebied van onderwijskwaliteit als ondersteunende en faciliterende processen. Het besluitvormingsproces kent geen vast startpunt: initiatieven voor strategische besluiten kunnen op verschillen niveaus in de organisatie ontstaan. Elk besluit is echter inhoudelijk verankerd in het Koersplan en wordt operationeel uitgewerkt in de jaarplannen.

Besluitvorming vindt plaats via een transparant en zorgvuldig doorlopen proces, waarin medewerkers en betrokkenen kunnen meedenken en input kunnen leveren. Zo borgen we dat besluiten goed zijn onderbouwd, gedragen en verbonden met de praktijk.

De structuur die dit proces ondersteunt, is weergegeven in onderstaande afbeelding. Daarin komt de sturingsfilosofie van PCBO tot uitdrukking: we werken volgens de DDDD-cyclus – data, duiden, doelen en doen - om continu te leren en te ontwikkelen als organisatie. Een nadere toelichting op de werking van de sturingsfilosofie is beschreven in een apart document dat beschikbaar is voor alle medewerkers.



Professioneel Statuut SBO Heldringschool

1. Doel

In dit professioneel statuut leggen de leraren en de schoolleiding van SBO Heldringschool vast hoe de professionele zeggenschap in onze school is georganiseerd. Daarmee geven wij uitvoering aan de Wet Beroep Leraar, waarin is vastgelegd dat leraren invloed hebben op de inhoud en organisatie van het onderwijs, professionele ruimte hebben in hun pedagogisch-didactisch handelen, mede vormgeven aan leerlingbegeleiding en oudercontact en verantwoordelijkheid dragen voor hun eigen bekwaamheid en ontwikkeling.

Het professioneel statuut maakt zichtbaar hoe deze professionele ruimte in onze school is vormgegeven en op welke wijze team en schoolleiding hier samen verantwoordelijk voor zijn. Het statuut is het resultaat van professionele dialoog en ondersteunt een cultuur van vertrouwen, vakmanschap en gezamenlijke verantwoordelijkheid binnen PCBO.

2. Kaders

Wet- en regelgeving beschrijft de basis van professionaliteit en bekwaamheid van de leraar.

Dit betekent dat:

- I. De leraar door zijn vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische bekwaamheid laat zien dat hij zijn werk professioneel, doelmatig en verantwoord kan uitvoeren, als leraar en als lid van een professionele gemeenschap.
- II. Leraren beschikken over professionele zeggenschap over:
 - a. de inhoud van de lesstof;
 - b. de wijze waarop de lesstof wordt aangeboden en de middelen die daarbij worden gebruikt;
 - c. de pedagogisch-didactische aanpak van de school, inclusief leerlingbegeleiding en oudercontacten;
 - d. het onderhouden en ontwikkelen van de eigen bekwaamheid in samenhang met bovenstaande onderdelen.

Deze professionele zeggenschap richt zich op het onderwijskundig beleid en is iets anders dan medezeggenschap volgens de WMS. Beide hebben een eigen rol, domein en wettelijke basis. De eindverantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs, het functioneren van de school en het personeelsbeleid berust bij het College van Bestuur van PCBO.

In het Koersplan van PCBO komt het streven naar continue professionalisering duidelijk tot uitdrukking:

- Door gebruik te maken van de kennis en expertise binnen en buiten PCBO;
- Door binnen teams te werken vanuit professionele ruimte, vakmanschap en relatie, en zo professionele groei te bevorderen.

De sturingsfilosofie van PCBO wordt gedragen door de leidende principes vertrouwen, vakmanschap en verbondenheid. Deze principes vormen het kader voor het realiseren van richting, ruimte en rekenschap. Vanuit vertrouwen worden verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie gelegd, vanuit vakmanschap staat professionele kwaliteit centraal en vanuit verbondenheid werken we samen en leren we met en van elkaar. Binnen deze handelingsruimte geven wij een invulling die past bij de doelen die wij in ons schoolplan stellen en bij de koers van PCBO.

De sturingsfilosofie PCBO vormt het bestuurlijk kader waarbinnen de professionele dialoog op schoolniveau gevoerd wordt.

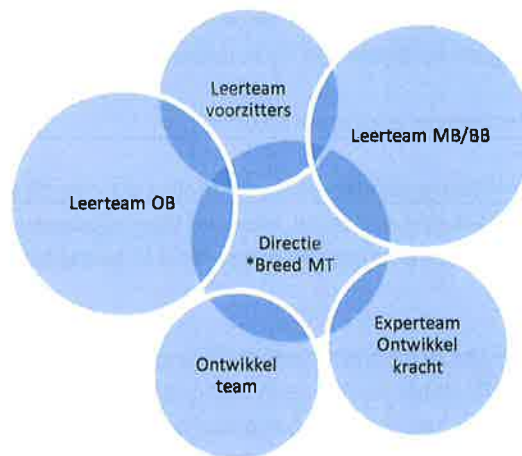
De visie op leren van PCBO vormt de onderlegger voor de pedagogisch-didactische aanpak binnen de school waarbij data-geïnformeerd werken het uitgangspunt is.

3. Professionele ruimte en zeggenschap

Onder professionele ruimte verstaan we de interne zeggenschap van leraren over de vormgeving van het onderwijskundig en kwaliteitsbeleid in de dagelijkse schoolpraktijk. Dit beleid neemt in de onderwijspraktijk de vorm aan van beslissingen en handelingen van leraren, dus in processen waarvoor de leraar als professional de verantwoordelijkheid draagt.

De professionele ruimte en zeggenschap wordt hierna uitgewerkt op de volgende onderdelen:

- Betrokkenheid bij besluitvorming
- Rollen en verantwoordelijkheden
- Randvoorwaarden voor succes
- Professionele ontwikkeling



*Breed MT: leerteamvoorzitters, kwaliteitscoördinatoren en directeur

Figuur 1: Organogram Helderingschool

3.1 Betrokkenheid bij besluitvorming

Professionele zeggenschap betekent dat leraren invloed hebben op besluiten die betrekking hebben op de inrichting, ontwikkeling en kwaliteit van het onderwijs. Daarom worden leraren structureel betrokken bij het ontwikkelen van het onderwijsbeleid. Dit uit zich in hoge scores op het vlak van betrokkenheid, zichtbaar gemaakt door diverse meetinstrumenten:

360 graden feedback (Zenger & Folkman, 2024)

1. Hoge betrokkenheid van medewerkers (90^e percentiel)
2. Het kunnen inspireren en motiveren (boven 90^e percentiel)
3. Het krachtig communiceren van duidelijke richting en strategie (boven 90^e percentiel)
Collega's zeggen hierover: *'Je kan krachtig en overtuigend communiceren en spreekt heldere verwachtingen uit naar mensen'*.

4. Het vaststellen van streefdoelen met als doel de lat voor elkaar hoog te leggen en tegelijkertijd zorgen voor het betrekken van mensen in het beslissingsproces, zorgt ervoor dat teamleden zich bekwaam en gewaardeerd voelen (de Wit, 2020).

Collega's zeggen hierover: *'Door steeds bevlogen samen te werken aan een helder doel, is dit team in staat één taal te spreken en eenheid uit te stralen'*.

Psychosociale Analyse (PSA, 2025)

Op de vier gemeten onderdelen scoort de Heldringschool boven (of juist onder) de norm, als ook boven (of juist onder) het landelijk gemiddelde:

1. Leidinggevende (boven LG)
2. Personeelsbeleid (boven LG)
3. Werkdruk (onder LG)
4. Belastende factoren in het werk (onder LG)

‘Niemand weet in zijn eentje genoeg’
(Plato, 3^e eeuw v.Chr.)

De Heldringschool heeft haar organisatievorm (zie figuur 1) ingericht als organisme (Aghina et al., 2018). Op deze wijze is de organisatie weerbaar tegen de complexiteit van de omgeving en kan er gebruik worden gemaakt van de collectieve intelligentie (Koenen, 2022).

Iedereen in de organisatie wordt uitgenodigd om vanuit zijn eigen rol te onderzoeken wat de organisatie nodig heeft en welke doelen zij heeft. Dit is een iteratief proces waarbij alle leden van de organisatie actief luisteren naar wat de organisatie te doen heeft in de wereld (Laloux, 2021). Om aan dit proces vorm en richting te geven is de school vormgegeven als een professionele leergemeenschap (DuFour et al., 2021).

Besluitvorming vindt plaats middels de adviesmethode (Bakke, 2006). Iedereen is gemachtigd tot het nemen van besluiten wanneer de volgende stappen hebben plaatsgevonden:

- Advies vragen/evidence-informed onderbouwen: vanuit ervaring experts/collega's, literatuur (wat werkt volgens de wetenschap) en data.
- Advies bespreken in het (leer)team: het advies wordt hierna krachtiger en/of het wordt beredeneerd aangepast.

Dit betekent in de praktijk dat alle leden uit de cirkels zoals weergegeven in het organogram (zie figuur 1) elkaar advies vragen en elkaar advies geven. Leidend hierbij is: hoe groter de beslissing, hoe groter het netwerk van mensen waaraan advies gevraagd wordt (Laloux, 2021).

De directeur blijft eindverantwoordelijk en is erop gericht de koers van de school uitgelijnd te houden met de gezamenlijk vastgestelde ambities.

De adviezen vertalen zich in onderwijsbeleid welke in onderstaande kwaliteitsstructuur zijn uitgewerkt om zo gezamenlijk voortdurend te kunnen blijven verbeteren:

De school werkt volgens de Enigma kwaliteitsaanpak (Naaijken & Bootsma, 2018) wat betekent dat de ambities van de school worden uitgewerkt in ambitiekaarten per vakgebied/beleidsterrein en koppelt deze aan kwaliteitskaarten waarin de succesindicatoren beschreven staan om de ambities ook daadwerkelijk te kunnen behalen. De kwaliteitskaarten zijn gekoppeld aan lesmodellen waarin beschreven staat hoe de goede les eruitziet op de Heldringschool. De ambitiekaarten betreffende de vakgebieden zijn gekoppeld aan schoolstandaarden welke een koppeling hebben met de groepsplannen en de ontwikkelingsperspectieven.

Op planmatige en cyclische wijze wordt gewerkt aan verbetering en borging van de onderwijskwaliteit:

- Ambitiekaarten (waarvan de ambities zijn ingebed in het schoolplan)
- Kwaliteitskaarten (waarvan de jaarlijkse acties zijn ingebed in het jaarplan)

De ambitiekaarten hebben een looptijd van vier jaar en kennen twee evaluatie momenten:

- Jaarlijks op studiedag evalueren en vaststellen schooldoelen
- Tijdens bijstellen/herschrijven schoolplan in een vierjaarlijkse cyclus.

De kwaliteitskaarten hebben een looptijd van minimaal 1 jaar en kennen 1 evaluatiemoment:

- Kwaliteitskaarten gericht op schoolontwikkeling worden geagendeerd tijdens de borgingsweken;
- Kwaliteitskaarten gericht op schoolorganisatie worden met de interne memo meegezonden wanneer het onderwerp aan de orde is. Kaart wordt doorgelezen, reacties worden direct verwerkt.

De lesmodellen hebben een looptijd van 1 jaar en kennen meerdere momenten waarop kennis kan worden toegevoegd en 1 evaluatiemoment gekoppeld met vaststelling:

- Na actieonderzoek in de leerteams kunnen er notities en opmerkingen geplaatst worden in de lesmodellen;
- Na klassenbezoeken kunnen er notities en opmerkingen geplaatst worden in de lesmodellen;
- Tijdens de borgingsweken vindt het evaluatiemoment plaats en worden alle notities en opmerkingen verwerkt in een nieuwe versie lesmodel dat weer een looptijd kent van 1 jaar.

Zie voor verdere uitwerking:

Schoolplan hoofdstuk 3 en 4

Kwaliteitskaart borgingsweken

3.2. Rollen en verantwoordelijkheden

In de school werken leraren en schoolleiding samen vanuit gedeelde verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijs. Professionele zeggenschap betekent dat leraren als experts een wezenlijke rol hebben in het vormgeven van onderwijsinhoud en pedagogisch-didactisch handelen, terwijl de schoolleiding eindverantwoordelijk is voor beleid, organisatie en kwaliteitsborging.

“Samenkomen is een begin; bij elkaar blijven is vooruitgang; samenwerken is een succes”
(Henry Ford, Amerikaans automobiefabrikant 1863 – 1947)

De school als werkplaats (Naaijens & Bootsma, 2022):

Leraren

De school is een plek waar vakmensen samenkomen om goed werk te leveren. Waarbij de primaire taak van de leraren is: het samenwerken aan goed onderwijs. We onderscheiden daarbij een viertal richtingen (Snoek et al., 2017):

- Het ondersteunen van het leren van leerlingen;
- Het ontwikkelen van onderwijs;
- Het organiseren van onderwijs;
- Het ondersteunen van het leren van collega's.

Dit proces vindt plaats binnen de leerteams.

Zie: kwaliteitskaart werkwijze leerteams

NB: met leraren wordt bedoeld: iedereen met lesgevende taken

Leerteamvoorzitters

De leerteamvoorzitter is gericht op het begeleiden van teamleren met als doel beter onderwijs en hogere leerlingresultaten. De leerteamvoorzitter heeft hierin een faciliterende rol gericht op de professionele dialoog.

De leerteamvoorzitter is verantwoordelijk voor het structureren en begeleiden van het leerproces binnen het team en draagt zorg voor effectieve en doelgericht bijeenkomsten waarbij de focus ligt op de volgende vier kernvragen:

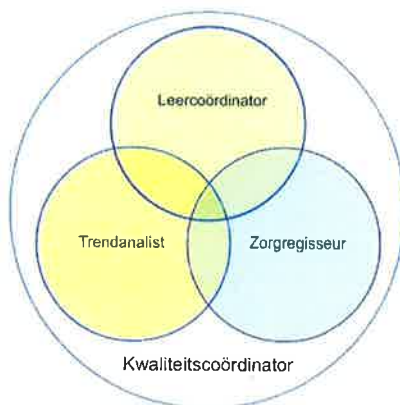
1. Wat willen we onze leerlingen leren?
2. Hoe weten we of alle leerlingen leren?
3. Wat doen we als sommige leerlingen niet leren?
4. Wat doen we als de leerlingen wel leren?

Concreet houdt dit in dat de voorzitter:

- Bijeenkomsten voorbereidt en leidt, met een duidelijke agenda en focus op onderwijsinhoud;
- Data- en resultaatgericht werken stimuleert, bijvoorbeeld door het vormgeven van een probleemanalyse en actieonderzoek;
- Teamleden activeert en betreft, zodat er sprake is van gedeeld eigenaarschap;
- De voortgang bewaakt en afspraken opvolgt;
- Een veilige, professionele cultuur bevordert, waarin reflectie en feedback centraal staan.

Kwaliteitscoördinatoren

De kwaliteitscoördinatoren werken opbrengst- en ontwikkelingsgericht, gekoppeld aan de schoolambities, monitort, analyseert en stuurt vervolgens in het operationele proces op het behalen van hoge resultaten. Er wordt gewerkt met data, de focus ligt op leren en het regisseren van de ondersteuning (Landelijke Beroepsgroep Begeleiders in het Onderwijs, 2024). Daarmee heeft de kwaliteitscoördinator drie rollen in de school (zie figuur 2):



Figuur 2: Denkmodel domeinen en rollen kwaliteitscoördinator (LBBO, 2024)

Leercoördinator:

De aanjager van de leercultuur en stuurt op het leren van en met elkaar. De leercoördinator adviseert, ondersteunt, geeft feedback en is kennisbrenger.

Trendanalist:

De trendanalist stelt in samenwerking de schoolbrede ambities aan de hand van data en analyses. Zorgt voor inzicht in de kwalitatieve ontwikkeling in het onderwijsleerproces en borgt en verbetert deze.

Zorgregisseur:

Regisseert samen met lerende ondersteuning voor leerlingen en coördineert de uitvoering van goed en passend onderwijs voor alle leerlingen binnen de school. De focus ligt op het versterken van het handelen van de leerkracht.

Directeur

De directeur is eindverantwoordelijk en draagt integraal verantwoordelijkheid voor de algehele leiding van de school. Hieronder wordt verstaan de verantwoordelijkheid voor de onderwijskundige kwaliteit, de organisatorische inrichting, het personeelsbeleid, het financieel en materieel beheer, alsmede de strategische en beleidsmatige ontwikkeling van de school.

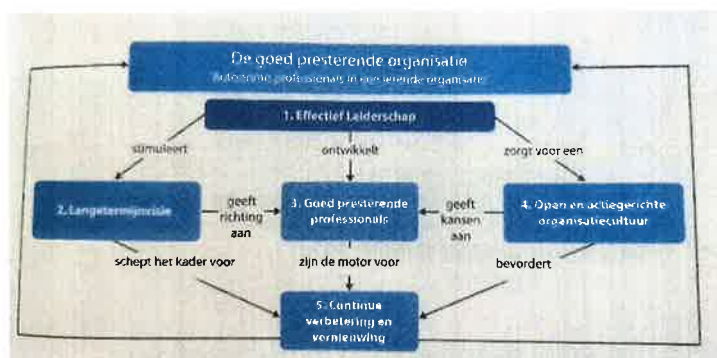
De directeur geeft, binnen de kaders van wet- en regelgeving en het door het bevoegd gezag vastgestelde beleid, richting aan de schoolontwikkeling en bewaakt de realisatie van de vastgestelde doelen. De directeur legt verantwoording af aan het bevoegd gezag over het gevoerde beleid en de behaalde resultaten.

De directeur vertegenwoordigt de school intern en extern en draagt zorg voor een veilige, professionele en doelgerichte schoolcultuur waarin leerlingen optimaal kunnen leren en medewerkers optimaal kunnen functioneren.

Schoolcultuur:

De Waal (2016) identificeert vijf succesindicatoren van een High Performing Organisation (Agirdag & Muijs, 2023). Zie figuur 3:

1. Effectief leiderschap
2. Langetermijnvisie
3. Goed presterende professionals
4. Open en actiegerichte organisatiecultuur
5. Continue verbetering en vernieuwing



Figuur 3: High Performing organisaties en de dynamiek van leiderschap. (Academica, 2020)

Hiermee zijn cultuur en leiderschap onlosmakelijk met elkaar verbonden. Het leiderschap bepaalt de cultuur van de organisatie en maakt daarmee mogelijk dat mensen een succesvolle bijdrage kunnen leveren aan de organisatiedoelstellingen. Dit maakt dat er drie belangrijk interventies zijn gericht op

de ontwikkeling van de organisatie (de Wit, 2020):

- Ondersteun anderen in hun ontwikkeling (zie kwaliteitskaart 'zicht op ontwikkeling en begeleiding);
- Implementeer ontwikkeling in het werk (zie kwaliteitskaart 'werken in leerteams');
- Stel professionalisering ten dienste van de organisatiedoelstellingen (zie 'jaarplanning leerteams' + jaarplan).

Concreet betekent dit dat de directeur de balans bewaakt tussen de focus op resultaten en het stimuleren van betrokkenheid. Om dit te realiseren maakt de directeur gebruik van de brugfuncties van effectief leiderschap:

- Duidelijke strategie en richting communiceren
- Inspireren en motiveren
- Bereiken van streefdoelen
- Integriteit en vertrouwen
- Anderen ondersteunen in hun ontwikkeling
- Leerbaar zijn

Door het afnemen van de PSA, 360 graden feedback, ontwikkelgesprekken en evaluaties in de leerteams wordt gemonitord in welke mate de directeur hierin succesvol is en welke doorontwikkeling mogelijk is.

3.3 Randvoorwaarden voor succes

Professionele zeggenschap vraagt om randvoorwaarden die leraren in staat stellen hun werk goed en verantwoord uit te voeren. De school zorgt voor een professionele werkomgeving waarin duidelijkheid, veiligheid en ondersteuning geborgd zijn. Dit betekent onder meer dat aandacht wordt besteed aan:

1. Een veilig, respectvol en professioneel werk- en leerklimaat
2. Heldere afspraken, structuren en organisatie
3. Passende onderwijskundige en praktische faciliteiten
4. Ondersteuning bij pedagogisch-didactisch handelen
5. Begeleiding en ondersteuning in contacten met leerlingen en ouders
6. Ruimte voor overleg, afstemming en samenwerking binnen het team

Deze randvoorwaarden dragen bij aan een professionele cultuur waarin leraren hun verantwoordelijkheid kunnen nemen en zich kunnen blijven ontwikkelen.

Zie voor verdere uitwerking:

Ambitiekaart werken in een professionele leergemeenschap

Ambitiekaart leerlingondersteuning

Ambitiekaart educatief partnerschap

3.4 Professionele ontwikkeling

Leraren blijven zich ontwikkelen op pedagogisch, didactisch en vakinhoudelijk gebied. Professionele ontwikkeling richt zich zowel op individuele groei als op gezamenlijke kwaliteitsverbetering binnen de school. Leren en ontwikkelen maken structureel onderdeel uit van het werk van leraren.

De school ondersteunt professionele ontwikkeling door onder meer:

1. Ruimte te bieden voor scholing die aansluit bij school- en teamdoelen
2. Het delen van kennis en expertise te stimuleren

3. Begeleiding, coaching en intervisie mogelijk te maken
4. Rekening te houden met wettelijke bekwaamheidseisen
5. Aandacht te hebben voor individuele ontwikkelbehoeften en ambitie

Professionele leergemeenschap

Op de Heldringschool wordt vormgegeven aan de professionele ontwikkeling van teamleden middels de professionele leergemeenschap (PLG) werken leerteams met hoge mate van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid structureel aan hun professionaliteit, vakmanschap en de verbetering van het onderwijsprogramma. In de leerteams wordt het onderwijs onderzocht en ontwikkeld zodat er steengoed onderwijs gegeven kan worden. Deze werkwijze kenmerkt zich door drie onderliggende ideeën:

1. Focus op het leren van alle leerlingen;
2. Een cultuur van samenwerking en collectieve inspanning om het leren van leerlingen en leerkrachten te ondersteunen;
3. Resultaatgericht werken om de praktijk te verbeteren en duurzame verbeteringen aan te sturen.

In het leerteam staan vier essentiële vragen centraal:

1. Wat willen we onze leerlingen leren?
2. Hoe weten we of alle leerlingen leren?
3. Wat doen we als sommige leerlingen niet leren?
4. Wat doen we als de leerlingen wel leren?

Tijdens de bijeenkomsten van het leerteam helpen de methodieken van Lesson Study, actie- en dataonderzoek ons, om bovenstaande vragen te beantwoorden en daarmee te komen tot een continue verbetercyclus. Nieuwe- en startende collega's nemen direct deel aan de leerteams. Op deze manier ontvangen zij direct begeleiding en steun met betrekking op hun lesgeven.

Begeleiding startende leerkrachten

Een startende leerkracht krijgt individuele begeleiding op maat. Een leerkracht in opleiding krijgt ook begeleiding op maat en daarnaast studiebegeleiding. Wanneer meerdere leerkrachten in opleiding zijn vormen deze een groep en werken samen, onder begeleiding, naar het diploma toe. Een meer ervaren leerkracht ontwikkelt en professionaliseert zich voor het overgrote deel in het leerteam middels teamscholing. De ontwikkeling is verbonden aan de schoolontwikkeling en richt zich op het collectief (zie ambitiekaart 'werken in een professionele leergemeenschap'). Alle leerkrachten en onderwijsassistenten maken deel uit van een leerteam. Tijdens de jaarlijkse gesprekkencyclus wordt ingezoomd op de ontwikkeling als leerkracht.

Doorlopende deskundigheidsbevordering

Jaarlijks vindt er teamscholing plaats gekoppeld aan de schooldoelen (*zie jaarplanning leerteams*); Er worden jaarlijks ontwikkelgesprekken gevoerd + het leerteam kent de volgende gesprekkencyclus (doorontwikkeling in 2526 met koppeling individueel ontwikkelgesprek en leerteamgesprek):

September: startgesprek:

Wat willen we bereiken? (koppeling schooldoelen)

Hoe ziet mijn individuele bijdrage eruit? (koppeling IDRIVE, LEF)

Wat spreken we af? (koppeling evaluatie)

Maart: ontwikkelgesprek:

Waar staan we nu? (koppeling schooldoelen)

Welke individuele bijdrage lever ik daaraan? (koppeling individueel ontwikkelgesprek)

Juni: evaluatiegesprek:

Wat lukte goed? (koppeling schooldoelen + individuele doelen)

Wat willen we volgend jaar een beetje beter doen? (koppeling startgesprek)

Hoe kijk ik naar mijn individuele bijdrage? (koppeling ontwikkelgesprek)

+ uitkomsten MTP bespreken wanneer afgenomen

- Klassenbezoeken door expert, KC, collega of directeur (*zie aanpak klassenbezoeken*);
- Leesgesprekken door IB (op basis van analyse leesresultaten);
- Coaching door KC, bovenschools opleider, expert, gedragscoach (doorontwikkeling: coaching door directeur)
- Deelname aan Leerschool R'dam Zuid;
- HeldringLeest: we lezen vak- en kinderliteratuur;
- Het volgen van opleidingen: Ad Pep, PABO, Master EN, MILE.

Zie voor de volledige uitwerking:

Ambitiekaart werken in een professionele leergemeenschap

Kwaliteitskaart werkwijze leerteams

Kwaliteitskaart samen opleiden en professionaliseren

Kwaliteitskaart zicht op ontwikkeling en begeleiding

4. Evaluatie en bijstelling

Het professioneel statuut maakt onderdeel uit van de kwaliteitscyclus van de school en is verbonden met het schoolplan. De afspraken over professionele zeggenschap en professionele ruimte vormen een uitgangspunt voor de wijze waarop het onderwijsbeleid wordt ontwikkeld, uitgevoerd en geëvalueerd.

Het statuut wordt periodiek betrokken bij de plan- en verantwoordingscyclus van de school. Dat betekent dat:

1. Bij de ontwikkeling en herziening van het schoolplan wordt gezien of het professioneel statuut nog aansluit bij de onderwijspraktijk en schooldoelen;
2. Bij de uitvoering van het schoolplan gewerkt wordt vanuit professionele dialoog tussen leraren en schoolleiding;
3. Evaluatie van onderwijsontwikkeling mede plaatsvindt vanuit professionele zeggenschap;
4. Het statuut zo nodig wordt geactualiseerd, zodat het een juiste weergave blijft van de professionele afspraken binnen de school.

Hiermee is het professioneel statuut duurzaam verankerd in de ontwikkeling en kwaliteitszorg van de school.

Bronnen

Aghina, W., Ahlback, K., De Smet, A., Lackey, G., Lurie, M., Murarka, M., & Handscomb, C. (2018). The five trademarks of agile organisations. Geraadpleegd via: [the-five-trademarks-of-agile-organizations.pdf](#)

Agirdag, O., & Muijs, D. (2023). School leadership development and academic achievement: Effectiveness of the High Performing Schools programme. *International Journal of Educational Research*, 122, 102248.

De Waal, A. (2016). *Hoe bouw je een high performance organisatie?* Culemborg: van Duuren Management

De Wit, M. (2020). *Making shift happen*. Amsterdam: Amsterdam University Press

DuFour, R., DuFour, R., Eaker, R., Mattos, M., & Muhammad, A. (2021). *Revisiting professional learning communities at work*. Bloomington: Solution Tree

Inspectie van het Onderwijs. (z.d.). *Toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs*. Geraadpleegd via: <https://www.onderwijsinspectie.nl>

Koenen, E. (2022). *Samen Slim. Hoe collectieve intelligentie ons gaat redden*. Leusden: ISVW uitgevers

Laloux, F. (2021). *Reinventing Organizations*. Tiel: Lannoo Campus

Landelijke Beroepsgroep Begeleiders in het Onderwijs (LBBO). (2024). *De beroepsstandaard voor de intern begeleider als kwaliteitscoördinator*. Uitgeverij Pica.

Naaijken, E. & Bootsma, M. (2018). *En wat als we nu weer eens gewoon gingen lesgeven? Een kwaliteitsaanpak voor scholen*. Huizen: Pica

Naaijken, E. & Bootsma, M. (2022). *De school als werkplaats. Gereedschap voor een sterke kwaliteitscultuur*. Huizen: Pica

PO-Raad. (2019). *Handreiking Professioneel Statuut*. Geraadpleegd via: <https://www.poraad.nl>

Rijksoverheid. (2017). *Wet Beroep Leraar en Lerarenregister*. Geraadpleegd via: <https://wetten.overheid.nl>

Snoek, M., de Wit, B., Dengerink, J., van der Wolk, W., van Eldik, S., & Wirtz, N. (2017). Een beroepsbeeld voor de leraar: over ontwikkelrichtingen en groei van leraren in het onderwijs.

Stichting Primair Onderwijs PCBO. (2025). *Sturingsfilosofie PCBO* (interne notitie).

Stichting van het Onderwijs. (2019). *Code Goed Bestuur in het primair onderwijs*. Geraadpleegd via: <https://www.codegoedbestuur.nl>

Vakbonden en werkgeversorganisaties in het primair onderwijs. (2018). *Professioneel statuut: Handreiking voor leraren en schoolbesturen*.

VOION & VO-raad. (2018). *Format Professioneel Statuut voortgezet onderwijs*.

Werkgeversvereniging PO. (2024). *CAO Primair Onderwijs 2024–2025*. Geraadpleegd via: <https://www.poraad.nl>

Zenger, J.H. & Folkman, J.R. (2019). *The New Extraordinary Leader. Turning Good Managers into Great Leaders*. New York: McGraw-Hill.



Visie op leren

Ieder kind op de scholen van PCBO heeft recht op het beste onderwijs. De leerkracht staat dagelijks voor de klas en bereikt de leerlingen. Dat betekent dat er geïnvesteerd wordt in het vakmanschap van leerkrachten. Leerkrachten werken samen met behulp van data, reflecteren en stellen zich lerend op.

Hoge verwachtingen
Leerkrachten investeren in de relatie met hun leerlingen. Ze spreken hoge verwachtingen uit en zijn betrokken bij het leren van de leerling.

Curriculum

Alle scholen hanteren een uitdagend en samenhangend curriculum. Leerkrachten werken samen om uitvoering te geven aan dit curriculum. Hierbij ligt de nadruk op het verwerven en toepassen van kennis en vaardigheden die nodig zijn om te kunnen participeren in de samenleving en in de vervolgopleiding. Leerkrachten kennen de leerlijnen van het curriculum van de school, volgen de leerlijn en passen die toe. De methode wordt hierbij gebruikt als bron.



Kennis

Leerlingen leren nagenoeg op dezelfde manier: nieuwe kennis wordt verworven door deze aan al aanwezige kennis te koppelen. De leerkracht is binnen de school hierbij bepalend en begeleidt het verwerven van nieuwe kennis. Leerlingen worden veelvuldig gecontroleerd op begrip om te garanderen dat leerlingen geen hiaten ontwikkelen ten opzichte van het curriculum. Leerlingen die meer aankunnen worden uitgedaagd door middel van verdieping of verbreding op het curriculum.

Instructie

Leerkrachten maken het verschil met een sterke gestructureerde instructie waarbij gebruik gemaakt wordt van bewezen effectieve didactische strategieën. Het gebruik hiervan verhoogt de kans op succeservaringen van leerlingen. Hoe meer leerkrachten in staat zijn succeservaringen te bieden hoe hoger de motivatie en het gevoel van eigenaarschap bij leerling en zal zijn. De scholen bieden de kaders waarbinnen een didactisch model gebruikt kan worden.

Feedback

Leerkrachten voorzien leerlingen van directe feedback om leerlingen op succeservaringen te wijzen of ze richting succeservaringen te leiden. Ook leren leerkrachten de leerlingen elkaar gerichte feedback te geven. Niet het eindresultaat, maar groei staat centraal bij het geven van feedback.

Klimaat

In de scholen heerst een rustig en gericht klimaat. Dit wordt bereikt doordat scholen heldere regels en routines hanteren voor alle leerlingen.

Samengevat bevat onze visie op leren de volgende elementen:



Scholen hanteren een uitdagend en samenhangend curriculum;



Nieuwe kennis wordt gekoppeld aan aanwezige kennis;



Leerkrachten geven sterke gestructureerde instructies in deel van didactische strategieën;



Leerkrachten en leerlingen geven directe feedback om groei te stimuleren;



Scholen hanteren heldere regels en routines voor alle leerlingen.

Schoolplan 2026 - 2030

Schoolplan van : SBO Heldringschool
Protestants-christelijk basis- en orthopedagogisch Onderwijs

Adres : Hilledijk 279
Postcode en Plaats : 3074 GC Rotterdam
Brinnummer : 14XB
Looptijd schoolplan : 1 augustus 2026 t/m 31 juli 2030

Instemming medezeggenschapsraad

Dit schoolplan beschrijft het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het kwaliteitsbeleid van de school voor de periode 2026–2030, zoals bedoeld in artikel 12 van de Wet op het primair onderwijs. De medezeggenschapsraad van [naam school] heeft ingestemd met dit schoolplan.

Plaats : Rotterdam
Datum : 1 juni 2026

Namens de MR,



Didi Wortelboer
Voorzitter MR

Namens de directie,



Mariëtte Vink
Directeur

Namens het bevoegd gezag,



Ingrid van Doesburg
College van Bestuur

Merrow Link