

Schoolplan 2026-2030



**Kindcentrum
De Nieuwe Haven**

Versiedatum maart 2026



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	De Koers van basisschool De Nieuwe Haven.....	7
3.1	De school in haar omgeving.....	7
3.2	Het visie-4-luik.....	10
3.3	Reflectie op de afgelopen periode	12
3.4	Ambities voor de komende vier jaar.....	14
3.5	Vierjarenplan (backwards mapping).....	17
4.	Onderwijskundig beleid van basisschool De Nieuwe Haven.....	25
4.1	Krijgen de leerlingen goed les?.....	25
4.2	Leren de leerlingen genoeg?.....	27
4.3	Is het veilig op school?.....	31
4.4	Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur.....	33
5.	Overige beleidsterreinen van De Nieuwe Haven	35
6.	Sponsorbeleid.....	36
	Bijlage 1: Matrix kwaliteitskader	37
	Bijlage 2: Lijst methodes.....	50
	Bijlage 3: Instemming MR.....	51
	Bijlage 4: Professioneel statuut.....	52

1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van Kindcentrum De Nieuwe Haven met brinnummer 13YZ01. We nemen u als lezer mee hoe wij vormgeven aan onze kwaliteitsnormen en kwaliteitseisen waarbij de basisvereisten van de inspectie in acht worden genomen.

Dit schoolplan beschrijft inhoudelijk het beleidsplan van Kindcentrum De Nieuwe Haven 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 de uitwerking van goede basisvaardigheden, dus focus op rekenen, taal en (begrijpend) lezen. Kindcentrum De Nieuwe Haven is gesitueerd in een focuswijk (Children's Zone) wat betekent dat de leerlingen 10 uur extra onderwijstijd genieten, waarbij we veel aandacht besteden aan de talenten van leerlingen.

Het schoolplan 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.

Het plan verenigt alle inzichten tot kernachtige formuleringen. Net zoals we onze kinderen niet alles voorschrijven en juist helpen om hun zelfbewustzijn, kennis, kunde en talenten te ontwikkelen, schrijft dit beleidsplan ook niet alles voor. Het vormt het kader voor onze identiteit, bestemming en betekenis in de komende jaren. Het geeft reflectie, richting en ruimte om samen resultaten te maken. Het is een levende gids tijdens onze reis naar meesterlijk onderwijs. Een verhaal dat nooit uit is en eindeloos doorgaat.

Dit schoolplan is tot stand gekomen door inbreng van teamleden, ouders en kinderen en met input van 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. Ik dank allen die hebben bijgedragen aan de totstandkoming van dit beleidsplan en aan de toekomstige uitvoering ervan.

Niek Stoop en Nesrin Dogan
Directie BS De Nieuwe Haven

Mei 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 De Koers van basisschool De Nieuwe Haven

3.1 De school in haar omgeving

Onze wijk

Onze school staat in de wijk Feijenoord in Rotterdam. De wijk karakteriseert zich als een stedelijk gebied in het bruisende Rotterdam in volle ontwikkeling en gelegen aan het water op de zuidoever van de Nieuwe Maas. Feijenoord is een dichtbevolkt en cultureel divers gebied met in 2025 ongeveer 80.740 inwoners. 78% van de woningen in de wijk is een huurwoning en de rest koop. De woningen hebben een gemiddelde WOZ waarde van €311.000.

Feijenoord ondergaat een grote verandering. Oude bedrijfsgebouwen maken plaats voor moderne woonconcepten, zoals de ontwikkelingen in de nabijgelegen straten. Het is een wijk met een rijke, industriële geschiedenis. De wijk staat bekend om zijn levendige mix van culturen. Er wordt geïnvesteerd in woningverbetering en de leefomgeving. De wijk heeft een goede verbinding met het stadscentrum van Rotterdam. De wijk maakt deel uit van het grotere stadsdeel Feijenoord, grenzend aan de Kop van Zuid en de Afrikaanderwijk.

Er zijn speelvoorzieningen en buitenschoolse projecten in de wijk die ook in de schoolvakanties actief zijn. Vele leerlingen komen en gaan zelfstandig naar school toe. De verkeersveiligheid is een blijvend aandachtspunt.

Leerlingpopulatie

Onze leerlingpopulatie laat zich over het algemeen karakteriseren als divers. Een percentage van 85% van de leerlingen heeft een niet-Nederlandse achtergrond. We hebben leerlingen met 28 verschillende nationaliteiten, waarvan circa 80% een niet-westerse achtergrond heeft. De meest voorkomende achtergronden zijn met een totaal van ruim 55% Curaçao, Marokko, Suriname, Syrië en Turkije. Ook hebben we enkele leerlingen uit niet vaak voorkomende landen zoals; Nepal, Tsjaad, Liberia, Tunesië, Brazilië, Koeweit, Guinee, etc. Er is een sprake van een hoge mate van meertaligheid, die wij als school omarmen. De religieuze diversiteit is groot met voornamelijk Christelijk, Islamitisch, Katholiek en Hindoeïstische kinderen.

Van de inwoners in de wijk Feijenoord heeft 37,5% een praktisch opleidingsniveau, 35,7% een middelbaar opleidingsniveau en 26,8% een hoger opleidingsniveau.

Een deel van de huishoudens in de wijk bevindt zich in een laag inkomensklasse en veel (eenouder-)gezinnen. Het gemiddeld inkomen per inwoner in de wijk Feijenoord is €29.200. Het gemiddeld inkomen per inkomensontvanger is €36.800.

17% van de huishoudens in de wijk Feijenoord heeft een inkomen op of rond het sociaal minimum. De uitdagingen op het gebied van onderwijskansen zijn groot, wat de inzet van programma's zoals het Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ) noodzakelijk maakt. De leerlingen die zich inschrijven op onze school wonen voornamelijk in de wijk. De gemiddelde afstand tussen het woonadres van een leerling en het adres van de school is 235 meter. Door stedelijke vernieuwing in het gebied groeit er ook een meer diverse groep bewoners met een hoger opleidings- en inkomensniveau.

De *kracht* die we zien in deze populatie is kansen benutten. Ook zien we dat de diversiteit ruimte biedt voor een brede talentontwikkeling. De werelden worden verbonden door het versterken van de maatschappelijke betrokkenheid en leidt tot actief burgerschap.

We zijn *trots* op de enorme veerkracht, de diversiteit en de ondernemende mentaliteit van onze leerlingen, die dagelijks laten zien dat ze ondanks soms uitdagende omstandigheden hun plek in de maatschappij opeisen.

Dit alles betekent dat we inzetten op kansgelijkheid, dat tot zijn recht door kansrijk te adviseren aan het eind van de basisschoolperiode, waarbij we kijken naar de potentie en de

groeimogelijkheden van het kind. We werken nauw samen met partners in de wijk en dragen uit dat we geloven in eigen kunnen waarbij ze hun ambitie en capaciteiten optimaal kunnen benutten.

Kengetallen

De weging van onze school is 37,54 met een spreiding van 5,5. Deze hoge weging vraagt om:

- Extra focus op basisvaardigheden (taal, rekenen en sociaal-emotioneel leren)
- Vroeg signaleren en begeleiden
- Sterke zorg- en ondersteuningsstructuur
- Hoge verwachtingen in combinatie met passend en kansrijk onderwijs
- Realistische en onderbouwde duiding van onderwijsopbrengsten

Kortom: onze hoge schoolweging vraagt om bewust, doelgericht en professioneel handelen, zodat alle leerlingen zich zo optimaal mogelijk kunnen ontwikkelen.

Voor het nieuwe schooljaar hebben we een verwachting van de volgende leerlingaantallen:

GROEPSGROOTTE	
KCA	19
KCB	24
KC3	21
H4	23
H5	15
H6	18
H7	13
H8	22
NE1-2	12
NE3-5	11
NE4-6	13
NE7-8	14

Huisvesting

Onze school is gehuisvest in drie gebouwen. Twee locaties zijn gesitueerd aan de Nassauhaven. De andere locatie is gelegen op het Noordereiland. Elke locatie heeft een andere indeling waarbij ten alle tijde een rijke leeromgeving gewaarborgd wordt.

Locatie Kindcentrum Nassauhaven 180

Op de begane grond biedt Kinderdam Kinderopvang, BSO en peuterspeelzaal. Op de eerste verdieping zijn de groepen 1, 2 en 3. Dit is een locatie waarbij het spelend leren centraal staat.

Locatie Hoofdgebouw Nassauhaven 433

Op de begane grond hebben wij een eigen bibliotheek en BSO van Grep Kids. Op de 2de en 3de verdieping hebben wij de groepen 4 tot en met 8.

Locatie Noordereiland Prins Hendriklaan 22

Op de begane grond heeft Kinderdam een Peuterspeelzaal en de groepen 1/2 en 3/5. Op de 1ste verdieping hebben wij de groepen 4/6 en 7/8. Ook heeft Grep Kids een BSO-voorziening.

Op alle locaties bieden wij intern gehuisvest logopedie en fysiotherapie. Dit doen wij in samenwerking met Uniek Praktijk. De leerlingen kunnen dan onder schooltijd gebruik maken van de diensten in goed overleg met de ouder/verzorger.

We zijn in nauwe samenwerking met meerdere wijkpartner zoals onder andere SV Gio, You Talent en SOL.

De faciliteiten en onderhoud is in beheer van de technische dienst van PCBO. In de gebouwen hebben we geen optimale temperaturen. Het is in de zomer te warm en in de winter te koud. We

hebben, gordijnen, zonwering en airsocks, maar toch merken we dat we de temperatuur regulatie niet optimaal krijgen. Met het zicht op de nieuwbouw is dit een punt dat hoog op het prioriteitenlijstje staat. Op het kindcentrum zijn we bezig met de aanvraag van een groen/blauw schoolplein omdat dit een jonge kind locatie is. De aanvraag is nog niet afgerond. Hier zal in juli 2026 duidelijk over komen.

Nieuwbouw

Vanuit de gemeente ligt er een besluitvorming voor maatschappelijk vastgoed ‘Opgave Nieuwe Persoonsdam’ voor nieuwbouw waar onze 2 locaties aan de Nassauhaven gehuisvest zullen worden. Er is nog geen concreet zicht op de termijn van de realisatie.

Ontwikkelingen binnen de context van de school

De externe factoren die van invloed zijn voor onder andere de krimp en groei zijn we sterk afhankelijk van de gezinnen met jonge kinderen die woonachtig zijn in de wijk. Door de jaren heen neemt het aantal gezinnen met jonge kinderen af waardoor sprake is van krimp. Nieuwe woningbouw zal hier in de komende jaren weer een positief effect hebben op ons leerlingaantal.

Hiernaast ziet u de cijfers van de in- en uitstroom in de afgeronde telling periode. De in- en uitstroom is over het algemeen gerelateerd aan verhuizingen. Ook hebben we te maken met uitstroom naar andere onderwijsvormen wat passend is bij de onderwijsbehoefte van de leerlingen.

IN- EN UITSTROOM

FEB 2025 – FEB 2026

Instroom 19
Zij-instroom 8
Zij-uitstroom 34
Uitstroom 4

Wij werken samen met kinderopvang om de instroom van leerlingen te waarborgen, ouders die opvang nodig hebben te ontlasten en zorgen zo ook voor een ononderbroken doorgaande lijn. Ook hebben we een breed schoolzorgteam die bestaat uit SMW, CJG, Wijkteam, PPO en onze eigen kwaliteitscoördinatoren. Subsidies worden ingezet voor vele extra inzet, projecten en activiteiten. De wijk heeft drukke straten, veel fietsers en voetgangers en bestuurders met hoge snelheden. De verkeersveiligheid heeft onze aandacht waarbij we in de leertijduitbreiding investeren in Veilig Verkeer lessen.

Onze interne focus ligt op een professionele school. Dat wil zeggen dat we blijvend investeren in het versterken van het team, het waarborgen van passend onderwijs, het zorgvuldig vernieuwen van methodes en het inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen — allemaal met het doel om kinderen optimaal te laten leren en groeien. Ook besteden we veel aandacht aan gezonde voeding en beweging, een doordacht aanbod binnen de leertijduitbreiding op het gebied van talent, burgerschap en de sociaal emotionele ontwikkeling.

3.2 Het visie-4-luik

Onze koers hebben we uitgewerkt door middel van het visie-4-luik (Van de Loo ea) in:

- onze **kernwaarden**: onze overtuigingen en principes, wat wij ten diepste belangrijk vinden en wat onze belangrijkste richting gevers zijn voor keuzes en handelingen;
- onze **kernkwaliteiten**: Waar wij ontzettend goed in zijn, wat wij op onderscheidende wijze doen;
- het **hogere doel**: onze missie, de waarden gedreven opdracht, waarom doen wij wat we doen? Wat een kind mist als het niet bij ons op school zit
- het **gewaagde doel**: onze visie, ons perspectief, een uitdagend maar haalbaar resultaat voor de (nabije) toekomst.

WAARDEN – wat vinden wij belangrijk?

In ons onderwijs staan vijf waarden centraal die richting geven aan ons handelen: **openheid, groei, vakmanschap, samenwerking en verantwoordelijkheid**. Deze waarden vormen samen het fundament waarop we bouwen aan een omgeving waarin leerlingen, professionals en ouders zich gezien, gehoord en uitgedaagd voelen.

Een plek waar openheid en vertrouwen centraal staan, waardoor kinderen zich durven uitspreken en ontwikkelen.

Een team van vakmensen dat begrijpt wat deze wijk vraagt en hoe je kinderen écht verder helpt.

Een netwerk van samenwerking tussen school, ouders en wijkpartners.

Een cultuur van verantwoordelijkheid, waarin kinderen leren eigenaar te worden van hun gedrag en toekomst. **Een veilige haven** voor kinderen die stabiliteit en rust nodig hebben.

Een krachtige motor tegen kansongelijkheid, die niet zomaar te vervangen is in de huidige maatschappij. In de wijk Feijenoord staan kinderen op met enorme veerkracht, talent en potentie.

HOGERE DOEL – waarom bestaan wij?

Wij omarmen onze waarde-gedreven opdracht waar de basisvaardigheden centraal staan, met 10 uur leertijdverlenging als motor voor kansen voor een rijke schooldag! De wijkgerichte aanpak waarin onderwijs, zorg, welzijn en ouders samenwerken om kinderen een doorlopende ontwikkellijijn te bieden. Dit betekent dat wij niet alleen kijken naar leren, maar naar het hele kind waarbij wij ook oog hebben voor hun talenten.

Zo realiseren we duurzaam sterk onderwijs en zichtbare leerwinst voor alle leerlingen. De leertijdverlenging is geen extra vulling van het rooster, maar een bewuste investering in:

- Taal en rekenontwikkeling
- Wereldoriëntatie
- Kunst, cultuur en sport
- Digitale geletterdheid
- Burgerschap, sociale en emotionele groei

Ons hogere doel is helder: Wij zijn een school waar elke leerling — ongeacht startpunt, achtergrond of tempo — de kans krijgt om te groeien tot een vaardige, zelfbewuste en betrokken wereldburger.

KWALITEITEN – waarin blinken wij in uit?

Als basisschool De Nieuwe Haven bouwen wij elke dag aan een omgeving waarin kinderen zich veilig, gezien en uitgedaagd voelen. Dat doen we niet alleen vanuit ambitie, maar vanuit sterke kernkwaliteiten die diep verankerd zijn in onze schoolcultuur. Samen vormen zij het fundament van ons onderwijs.

Wat ons écht onderscheidt:

Het is de samenhang tussen deze kernkwaliteiten die ons uniek maakt. Onze open houding versterkt groei. Ons vakmanschap geeft richting aan samenwerking. En verantwoordelijkheid zorgt ervoor dat we elke dag met overtuiging werken aan het beste voor onze leerlingen. Zo creëren we een school waar kinderen niet alleen leren, maar ook floreren.

Al deze kwaliteiten, de positieve houding en rust die binnen onze schoolgebouwen heersen stralen uit waar wij voor staan.

GEWAAGD DOEL – waarheen gaan wij?

Wij zijn een ambitieuze school die:

- **een aantoonbare basis legt in taal, rekenen en lezen**, ondersteund door extra leertijd, effectieve instructie d.m.v. DPL- en Teach-technieken worden ingezet ten behoeve van de rust en structuur;
- **onderwijs** biedt waarin verschillen worden gezien als kracht maar vooral wordt gewerkt vanuit hoge verwachtingen;
- **een passende uitstroom** waar we trots op zijn;
- **een spil in de wijk Feijenoord** is, waar ouders zich welkom voelen, wij cultuursensitief handelen en partners actief bijdragen aan brede ontwikkeling;
- **leerlingen opleidt tot verantwoordelijke, nieuwsgierige en vaardige burgers** die klaar zijn voor de toekomst.
- **Digitale geletterdheid** integreert en wij bouwen aan een schoolcultuur waarin digitale vaardigheid en innovatie vanzelfsprekend zijn.

3.3 Reflectie op de afgelopen periode

Bij de evaluatie van de afgelopen is er gebruik gemaakt van een sterkte-zwakte analyse (de 'SWOT') en de daaraan gekoppelde confrontatie-matrix: 'gezien onze sterke en zwakte 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) -nieuwbouw toekomst + woningen -subsidie basisvaardigheden, NROB -Jeugdeducatiefonds en noodhulpfonds -nieuwe methode taal/spelling (hoge verwachtingen) - samenwerking Leerschool Rotterdam Zuid (Staalwerk)	Bedreigingen (extern) -3 gebouwen -wijk vergrijzing -kwetsbare populatie gewicht 38 -imago vd wijk -teruglopend I.I. aantal, instroom pz/kdv -lerarentekort, pensioenleeftijd I.k. -Jeugdhulpverlening -armoede (verborgen)
Sterkte Punten (intern) - goede I.k. en I.I. relatie -pos. lesklimaat -peda. klimaat -zicht op ontwikkeling van I.I. - korte cyclus opgepakt -hoge verwachtingen -planmatig en systematisch DPL en Teach -Oudste kleuterprogramma	Nieuwe kansen sluiten aan op de sterke punten van de organisatie, dus... benutten! - Sterke punt is de goede leerkracht/leerling relatie. We kunnen dit doorvoeren naar sterkere relatie met ouders; m.b.v. Cultuursensitief onderwijs. Leerschool Rotterdam Zuid is hier een goed middel voor. - De nieuwe taal- en spellingmethode biedt kansen voor kennisrijk/ onderwijs, rijke teksten. Tijdens de invoering zal de werkgroep hier aandacht aan besteden. - De onderbouw heeft good practice met kwaliteitskaarten. We kunnen dit doorvoeren in de midden-bovenbouw o.a. Rekenen, Burgerschap, Teach. - Er komen nieuwbouwwoningen in omgeving, dit kan zorgen voor groei leerlingaantal. -De korte cyclus kan door naar de volgende stap namelijk de borging en navolgbaarheid.	Het succes wordt bedreigd, dus... plannen maken - De lage sociale indexcijfers van de wijk zijn bekend. We kunnen teambreed inzichten vergroten om (verborgen) armoede te signaleren en het Jeugdeducatiefonds en Noodhulpfonds efficiënt inzetten. Ons Schoolzorgteam als partner versterken is hierbij een aandachtspunt. Met coördinator SMW van PCBO wordt dit opgepakt. - Er zijn concurrerende scholen in de wijk. Wie zijn wij als De Nieuwe Haven? We kunnen ons sterker profileren met al onze kwaliteiten! - 3 locaties zorgt voor inefficiëntie. De mogelijkheden worden verkend.

<p>- Thematisch werken en PLG OB (oriëntatie wetenswaardig) -opleiden in de school</p>	<p>-We kunnen werken teamprofessionalisering Hoge Verwachtingen d.m.v. externe inhuur. -Oudste kleuterprogramma heeft een positief effect. We kunnen de mogelijkheden verkennen om dit door te voeren naar een oudste peuterprogramma wat ook ten goede kan komen voor de samenwerking met KDV en peuterspeelzaal (Kinderdam). Doorvoeren in doorgaande lijn peuter naar kleuter. -We kunnen het zicht op ontwikkeling versterken LVS IEP d.m.v. samenwerking met PCBO-adviseur kwaliteit en de Oranjeschool (enige school binnen het bestuur die ook volledig IEP hanteert) - De mogelijkheden verkennen of we meer eigen studenten met benoeming (onderwijsassistent) kunnen opleiden. -Om talenten te benutten uitbreiding van kunstzinnige educatie naast LTU met partners SKVR en Kunstpakt.</p>	
<p>Zwakke punten (intern) -combigroepen locatie NE - ouderbetrokkenheid -onbevoegde l.k. voor de klas -schoolzorgteam -doorgaande lijn pz en kdv -navolgbare korte cyclus</p>	<p>- We moeten Inzicht krijgen/houden in de wijkprognose. Wat betekent dit voor de toekomst en de instroom? Welke wijkpartners kunnen ons hierbij helpen? We kunnen ons netwerk verbreden. - Meer zicht en grip krijgen op de combigroepen op locatie Noordereiland. De kwaliteit versterken specifiek op combigroepen en het aanbod.</p>	<p>- Inzetten op uitvoering van het oudste peuterprogramma om een hogere instroom te realiseren. - Aandacht voor een goed imago van de school. Nu zijn we een onopvallende school. Verbeteren door PR in de socials, website, wijkkrant, ouderbrief. - Inzetten op samenwerking met de Pabo's, Lio-ers, stagiaires en zij-instromers.</p>

3.4 Ambities voor de komende vier jaar

De ambities van basisschool De Nieuwe Haven geven richting aan onze ontwikkeling voor de periode 2026-2030. Ze zijn gebaseerd op onze visie, de SWOT-analyse, de visie van ons bestuur, inspectierapporten, de in december 2025 uitgevoerde audit en tevredenheidsonderzoeken. Deze ambities vormen de basis voor ons beleid in de komende jaren en beschrijven waar we als school naartoe werken.

Ambitie 1: OP 0 – Basisvaardigheden

Bareka en rekenmuur, Taal en spelling: nieuwe methode, Burgerschap: opbouw van doelen per leerjaar, digitale geletterdheid.

We vernieuwen ons aanbod voor taal en spelling met een methode die niet alleen gericht is op de nieuwe kerndoelen, maar ook het versterken van mondelinge en schriftelijke communicatievaardigheden zodat dit aansluit bij onze specifieke doelgroep leerlingen.

Met Bareka en de rekenmuur realiseren we een samenhangend en doelgericht rekenaanbod. We maken inzichtelijk wat leerlingen beheersen en waar verdere groei nodig is. Onze ambitie is helder: rekenen vormt een doorlopende leerlijn binnen de hele school, gedragen door het volledige team. Bareka stelt ons in staat om resultaten scherp te analyseren en gerichte interventies te plannen, terwijl de rekenmuur leerdoelen concreet en zichtbaar maakt voor leerlingen.

Het team werkt vanuit een doorlopende leerlijn burgerschap, waarin kennis, vaardigheden en houding doelgericht en stapsgewijs worden opgebouwd. Door heldere doelen per leerjaar ontstaat samenhang tussen lessen, projecten en schoolbrede activiteiten. Ons burgerschapsonderwijs richt zich herkenbaar op de basiswaarden van de democratische rechtsstaat: vrijheid, gelijkwaardigheid, solidariteit, verdraagzaamheid, verantwoordelijkheid en het afwijzen van discriminatie. Leerlingen oefenen hiermee in lessen burgerschap, Kwink, groeps gesprekken, schoolregels, de wijkraad en gezamenlijke activiteiten waarin respectvol omgaan met verschillen centraal staat.

In de komende planperiode versterken we ons aanbod in digitale geletterdheid. We ontwikkelen een kwalitatief sterk en samenhangend programma, gericht op een leerlijn die aansluit bij landelijke kaders én onze visie op toekomstgericht onderwijs.

Voor alle onderdelen ontwikkelen of actualiseren we kwaliteitskaarten. Hiermee beschrijven, evalueren en borgen we ons onderwijsaanbod systematisch. Ons aanbod in basisvaardigheden is niet alleen inhoudelijk sterk, maar ook duurzaam geborgd en praktisch uitvoerbaar binnen de beschikbare tijd.

Ambitie 2: OP2 - Zicht op ontwikkeling

Korte cyclus

We realiseren teambreed de korte cyclus die een continu ontwikkelproces dient waarin opbrengstgericht werken en formatieve evaluatie elkaar versterken. Door deze systematische aanpak ontstaat een transparante lijn van doelen, acties en resultaten, die de voortgang van leerlingen inzichtelijk en navolgbaar maakt. Deze doelen worden zichtbaar opgenomen in de dag- en weekplanning, zodat het team gericht kan werken aan herstel en verdieping.

In de praktijk:

- Worden opbrengsten en observaties structureel geanalyseerd en vertaald naar concrete vervolgacties;
- Krijgen niet- of reeds behaalde doelen een vaste plek in de planning, waardoor de voortgang van leerlingen beter gevolgd en geborgd wordt;
- Reflecteren leraren op resultaten, stellen prioriteiten en passen hun instructie aan op basis van actuele data.

Hoge verwachtingen

Door structureel te reflecteren op leerresultaten en deze te koppelen aan gestelde doelen, ontstaat een cultuur waarin hoge verwachtingen richting geven aan het onderwijs. Resultaten worden niet alleen gemeten, maar ook gebruikt om het onderwijs verder te versterken. Hoge verwachtingen komen tot uiting in het werktempo, de mate van zelfstandigheid en de samenwerking tussen leerlingen. Leraren stimuleren leerlingen om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces en om elkaar te ondersteunen bij het bereiken van doelen. Feedback en complimenten spelen hierbij een centrale rol: leraren geven gerichte feedback die aansluit bij de succescriteria en benoemen expliciet wat goed gaat. Complimenten worden ingezet om gewenst gedrag en groei te bekrachtigen, waardoor leerlingen gemotiveerd blijven om verder te leren. Het team gaat zich verdiepen in onder andere het Pygmalion effect.

De directie monitort met zijn MT de opbrengsten en analyses die leiden tot bijstelling van beleid, professionalisering en strategische keuzes. Zo wordt de ambitie om hoge kwaliteit te realiseren continu bewaakt en versterkt. Hiervoor zal er extra scholing plaatsvinden en extra studiedagen en middagen. De korte cyclus geborgd worden in het ontwerp van kwaliteitskaart.

Ambitie 3: OP 3 – Didactisch handelen

Bij de toepassing van het DPL-model wordt meer gebruikgemaakt van:

Controle van begrip: leraren checken actief of leerlingen het lesdoel begrijpen.

Interactie: Leerlingen verwoorden hun denkstappen en oplossingsstrategieën.

Feedback gekoppeld aan het lesdoel: Leraren reageren op antwoorden en aanpak, niet alleen op het eindresultaat.

Leerlingen die meer aankunnen, worden eerder losgelaten tijdens de instructie en krijgen meer uitdagende opdrachten die hun denkvermogen en zelfstandigheid stimuleren.

Didactisch handelen in de praktijk Teach Like a Champion

Leraren spreken expliciet hoge verwachtingen uit naar alle leerlingen. Zij formuleren samen met leerlingen succescriteria voor het resultaat van opdrachten, het werktempo, de mate van zelfstandigheid en samenwerking. Deze criteria worden gekoppeld aan het lesdoel, zodat leerlingen weten wat succes betekent en hoe zij dit kunnen bereiken.

Zo ontstaat een lespraktijk waarin hoge verwachtingen en doelgerichte instructie in lijn met de inspectiestandaard OP 3 en de principes van *Teach Like a Champion*.

Het team zal de technieken van Teach Like a Champion expliciet inzetten. Hiervoor zal een teamaanpak georganiseerd worden. Uiteindelijk is het resultaat een kwaliteitskaart Teach Like a Champion.

Ambitie 4: Kwaliteitsaspecten vanuit het bestuur

Doorgaande lijn van peuter naar kleuter met samenwerkingspartner Kinderdam, verdieping in cultuursensitief onderwijs in samenwerking met Leerschool Rotterdam Zuid, school heeft een goed imago in de wijk.

Ons gezamenlijke doel is een doorgaande ontwikkellijn van jonge kinderen. Samen met Kinderdam bouwen we aan een kwalitatieve, samenhangende en toekomstgerichte leeromgeving voor jonge kinderen. De overgang van peuter naar kleuter wordt niet langer gezien als een breuk, maar als een natuurlijke stap in een doorlopende leerroute waarin ieder kind zich optimaal kan ontwikkelen.

De school heeft zich verdiept in cultuursensitief handelen en erkent dat het bijdraagt aan gelijke kansen en een inclusieve schoolcultuur. In samenwerking met Leerschool Rotterdam Zuid verdiepen we ons in theoretische kaders en praktische toepassingen van cultuursensitief lesgeven. We organiseren gezamenlijke PLG's. Deze samenwerking versterkt onze deskundigheid en zorgt voor een gedragen aanpak binnen het team.

We streven naar een positief imago in de wijk dat gebaseerd is op kwaliteit, betrokkenheid en samenwerking. De school is een plek waar kinderen, ouders en buurtbewoners zich welkom voelen en waar onderwijs en gemeenschap elkaar versterken.

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. Op onze school werken we met werkgroepen. Deze zijn verwerkt in de normjaartaak van teamleden waarbij ze na schooltijd de tijd hebben om aan de ambities te werken.

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 en ...
Ambitie 1: OP 0 – Basisvaardigheden	Met Bareka en de rekenmuur hebben alle collega's een pilot gedraaid. Alle do's en don'ts zijn helder waarmee we verder kunnen bouwen.	Om Bareka en Rekensprint in te voeren wordt een werkgroep geformeerd. Deze werkgroep krijgt de opdracht om de implementatie te begeleiden, eventuele scholing is een optie en een aanzet te maken voor borging.	Om de Bareka en Rekensprint implementatie te versterken gaan we Collegiale consultatie organiseren. Materialen, routines en successen te delen binnen het team, zodat kennis en kwaliteit worden geborgd.	De rekenmuur en Bareka worden structureel ingezet als hulpmiddel voor instructie en reflectie. Er is een kwaliteitskaart waar alle teamleden mee werken met dezelfde uitgangspunten.	Met Bareka en de rekenmuur zorgen we voor een samenhangend en doelgericht rekenaanbod dat zichtbaar maakt wat leerlingen beheersen en waar verdere ontwikkeling nodig is. Onze ambitie is dat rekenen binnen de school een doorlopende leerlijn vormt, gedragen door het hele team. Bareka ondersteunt ons bij het analyseren van resultaten en het plannen van gerichte interventies, terwijl de rekenmuur de leerdoelen concreet en visueel maakt voor leerlingen.

	<p>De werkgroep heeft zich georiënteerd voor een nieuwe methode voor Taal en spelling. De groepsleerkrachten hebben met 2 Proefimplementaties een verkenning gedaan. Er is een definitieve keuze voor zomervakantie.</p> <p>Voor burgerschap gaan we het huidige aanbod en behoeften in beeld brengen olv een werkgroep Burgerschap.</p> <p>Digitale geletterdheid is uitbesteed in het aanbod van de leertijduitbreiding. Ism met de OICT'ers van PCBO is er visie voor digitale geletterdheid gevormd.</p>	<p>Start met nieuwe methodes in alle groepen. We organiseren scholing voor de leerkrachten. Tussentijdse evaluatie in maart en juni 2027.</p> <p>Het team krijgt verdieping in burgerschapsdidactiek, houding en vaardigheden. Er volgt een teambreed gezamenlijke afstemming van leerdoelen per bouw. We gaan ons oriënteren in de mogelijkheden van training of verdieping.</p> <p>Vanuit het team zal een werkgroep gevormd worden olv de OICT'ers. Ze zullen zich verdiepen in de leerlijn op basis van de landelijke kaders van digitale</p>	<p>Leerkrachten gebruiken de nieuwe methode geïntegreerd in taalactiviteiten (spreken, luisteren, schrijven). Differentiatie sluit aan bij de taalniveaus en communicatieve sterktes van de doelgroep. Feedback richt zich op inhoud én vorm van taalgebruik.</p> <p>De huidige kwaliteitskaart wordt geüpdatet. De leerlijn voor burgerschap wordt geïmplementeerd met concrete leerdoelen per leerjaar.</p> <p>Het vak digitale geletterdheid zal geïmplementeerd worden. Op basis van leerlingresultaten en teamfeedback zal er bijstelling plaatsvinden.</p>	<p>We gaan de opbrengsten analyseren over de afgelopen twee jaar. We hebben een kwaliteitskaart voor de borging.</p> <p>We analyseren de opbrengsten na 2 jaar met het Rovict meetinstrument. Waar nodig passen we het aanbod aan.</p> <p>De resultaten zullen gemonitord worden en zo nodig zal er een aanpassing in het aanbod komen. Er is een kwaliteitskaart voor digitale geletterdheid tbv</p>	<p>We vernieuwen ons aanbod voor taal en spelling met een methode die niet alleen gericht is op de nieuwe kerndoelen, maar ook het versterken van mondelinge en schriftelijke communicatievaardigheden wat aansluit bij onze specifieke doelgroep leerlingen.</p> <p>Het team werkt met een doorlopende leerlijn burgerschap, waarin kennis, vaardigheden en houding stapsgewijs worden opgebouwd. De doelen per leerjaar zijn per leerjaar opgebouwd. Zo zorgen we voor samenhang tussen de lessen, projecten en schoolbrede activiteiten.</p> <p>In de komende planperiode verdiepen wij ons als school in digitale geletterdheid en zorgen voor een kwalitatief sterk en samenhangend aanbod. We werken toe naar een leerlijn digitale geletterdheid die</p>
--	--	---	--	---	---

		geletterdheid en er zal een aanbod ontwikkeld worden. De visie van PCBO en OICT'ers is hierin leidend.		de borging.	aansluit bij de landelijke kaders en bij onze visie op toekomstgericht onderwijs.
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 en ...
Ambitie 2: OP2 - Zicht op ontwikkeling	De zichtbare uitwerking van de korte cyclus, (format) is door MT leden vastgesteld en wordt door een aantal pilotgroepen uitgetoetst.	Alle teamleden werken volgens het format. De korte cyclus vormt de basis in de groeps- en leerlingbesprekingen. De korte cyclus wordt bij minimaal 3 bouwvergaderingen ingepland.	De Korte cyclus zal geïmplementeerd worden. We raadplegen adviseur kwaliteit van PCBO voor feedback. Ook zal teamfeedback en leerlingresultaten meegenomen worden in bijstellingen.	Er is een kwaliteitskaart Korte cyclus ontwikkeld voor de borging. De navolgbaarheid zal hierin expliciet beschreven worden. Analyse + instructie, notatie en reflectie zal ook geborgd worden.	We realiseren teambreed de korte cyclus die een continu ontwikkelproces dient waarin opbrengstgericht werken en formatieve evaluatie elkaar versterken. Door deze systematische aanpak ontstaat een transparante lijn van doelen, acties en resultaten, die de voortgang van leerlingen inzichtelijk en navolgbaar maakt. Deze doelen worden zichtbaar opgenomen in de dag- en weekplanning, zodat het team gericht kan werken aan herstel en verdieping.

	<p>Het MT gaat op zoek naar passende training voor hoge verwachtingen. We brengen eerst de huidige aanpak in kaart.</p>	<p>Er heeft teamontwikkeling plaatsgevonden gericht op hoge verwachtingen, waaronder verdieping in het Pygmalion-effect. Hiervoor is er een externe trainer aangesteld. Het team (werkgroep of MT) heeft een systematisch werkwijze uitgewerkt.</p>	<p>Hoge verwachtingen zijn zichtbaar in het didactisch en pedagogisch handelen van leraren. Tijdens de flitsbezoeken, collegiale klassenconsultaties en groeps- en leerlingenbespreking is dit een expliciet onderdeel.</p>	<p>Binnen de school heerst een cultuur van hoge verwachtingen. Teamleden handelen consequent en volgens de vastgestelde werkwijze dat is geborgd in een de kwaliteitskaart.</p>	<p>Hoge verwachtingen door structureel te reflecteren op leerresultaten en deze te koppelen aan gestelde doelen, ontstaat een cultuur waarin hoge verwachtingen richting geven aan het onderwijs. Resultaten worden niet alleen gemeten, maar ook gebruikt om het onderwijs verder te versterken. Hoge verwachtingen komen tot uiting in het werktempo, de mate van zelfstandigheid en de samenwerking tussen leerlingen. Leraren stimuleren leerlingen om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces en om elkaar te ondersteunen bij het bereiken van doelen. Feedback en complimenten spelen hierbij een centrale rol: leraren geven gerichte feedback die aansluit bij de succescriteria en benoemen expliciet wat goed gaat. Complimenten worden ingezet om gewenst gedrag en groei te bekrachtigen, waardoor leerlingen gemotiveerd blijven om verder te leren. Het team gaat zich verdiepen in onder andere het Pygmalion effect.</p>
--	---	---	---	---	---

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 en ...
Ambitie 3: OP 3 – Didactisch handelen	<p>We hebben de huidige stand van zaken bij het DPL goed in beeld gebracht. Het is duidelijk wat de standaardvereisten van DPL zijn.</p> <p>Er is een werkgroep Teach like a Champion. Ze gaan zich verdiepen in de huidige stand van zaken. Er is reeds een standaard lijst met technieken die worden toegepast.</p>	<p>Het team kent de standaard aanpak van DPL. Er is een werkgroep die zich richt op de verdere verdieping van het DPL. Er worden teambijeenkomsten georganiseerd.</p> <p>De werkgroep stemt af welke technieken ingebed worden bij hoge verwachtingen en het team is hierin betrokken. Er zijn pilotgroepen opgesteld die me</p>	<p>De werkgroep richt zich op de verdere verdieping van het DPL (Controle van begrip, Interactie, Feedback gekoppeld aan het lesdoel en leerlingen die meer aankunnen). Minimaal 3 keer zal het geagendeerd worden in de bouwvergadering.</p> <p>Er is verdieping en implementatie waarbij systematisch gewerkt wordt met de Teachtechnieken. Naar aanleiding van klassenconsultaties, flitsbezoeken, collegiale consultatie en teambijeenkomsten zal er geëvalueerd en bijgesteld worden.</p>	<p>We hebben een kwaliteitskaart DPL waarbij naast de standaard aanpak het volgende centraal staat: Controle van begrip, Interactie, Feedback gekoppeld aan het lesdoel en leerlingen die meer aankunnen.</p> <p>Het leerkracht handelen is geborgd in een kwaliteitskaart. Er is sprake van een implementatie van teach technieken en hoge verwachtingen die zichtbaar zijn in de dagelijkse onderwijspraktijk.</p>	<p>Bij de toepassing van het DPL-model wordt meer gebruikgemaakt van, Controle van begrip, Interactie, Feedback gekoppeld aan het lesdoel en leerlingen die meer aankunnen, worden eerder losgelaten tijdens de instructie en krijgen meer uitdagende opdrachten die hun denkvermogen en zelfstandigheid stimuleren.</p> <p>Leraren spreken expliciet hoge verwachtingen uit naar alle leerlingen. Zij formuleren samen met leerlingen succescriteria voor het resultaat van opdrachten, het werktempo, de mate van zelfstandigheid en samenwerking. Deze criteria worden gekoppeld aan het lesdoel, zodat leerlingen weten wat succes betekent en hoe zij dit kunnen bereiken. Zo ontstaat een lespraktijk waarin hoge</p>

					verwachtingen en doelgerichte instructie in lijn met de inspectie-standaard OP 3 en de principes van <i>Teach Like a Champion</i> .
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 en ...
Ambitie 4: Kwaliteitsaspecten vanuit het bestuur - Doorgaande lijn van peuter naar kleuter met samenwerkingspartner Kinderdam, verdieping in cultuursensitief onderwijs in samenwerking met Leerschool Rotterdam Zuid, school heeft een goed imago in de wijk.	<p>De huidige stand van zaken bij de doorgaande lijn van peuter naar kleuter wordt in kaart gebracht met samenwerkingspartner Kinderdam</p> <p>PLG's richten zich op theoretische kaders en praktische toepassingen op het gebied van inclusieve communicatie en kansengelijkheid.</p>	<p>Er worden structurele overleg momenten ingepland met Kinderdam. Het doel is bouwen aan het gezamenlijke doel, zie einddoel 31 juli 2030.</p> <p>We organiseren collegiale consultatie en feedback van het MT gericht op cultuursensitief handelen. Betrekken van data en leerlingervaringen bij</p>	<p>Er is een gedeelde visie op het jonge kind en doorgaande ontwikkeling. We hebben heldere samenwerkingsafspraken vastgelegd. Er is sprake van versterkte samenwerking en wederzijds begrip tussen opvang en onderwijs.</p> <p>We leggen visie, afspraken en werkwijzen vast in schoolbeleid. Er is evaluatie van samenwerking met Leerschool Rotterdam Zuid. Borging via kwaliteitscyclus,</p>	<p>De doorgaande ontwikkellijn is structureel en herkenbaar onderdeel van onderwijs en opvang. De leerlingen hebben een kansrijke start en optimale ontwikkeling voor alle jonge kinderen dat toekomstgericht is.</p> <p>Cultuursensitief handelen is structureel onderdeel van de schoolcultuur. De school draagt aantoonbaar bij aan gelijke kansen en inclusie. Het team werkt</p>	<p>Ons gezamenlijke doel is een doorgaande ontwikkellijn van jonge kinderen. Samen met Kinderdam bouwen we aan een kwalitatieve, samenhangende en toekomstgerichte leeromgeving voor jonge kinderen. De overgang van peuter naar kleuter wordt niet langer gezien als een breuk, maar als een natuurlijke stap in een doorlopende leerroute waarin ieder kind zich optimaal kan ontwikkelen.</p> <p>De school heeft zich verdiept in cultuursensitief handelen en erkent dat het bijdraagt aan gelijke kansen en een inclusieve schoolcultuur. In samenwerking met Leerschool Rotterdam Zuid verdiepen we ons in theoretische kaders en</p>

	<p>We hebben een werkgroep vastgesteld om onze school positief te positioneren in de wijk. We zijn nu 'onzichtbaar' in de wijk.</p>	<p>evaluatie van het onderwijs. Versterken van de doorgaande lijn in aanpak en verwachtingen.</p> <p>Verbeteren van interne en externe communicatie (website, nieuwsbrieven, zichtbaarheid). We hebben een basis gelegd voor structurele samenwerking en communicatie. We nemen hierin de ontwikkelingen van de nieuwbouw mee.</p>	<p>gesprekkencyclus en inductie van nieuwe medewerkers. We continueren PLG's als vast onderdeel van professionele ontwikkeling.</p> <p>Organiseren van open dagen, vieringen en buurtgerichte activiteiten. De samenwerking met voorschoolse voorzieningen en andere organisaties is geïntensiveerd. Actieve inzet van ouders als partners in schoolactiviteiten. Leerlingen betrekken bij activiteiten die bijdragen aan de wijk en de nieuwbouw.</p>	<p>vanuit een gedeelde, gedragen en professionele aanpak. Er is een visie beschreven over het cultuur sensitief handelen.</p> <p>We hebben samenwerkingsafspraken en communicatiebeleid vastgelegd. Versterken van leerlingparticipatie en eigenaarschap in wijkgerichte projecten. Leerlingen ervaren de school als betekenisvol onderdeel van hun leefomgeving. Positief imago wordt gedeeld en uitgedragen door ouders en partners.</p>	<p>praktische toepassingen van cultuursensitief lesgeven. We organiseren gezamenlijke PLG's. Deze samenwerking versterkt onze deskundigheid en zorgt voor een gedragen aanpak binnen het team.</p> <p>We streven naar een positief imago in de wijk dat gebaseerd is op kwaliteit, betrokkenheid en samenwerking. De school is een plek waar kinderen, ouders en buurtbewoners zich welkom voelen en waar onderwijs en gemeenschap elkaar versterken.</p>
--	---	--	--	--	---

<p>Investering</p>	<p>We zetten eigen personeel in voor groeps-leerlingbespreking, flitsbezoeken, collegiale consultatie en bouw-werkvergaderingen. In de praktijk komt dit neer op de ambulante tijdsinvestering van bouwcoördinatoren, directie en kwaliteitscoördinatoren die we bekostigen uit eigen begroting.</p> <p><i>Totaal eigen begroting € 5.000</i></p>	<p>We zetten eigen personeel in voor groeps-leerlingbespreking, flitsbezoeken, collegiale consultatie en bouw-werkvergaderingen. In de praktijk komt dit neer op de ambulante tijdsinvestering van bouwcoördinatoren, directie en kwaliteitscoördinatoren die we bekostigen uit eigen begroting.</p> <p>Implementatietraining nieuwe taal en spellingmethode 2x 2 uur + 50% voorbereiding (geen kosten)</p> <p><u>Externe training</u> Hoge Verwachtingen 1 x 2 uur + 50% voorbereiding Rekenen 3 X 2 uur + 50% voorbereiding Burgerschap 1 X 2 uur + 50% voorbereiding <i>Totaal 7 trainingen + eigen begroting € 25.000</i></p>	<p>We zetten eigen personeel in voor groeps-leerlingbespreking, flitsbezoeken, collegiale consultatie en bouw-werkvergaderingen. In de praktijk komt dit neer op de ambulante tijdsinvestering van bouwcoördinatoren, directie en kwaliteitscoördinatoren die we bekostigen uit eigen begroting.</p> <p>Adviseur kwaliteit van PCBO in 2 uur + 50 % voorbereiding (geen kosten).</p> <p>PLG onderzoeker, opleider en procesbegeleider van Leerschool Rotterdam Zuid voor evaluatie en vast PLG onderdeel 5 X 2 uur + 50% voorbereiding (gesubsidieerd vanuit NRO)</p> <p><i>Totaal eigen begroting € 15.000</i></p>	<p>De tijdsinvestering van de teamleden zijn de realisatie van de ambities, ingebed in de dagelijkse praktijk.</p> <p><i>Totaal eigen begroting € 10.000</i></p>	<p>De tijdsinvestering van de teamleden zijn de realisatie van de ambities, ingebed in de dagelijkse praktijk.</p> <p><i>Totaal eigen begroting € 5.000</i></p>
---------------------------	---	---	---	--	---

4. Onderwijskundig beleid van basisschool De Nieuwe Haven

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.

De beschreven indicatoren corresponderen met de indicatoren in de matrix in bijlage 1. In deze matrix is uitgewerkt welke doelstellingen we nastreven en hoe deze in de dagelijkse onderwijs- en schoolpraktijk zichtbaar moeten zijn.

De missie van De Nieuwe is om iedere leerling, ongeacht startpunt, achtergrond of leertempo, de ruimte en kansen te bieden om zich te ontwikkelen tot een vaardige, zelfbewuste en betrokken wereldburger.

Vanuit de visie op leren van PCBO zorgen wij voor een curriculum dat aansluit bij de onderwijsbehoeften van onze leerlingen en hen ondersteunt in hun ontwikkeling tot vaardige, zelfbewuste en betrokken wereldburgers.

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, werken wij doelgericht aan sterk didactisch handelen waarbij de leraar verantwoordelijk is voor een krachtige en effectieve instructie. Binnen de toepassing van het DPL-model controleren leraren actief of leerlingen het lesdoel begrijpen en de leerstof kunnen toepassen. Door gerichte vragen, observaties en korte controlemomenten stemmen zij hun onderwijs af op wat leerlingen nodig hebben.

Interactie vormt hierbij een belangrijk onderdeel van de les. Leerlingen worden gestimuleerd om hun denkstappen, keuzes en oplossingsstrategieën te verwoorden. Hierdoor wordt niet alleen zichtbaar wat leerlingen leren, maar ook hoe zij leren. Dit vergroot de betrokkenheid en versterkt het eigenaarschap over het leerproces.

Daarnaast geven leraren feedback die direct gekoppeld is aan het lesdoel. De feedback richt zich op het proces, de aanpak en de voortgang, en niet uitsluitend op het eindresultaat. Leerlingen die meer aankunnen, krijgen sneller ruimte voor zelfstandigheid en ontvangen verdiepende en uitdagende opdrachten die aansluiten bij hun mogelijkheden.

In onze lessen spreken wij hoge verwachtingen uit naar alle leerlingen. Samen met leerlingen formuleren wij succescriteria voor kwaliteit, werktempo, zelfstandigheid en samenwerking. Deze criteria worden verbonden aan het lesdoel, zodat leerlingen weten wat er van hen verwacht wordt en hoe zij succes kunnen behalen.

Op deze manier creëren wij een lespraktijk waarin hoge verwachtingen, doelgerichte instructie, actieve betrokkenheid en continue ontwikkeling centraal staan, passend bij indicator OP3 en de principes van Teach Like a Champion.

Naast de manier waarop het onderwijs wordt aangeboden, is ook de inhoud van het aanbod van groot belang voor goed onderwijs. Wij werken met actuele methodes voor de basisvaardigheden taal, rekenen en spelling, die volledig dekkend zijn voor de kerndoelen en referentieniveaus en een doorlopende leerlijn over alle leerjaren waarborgen. Naast de basisvaardigheden beschrijven wij ons aanbod voor lichamelijke oefening, expressieactiviteiten en gezond gedrag. Bewegingsonderwijs wordt verzorgd door bevoegde vakleerkrachten/groepsleerkrachten volgens een doorgaande opbouw. Expressie krijgt vorm via kunst, cultuur en creatieve activiteiten binnen het reguliere aanbod en de leertijduitbreiding. Gezond gedrag komt terug in lessen en activiteiten rond voeding, bewegen en leefstijl. Voor een uitwerking van de uren, verwijzen wij graag naar bijlage 2: “lijst met methodes”.

Waar nodig stemmen wij het onderwijsaanbod af op de (voor)kennis en onderwijsbehoeften van onze leerlingen, zodat iedere leerling optimaal kan leren en zich kan ontwikkelen. Op deze manier zorgen wij voor een doelgericht en passend aanbod dat bijdraagt aan stevige basisvaardigheden. Onze ambities met betrekking tot het onderwijsaanbod zijn beschreven bij de indicatoren OP0 en OP1.

Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem, met in de praktijk enkelvoudige klassen en combinatieklassen, waarbij wij gericht werken aan de ontwikkeling van iedere leerling. Ons onderwijs heeft een duidelijke maatschappelijke opdracht: het bieden van gelijke ontwikkelkansen en het realiseren van een stevige basis voor de toekomst. Wij gaan ervan uit dat alle leerlingen kunnen leren en zich kunnen ontwikkelen, ongeacht startpositie of leertempo.

Binnen onze leerlingpopulatie zien wij als kracht dat kansen worden benut en dat diversiteit bijdraagt aan brede talentontwikkeling. Door verbinding te leggen met de leefwereld van leerlingen versterken wij hun maatschappelijke betrokkenheid en stimuleren wij actief burgerschap.

Het onderwijs richt zich op de cognitieve en sociale ontwikkeling van leerlingen en bereidt hen voor op een passende vervolgstap in het voortgezet onderwijs. Gezien de samenstelling van de leerlingpopulatie ligt een sterke nadruk op taal, lezen en rekenen, met specifieke focus op (begrijpend) lezen. Wij streven ernaar dat opbrengsten minimaal voldoen aan de geldende signaleringswaarden en werken planmatig aan het behalen van de referentieniveaus. Deze uitgangspunten vormen de basis voor de doorontwikkeling van ons onderwijs, waarin het versterken van basisvaardigheden centraal staat.

Wij zijn een school die streeft naar inclusie binnen onze mogelijkheden en bieden onderwijs aan een brede leerlingpopulatie, waaronder leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften. Wij gaan uit van het uitgangspunt dat ieder kind zich optimaal moet kunnen ontwikkelen in een passende en thuisnabije onderwijsomgeving. Wij erkennen de meerwaarde van de thuistaal als fundament voor taalontwikkeling en benutten deze waar mogelijk in het onderwijsproces. Dit draagt bij aan het leren van de Nederlandse taal, het welbevinden en de betrokkenheid van leerlingen.

Daarnaast werken wij vanuit een cultuur sensitieve benadering, waarbij wij aansluiten bij de culturele achtergronden en leefwerelden van onze leerlingen om onderwijs betekenisvol en toegankelijk te maken. Gezien het relatief hoge aantal leerlingen met een taalachterstand bij instroom, wordt intensief ingezet op taal- en leesonderwijs. Dit gebeurt door uitbreiding van onderwijstijd, inzet van specialisten, een doorgaande lijn vanuit de voorschool en samenwerking met externe partners. Ook worden ouders actief betrokken bij de taalontwikkeling van hun kind.

Kindcentrum De Nieuwe Haven is gesitueerd in een focuswijk (Children’s Zone). Dit betekent dat leerlingen 10 uur extra onderwijstijd per week ontvangen. Binnen deze extra onderwijstijd ligt de nadruk op zowel het

versterken van basisvaardigheden als op brede talentontwikkeling.

De leertijduitbreiding wordt verzorgd door een externe partner waarmee de school een langdurige samenwerkingsrelatie heeft. De inhoud en uitvoering van het programma worden systematisch geëvalueerd en waar nodig bijgesteld, zodat het aanbod blijvend aansluit bij de onderwijsbehoeften van leerlingen en de programmadoelstellingen. De activiteiten binnen de leertijduitbreiding zijn gericht op:

- Het versterken van basisvaardigheden
- Sociaal-emotionele ontwikkeling
- Mediawijsheid
- Burgerschap
- Loopbaanoriëntatie
- Brede talentontwikkeling in het primair onderwijs

Naast goed onderwijs in de basisvakken vinden wij het belangrijk dat onze leerlingen met gelijke kansen het onderwijs verlaten als kinderen van andere scholen. Wij zien onze school als een krachtige motor tegen kansenongelijkheid, die in de huidige maatschappij van grote waarde is. In onze context staan kinderen op met enorme veerkracht, talent en potentie.

Wij willen deze ontwikkeling versterken door te werken aan sterke basisvaardigheden en door het bieden van een veilige, rustige haven waarin leerlingen zich gezien, gehoord en beschermd voelen en zich optimaal kunnen ontwikkelen. Rust is daarbij een kernwaarde in ons onderwijs; wij zorgen voor een voorspelbare en kalme leeromgeving die bijdraagt aan focus, welbevinden en leervermogen.

Daarnaast besteden wij structureel aandacht aan sociale veiligheid en groepsvorming en werken wij aan een positief en veilig schoolklimaat. Hierbij zetten wij het programma Kwink en ons SOVA-beleid doelgericht in. Dit draagt bij aan een leerbare omgeving waarin respect, welbevinden en verantwoordelijkheid centraal staan, 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.

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](#) 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.



Figuur 1: Overzicht zorgstructuur De Nieuwe Haven

Niveau 1: Basiszorg in de klas

De leerkracht biedt dagelijks kwalitatief goed onderwijs. Hierbij wordt gewerkt met hoge verwachtingen, differentiatie en een veilig en voorspelbaar pedagogisch klimaat. De nadruk ligt op het versterken van de basisvaardigheden taal, lezen en rekenen, met specifieke focus op (begrijpend) lezen.

Het onderwijs wordt vormgegeven met leermateriaal op papier als basis, aangevuld met digitale leermiddelen voor verdieping en inoefening. De instructie wordt gegeven volgens het principe van directe instructie, waarbij doelgerichte Teach-technieken worden ingezet om effectief leren te bevorderen.

Binnen dit niveau staat de korte cyclus centraal: op basis van observaties, controle van begrip en dagelijkse verwerking wordt het onderwijs direct afgestemd en waar nodig bijgesteld.

Niveau 2: Extra ondersteuning binnen de klas

Leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, krijgen verlengde instructie, pre-teaching, extra oefentijd of begeleiding in kleine groepen. Daarnaast worden gerichte interventies ingezet, zoals Bareka en Rekensprint, afhankelijk van de onderwijsbehoeften van de leerling. Waar nodig worden ook passende gedragsinterventies ingezet om het leren te ondersteunen.

Deze ondersteuning wordt doelgericht ingezet en binnen de korte cyclus regelmatig geëvalueerd en waar nodig direct bijgesteld op basis van observaties en leerresultaten.

Wanneer blijkt dat ondersteuning structureel nodig is, wordt daarnaast gewerkt vanuit de beginnende lange cyclus. Hierbij worden doelen, aanpak en voortgang over een langere periode gevolgd en periodiek geëvalueerd in afstemming met de kwaliteitscoördinator, waarna het aanbod waar nodig wordt bijgesteld.

Niveau 3: Speciale ondersteuning met interne expertise

Bij intensievere ondersteuningsbehoeften vindt overleg plaats met de kwaliteitscoördinator. Hierbij wordt waar mogelijk expertise binnen de school ingezet, zoals gespecialiseerde collega's of interne ondersteuning. De ondersteuning kan zowel binnen als buiten de klas plaatsvinden en wordt georganiseerd in individuele

begeleiding of in kleine groepen. Waar passend wordt gewerkt met gerichte interventies zoals Bouw!. Voor leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte wordt gebruikgemaakt van een passend aanbod. Een voorbeeld hiervan is het HB-arrangement, waarbij leerlingen deelnemen aan de Virtual Classroom en Zuid+. Binnen dit niveau staat de lange cyclus centraal: de ontwikkeling van de leerling wordt planmatig gevolgd, geanalyseerd en geëvalueerd over een langere periode, waarna het onderwijsaanbod waar nodig wordt bijgesteld.

Niveau 4: Gespecialiseerde ondersteuning met externe expertise

Dit niveau is bedoeld voor leerlingen die intensieve begeleiding nodig hebben en waarbij de ondersteuningsbehoefte de interne mogelijkheden van de school overstijgt. In deze fase vindt inzet van PPO plaats en wordt samengewerkt met externe deskundigen en andere betrokken partners.

De ondersteuning wordt planmatig vormgegeven en kan plaatsvinden binnen of buiten de groep, individueel of in kleine settings. Er wordt een passend plan van aanpak opgesteld, waarin doelen, interventies, verantwoordelijkheden en evaluatiemomenten zijn vastgelegd.

Ook binnen dit niveau staat de lange cyclus centraal: de ontwikkeling van de leerling wordt systematisch gevolgd, regelmatig geëvalueerd en waar nodig wordt het aanbod bijgesteld.

De school onderhoudt hierbij nauw contact met ouders, PPO en betrokken partners, zodat de ondersteuning afgestemd, doelgericht en transparant wordt uitgevoerd.

Niveau 5: Intensieve zorg en externe plaatsing

De school is in dit niveau handelingsverlegen, wat betekent dat de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van de leerling de mogelijkheden van de school overstijgen.

Dit is de hoogste intensiteit van zorg, waarbij de ondersteuning (deels of volledig) buiten de school georganiseerd kan worden. In deze fase is het doel het realiseren van passend onderwijs voor leerlingen die zware en intensieve ondersteuning nodig hebben.

In nauw overleg met ouders, PPO en betrokken deskundigen wordt gewerkt aan een zorgvuldig en planmatig traject richting een passende onderwijsplek. In uitzonderlijke gevallen kan een leerling worden geplaatst in het speciaal onderwijs (SO) of het speciaal basisonderwijs (SBO), of in een zorginstituut waar specifieke diagnostiek en behandeling nodig is.

Er is sprake van een structureel traject waarin een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) wordt opgesteld en het samenwerkingsverband nauw betrokken is. De procedure richting plaatsing verloopt via het samenwerkingsverband (PPO) en een toelaatbaarheidsverklaring (TLV).

Beleid grensoverschrijdend gedrag en gedragsinterventies

De school hanteert een gestructureerd stappenplan voor het omgaan met grensoverschrijdend gedrag van leerlingen, zowel binnen de klas, in sociale interacties als tijdens activiteiten buiten de school. Onder grensoverschrijdend gedrag wordt verstaan: verbaal en fysiek agressief gedrag, het veroorzaken van onveilige situaties, het ernstig verstoren van het onderwijsleerproces en het beschadigen of vernielen van eigendommen.

Het stappenplan is gericht op een eenduidige, voorspelbare en consequente aanpak, waarbij de veiligheid van leerlingen en medewerkers altijd voorop staat. Binnen de school wordt nadrukkelijk ingezet op het realiseren en behouden van een veilig schoolklimaat, waarin leerlingen zich sociaal, emotioneel en fysiek veilig kunnen ontwikkelen.

Daarnaast wordt preventief gewerkt aan positieve groepsvorming en sociaal-emotionele ontwikkeling. Dit gebeurt onder andere door de inzet van de sociale vaardigheidsmethode Kwink, de Gouden en Zilveren Weken en een dagelijkse check-in in de klas. Deze aanpak ondersteunt het versterken van positieve groepsdynamiek, het vroegtijdig signaleren van spanningen en het bevorderen van een veilig en positief leerklimaat.

Interventies bij grensoverschrijdend gedrag zijn opgebouwd in fases van lichte naar zwaardere maatregelen,

waarbij eerst wordt ingezet op gesprek, correctie en herstel, gevolgd door tijdelijke plaatsing buiten de groep, een gedragshandelingsplan en structurele gedragsafspraken. Indien noodzakelijk kan dit worden uitgebreid met time-out, schorsing en uiteindelijk verwijdering.

Binnen de aanpak ligt de nadruk op preventie, gedragsbegeleiding en samenwerking met ouders/verzorgers en interne en externe partners, zoals intern begeleiders, schoolmaatschappelijk werk en PPO. Alle stappen worden zorgvuldig gedocumenteerd en met ouders gecommuniceerd.

De school werkt volgens het principe van positieve gedragssturing met duidelijke grenzen, waarbij leerlingen leren verantwoordelijkheid te nemen voor hun gedrag en de gevolgen daarvan. Het stappenplan wordt cyclisch geëvalueerd en waar nodig bijgesteld om de pedagogische kwaliteit en het veilige schoolklimaat binnen de school te waarborgen.

Op De Nieuwe Haven is diverse specialistische expertise beschikbaar op school-, stichtings- en samenwerkingsverbandniveau (SWV), aangevuld met externe partners. Deze expertise wordt ingezet om het onderwijs, de leerlingondersteuning en de schoolontwikkeling te versterken en te borgen.

Binnen de school zijn de volgende specialisten en functies aanwezig:

- Kwaliteitscoördinatoren
- taalspecialist
- leesspecialisten
- Specialist jonge kind
- onderwijskundige ICT-specialisten
- Groepsanalist
- Anti-pestcoördinator
- Aandacht functionaris
- Schoolmaatschappelijk werk
- Gymdocent
- Wijkteammedewerker
- Schoolcontactpersoon PPO
- Logopedist
- Fysiotherapeut
- Ouderconsulent
- Ambulant begeleider VISIO

Deze specialisten werken samen binnen een professionele kwaliteitscultuur waarin kennisdeling, begeleiding en schoolontwikkeling centraal staan. Zij ondersteunen leerkrachten bij het versterken van het pedagogisch-didactisch handelen en dragen bij aan het realiseren van passend onderwijs en een veilig en stimulerend schoolklimaat.

Waar nodig wordt aanvullende expertise ingezet vanuit het samenwerkingsverband of externe partners, afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van leerlingen of groepen.

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

Extra taalvoorzieningen

De school biedt gerichte voorzieningen om de taalontwikkeling van leerlingen te versterken en achterstanden vroegtijdig te voorkomen of te verkleinen. Pre-teaching wordt schoolbreed ingezet in alle groepen, waarbij leerlingen voorafgaand aan de les extra instructie en uitleg ontvangen om de lesinhoud beter te kunnen volgen en actiever deel te nemen aan het onderwijsproces.

In de kleutergroepen wordt de taalontwikkeling intensief gestimuleerd, met een sterke focus op woordenschatuitbreiding. Dit gebeurt doelgericht binnen het thematisch aanbod, waarbij nieuwe woorden expliciet worden aangeboden, herhaald en toegepast in betekenisvolle contexten.

Daarnaast nemen leerlingen in groep 2 deel aan het Oudste Kleuter Programma (OKP). Dit programma bereidt leerlingen spelenderwijs voor op groep 3 door middel van gerichte activiteiten op het gebied van voorbereidend taal- en rekenonderwijs, motoriek en het aanleren van schoolse routines en werkhoudingsvaardigheden.

Door deze gerichte en preventieve aanpak wordt een stevige taalbasis gelegd en een soepele overgang naar groep 3 bevorderd. Dit draagt bij aan kansgelijkheid en een doorgaande ontwikkellijn binnen de onderbouw.

Voorzieningen voor extra ondersteuning

De school beschikt over een breed en gedifferentieerd aanbod van ondersteuning en verrijking, gericht op het zo goed mogelijk aansluiten bij de onderwijsbehoeften van leerlingen.

Voor leerlingen die extra uitdaging aankunnen, is een verrijkingsaanbod beschikbaar. Dit bestaat onder andere uit het Meesterwerkboek Rekenen, de Pluswerkboeken van Atlantis, deelname aan de wekelijkse Virtual Classroom van Zuidplus en deelname aan Zuidplus op locatie voor leerlingen uit groep 7 en 8.

In de groepen 3 t/m 8 wordt daarnaast 3 keer per week leertijduitbreiding ingezet. Tijdens deze lesmomenten wordt doelgericht gewerkt aan het versterken van basisvaardigheden. Daarbij is tevens aandacht voor sociale omgangsnormen, taakgerichtheid en het ontwikkelen van een zelfstandige werkhouding.

Ouders worden actief betrokken bij de ontwikkeling van hun kind. Hiervoor organiseren de ouderconsulent, schoolmaatschappelijk werk (SMW) en leerkrachten met regelmaat ouderbijeenkomsten. Tijdens deze bijeenkomsten wordt informatie gedeeld over het onderwijsaanbod en worden handvatten geboden voor ondersteuning thuis.

Binnen de groepen wordt gewerkt met leraarondersteuners die leerlingen in kleine instructiegroepen begeleiden. Deze ondersteuning is zowel gericht op cognitieve ontwikkeling als op sociaal-emotionele groei, waardoor beter kan worden aangesloten bij individuele onderwijsbehoeften.

Onderwijstijd

De school hanteert een combinatie van reguliere lestijd en verlengde onderwijstijd. Deze verlengde onderwijstijd wordt in Rotterdam aangeduid als dagprogrammering en binnen de school als Leertijduitbreiding (LTU), die direct aansluit op de reguliere schooltijden.

De reguliere lessen worden verzorgd door de vaste groepsleerkracht. De Leertijduitbreiding (LTU) wordt uitgevoerd door vaste, gekwalificeerde vakdocenten van You-Talent en richt zich op het doelgericht versterken van basisvaardigheden en het verdiepen van het onderwijsaanbod.

Door deze inrichting van de onderwijstijd realiseert de school een aanbod dat structureel boven de wettelijke norm van 7.520 uur onderwijs over acht schooljaren uitkomt. De ambities en verantwoording hiervan zijn nader uitgewerkt binnen indicator OP4 van het schoolplan.

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 van de school. Protocollen en regelingen die voor alle scholen binnen het bestuur gelden, zijn beschikbaar via de [website](#) van het bestuur. 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.

Op De Nieuwe Haven hebben we de ambities geformuleerd. Hierin hebben we ook een indicator cultuur

sensitief lesgeven opgenomen die het gevoel van veiligheid binnen de school vergroot. Op onze school komen veel verschillende achtergronden bij elkaar om samen te leren, van en met elkaar. Wij vinden het belangrijk dat kinderen van verschillende achtergronden elkaar begrijpen, accepteren en respecteren. Ook betrekken wij ouders bij wat we hier op school met hun kinderen doen. Dat vraagt van onze medewerkers culturele sensitiviteit.

Onze school werkt doelgericht aan een positief pedagogisch klimaat waarin leerlingen zich veilig, gezien en gerespecteerd voelen. Dat doen we op verschillende niveaus — in de klas met de methode Kwink voor sociaal emotioneel leren en Kwink burgerschap, in het team middels teamontwikkeling en in de samenwerking met ouders. Leerkrachten investeren in warme, respectvolle relaties met leerlingen en ouders. In de klassen worden jaarlijks positief geformuleerde groepsregels afgesproken en houden wij jaarlijks kennismakingsgesprekken met ouders zonder oordeel of resultaat. We hanteren te allen tijde een positieve en respectvolle benadering. Ook besteden we veel aandacht aan de groepsvorming met de gouden en zilveren weken. Hiernaast hebben we een specialist groepsdynamiek die de groepen en leerkrachten begeleidt in het vormen van een positief groepsklimaat.

Pesten past niet binnen onze waarden. Daarom hebben we een anti-pestprotocol dat onderdeel is van ons bredere veiligheidsplan, zie [Schoolspecifieke documenten](#). Leerkrachten, leerlingen en ouders kunnen pestgedrag melden bij de leerkracht of de anti-pestcoördinator. Incidenten worden zorgvuldig geregistreerd en geanalyseerd. Bij pestgedrag volgt een gesprek met betrokkenen, waarbij gezocht wordt naar herstel van vertrouwen en veiligheid. Indien nodig wordt een plan van aanpak opgesteld met concrete afspraken. We blijven de situatie volgen om te voorkomen dat het gedrag terugkeert en om te zorgen dat alle betrokkenen zich weer prettig voelen op school. Naast de anti-pest coördinator en specialist groepsdynamiek hebben we ook nog schoolmaatschappelijk werk, kwaliteitscoördinatoren en een vertrouwenspersoon voor de uitvoering van ons veiligheidsbeleid.

Om de sociale veiligheid op onze school te waarborgen, registreren wij incidenten die te maken hebben met ongewenst gedrag, pesten of onveiligheid zorgvuldig in ons leerlingvolgsysteem. Deze registratie helpt ons om het pedagogisch klimaat continu te verbeteren. Alle gegevens worden vertrouwelijk behandeld en uitsluitend gebruikt voor het verbeteren van de sociale veiligheid. We volgen hierbij de richtlijnen van de AVG en het schoolbestuur PCBO Rotterdam Zuid.

Leerlingen van De Nieuwe Haven zijn actief in de wijkraad. Dit organiseren we in samenwerking met de dagprogrammering van YouTalent. Deze leerlingen halen input op bij de leerlingen in de school. De directie neemt deel aan de wijkraad vergaderingen waarbij veel aandacht is voor de samenhang van het sociale gevoel in en buiten de school.

De sociale veiligheid wordt jaarlijks gemeten via de leerlingtevredenheidsspeiling en observaties van leerkrachten. De resultaten worden besproken in het team en vormen de basis voor verdere verbetering van ons beleid. Daarnaast worden ouders geïnformeerd over de uitkomsten en betrokken bij vervolgstappen.

De sociale veiligheid van leerlingen wordt op een systematische manier gevolgd. Jaarlijks wordt in de groepen 6, 7 en 8 een leerlingtevredenheidsonderzoek afgenomen via de Vensters-enquête tool. De uitkomsten van groep 7 en 8 worden tevens gebruikt als monitor voor de sociale veiligheid. In de kleutergroepen wordt de sociaal-emotionele ontwikkeling in kaart gebracht met behulp van het observatie-instrument Kijk!. Daarnaast nemen leerlingen twee keer per jaar deel aan de module Hart & Handen van het IEP-LVS.

De verkregen gegevens worden geanalyseerd door de kwaliteitscoördinatoren en besproken met leerkrachten, leerlingen en afdeling kwaliteit van PCBO. De Nieuwe Haven hanteert duidelijke en ambitieuze normen voor sociale veiligheid, zoals gemeten met de monitor sociale veiligheid:

- Totale score monitor sociale veiligheid: minimaal 80%;
- Welbevinden: minimaal 90%;
- Ervaren sociale veiligheid: minimaal 90%;
- Aantasting van de sociale veiligheid: maximaal 20% (oftewel minimaal 80% positief).

Wanneer deze normen niet worden behaald, worden gerichte verbetermaatregelen vastgelegd in een plan van aanpak dat gericht is op het versterken van het schoolklimaat.

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.

Planmatig werken aan kwaliteit

De school werkt planmatig aan de kwaliteit van het onderwijs door te werken met een schoolplan, jaarplan en een PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act). In het school- en jaarplan zijn speerpunten voor onderwijsverbetering vastgesteld, die worden uitgewerkt in doelen, indicatoren en activiteiten. Deze doelen worden gedurende het schooljaar uitgevoerd, gevolgd en geëvalueerd tijdens vaste momenten zoals team- en bouwvergaderingen en halfjaarlijkse analyses van leerlingresultaten. Op basis van deze evaluaties worden verbeteracties vastgesteld en waar nodig bijgesteld in het jaarplan, zodat er een cyclisch proces van verbeteren ontstaat. De voortgang wordt bewaakt door de schoolleiding in samenwerking met het team, onder andere via klassenbezoeken, feedback en leerteams, waarbij de uitvoering en opbrengsten systematisch worden gemonitord en bijgestuurd.

Zicht op de kwaliteit

De school heeft zicht op de kwaliteit van het onderwijs door de systematische verzameling en analyse van gegevens over de ontwikkeling van leerlingen. Hiervoor worden methodegebonden toetsen, IEP-toetsen (Hoofd, Hart & Handen), methode-onafhankelijke toetsen, het leerlingvolgsysteem, observaties en gesprekken met leerlingen en ouders gebruikt. Deze gegevens geven samen een actueel beeld van de leerresultaten en de brede ontwikkeling van leerlingen.

Toetsresultaten en opbrengsten worden halfjaarlijks geanalyseerd en besproken met het bestuur. Daarnaast worden gedurende het schooljaar analyses uitgevoerd in team- en bouwvergaderingen, waarin trends en groepsresultaten worden geduid. Lesobservaties worden uitgevoerd door leden van het managementteam (MT) via klassenbezoeken, waarbij het didactisch handelen van leraren wordt gevolgd en voorzien van feedback.

De uitkomsten van analyses en observaties worden besproken in team- en bouwvergaderingen en gepresenteerd tijdens studiedagen, zodat het hele team betrokken is bij de interpretatie van de data. Op basis van deze analyses worden gerichte verbeteracties geformuleerd en opgenomen in het jaarplan, zodat het onderwijs cyclisch wordt bijgesteld en verbeterd.

Samenwerken aan kwaliteit

Medewerkers werken dagelijks samen aan het realiseren en verbeteren van goed onderwijs. Dit gebeurt planmatig binnen werkgroepen voor taal, rekenen, burgerschap en Teach, waarin de speerpunten uit het jaarplan worden uitgewerkt en vertaald naar de onderwijspraktijk. Daarnaast vindt structurele afstemming plaats in team- en bouwvergaderingen, waarin voortgang wordt gevolgd, afspraken worden gemaakt en praktijkervaringen worden gedeeld. Deze overleggen zijn opgenomen in de kwaliteitskalender van De Nieuwe Haven.

De professionele ontwikkeling van medewerkers wordt doelgericht gestimuleerd via deelname aan werkgroepen, studiedagen, scholing en inzet van externe expertise. De schoolleiding voert systematische klassenbezoeken uit en geeft gerichte feedback, waardoor het didactisch handelen planmatig wordt versterkt. Binnen de school is sprake van een open en professionele leercultuur, waarin samenwerking en professionele dialoog centraal staan. Teamvergaderingen en studiedagen worden hierbij gebruikt om speerpunten te concretiseren, nieuwe inzichten te delen en te vertalen naar eenduidige afspraken voor de praktijk.

Nieuwe afspraken en werkwijzen worden geborgd via werkgroepen, kwaliteitskaarten en vaste overlegmomenten. Daarnaast worden afspraken vastgelegd in het jaarplan en periodiek geëvalueerd, waardoor de uitvoering structureel wordt gevolgd en bijgesteld.

Reflecteren en bijsturen

Binnen de kwaliteitscyclus worden opbrengsten en werkwijzen structureel geëvalueerd en bijgesteld. Dit gebeurt op verschillende momenten in het schooljaar, onder andere tijdens team- en bouwvergaderingen en in overlegmomenten met de schoolleiding. De voortgang van het jaarplan en de speerpunten wordt hierbij gevolgd en waar nodig bijgesteld op basis van analyses en observaties.

De uitkomsten van deze evaluaties worden vertaald naar concrete verbeteracties, zoals het aanpassen van het lesaanbod, het versterken van het didactisch handelen van leerkrachten en het inzetten van gerichte ondersteuning wanneer leerlingen onvoldoende profiteren van het onderwijs. Wanneer resultaten achterblijven, wordt binnen korte termijn een verbeter- of interventieplan opgesteld en wordt preventief gekeken hoe achterstanden kunnen worden voorkomen door het onderwijsaanbod en het handelen van de leerkracht aan te passen.

Ouders, leerlingen en de medezeggenschapsraad worden betrokken bij de evaluatie van het onderwijs. Dit gebeurt via tevredenheidspeilingen, gesprekken en formele medezeggenschap.

De school legt verantwoording af over de kwaliteit van het onderwijs via opbrengstenanalyses, externe audits, beleidsdocumenten en jaarplannen. Deze werkwijze zorgt voor transparantie en maakt het mogelijk om gericht en onderbouwd bij te sturen binnen de kwaliteitscyclus.

5. Overige beleidsterreinen van De Nieuwe Haven

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 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.

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](#).

Bijlage 1: Matrix kwaliteitskader

Eigen aspecten van kwaliteit				
Kwaliteitsaspect	Inspectiekader	Acties vanuit bestuur	Ambitie school	Zichtbaar/ merkbaar in de school
Onderwijsproces				
Sterke basis in de klas		<p>Iedere school beschrijft in het schoolplan hoe zij werkt aan de doorgaande lijn van peuter naar groep 1, passend bij de lokale situatie en samenwerkingspartners, met aandacht voor observatie, overdracht en samenwerking.</p> <p>Iedere school beschrijft in het schoolplan een beredeneerd en samenhangend aanbod voor basisvaardigheden, burgerschap, maatschappelijke competenties en digitale vaardigheden, inclusief de gemaakte keuzes en bijbehorende onderbouwing.</p> <p>Iedere school werkt in het schoolplan, uitgaande van het eigen driejaarsgemiddelde, een stapsgewijs groeipad uit richting de PCBO-ambities voor basisvaardigheden, burgerschap en digitale geletterdheid, inclusief doelen, tussenschappen en monitoring.</p>	<p>Plan opstellen voor de doorgaande lijn van peuter naar groep 1 met samenwerkingspartner Kinderdam.</p> <p>Voor 1 mei 2026 schoolplan afronden</p> <p>Maak het jaarplan meer 'smart' met toetsbare doelen en met een kwaliteitskalender om de uitvoering te kunnen monitoren en de resultaten te kunnen evalueren.</p>	<p>We hebben minimaal 4 x per jaar overlegmomenten met de samenwerkingspartner.</p> <p>De ambities zijn structurele onderwerpen in de MT bijeenkomsten. We nemen het op in de jaarplanning van het MT.</p> <p>We hebben een up to date jaarplan en bekend bij de MR en team.</p>

		<p>Iedere school beschrijft in het schoolplan, binnen de kaders van het koersplan, haar maatschappelijke opdracht en missie en hoe deze richting geven aan keuzes in onderwijs, samenwerking en communicatie.</p> <p>Iedere school werkt de visie op leren van PCBO uit in het schoolplan en beschrijft in het jaarplan welke concrete stappen worden gezet om deze visie in de school te operationaliseren.</p> <p>Iedere school beschrijft in het schoolplan hoe zij planmatig en cyclisch werkt aan kwaliteitsverbetering volgens de PDCA-cyclus en hoe zij dit opbrengstgericht invult met behulp van het 4D-model, waarbij data en beïnvloedbare onderwijskenmerken centraal staan.</p>	<p>De school verdiept zich verder in cultuursensitief onderwijs ism Leerschool Rotterdam Zuid</p> <p>De visie op leren is terug te vinden in de aanpak en in de ontwerpen van kwaliteitskaarten op De Nieuwe Haven</p> <p>De Nieuwe Haven werkt planmatig aan de visie en opbrengsten.</p>	<p>In de school is de cultuur sensitieve aanpak zichtbaar en merkbaar.</p> <p>Bij alle leerteams is de Visie op leren van PCBO een onderlegger en passen dit toe in het ontwerp en evaluatie van kwaliteitskaarten.</p> <p>De doelen zijn opgenomen in plannen en zichtbaar op voor het team in leerdoelenposters waar we tijdens bouwvergaderingen aan werken.</p>
<p>Professionele kracht en lerende teams</p>		<p>Iedere school beschikt over een begeleidingsplan voor starters en studenten, dat is opgenomen of gekoppeld aan het schoolplan, is afgestemd met de schoolopleider en jaarlijks wordt geëvalueerd.</p> <p>Iedere school stelt, in aansluiting op het bestuursbeleid en in afstemming met de HR-adviseur, een strategische personeelsplanning op en bespreekt de</p>	<p>We zijn een Oids school met een schoolopleider met voldoende ambulante tijd</p> <p>We streven naar een stabiel team met studenten die wij zelf opleiden voor naderende pensionado.</p>	<p>We hebben minimaal 6 studenten waarvan 1 zij-instromer die we opleiden voor eigen formatie.</p> <p>We hebben een actueel strategisch personeelsplanning ism HR</p>

		<p>actualisatie hiervan jaarlijks in het kader van de jaarplancyclus.</p> <p>Iedere school beschrijft in het schoolplan de professionele schoolcultuur en de manier waarop zij als lerende organisatie werkt en concretiseert dit jaarlijks (via het jaarplan) in één gezamenlijk ontwikkelpunt dat wordt uitgevoerd en geëvalueerd.</p> <p>Iedere school stelt een meerjarig scholingsplan op dat aansluit bij het schoolplan. Voor directeuren en MT-leden (inclusief intern begeleiders) sluit dit plan mede aan op de collectieve professionalisering binnen PCBO.</p> <p>Iedere school beschrijft in het schoolplan haar kwaliteitsstelsel, gebruikmakend van het kwaliteitsstelsel volgens het dialogisch model van PCBO als gemeenschappelijk kader.</p>	<p>De professionele cultuur organiseert zich in de leerteams. Voor alle ambitie onderdelen zijn er leertrams opgesteld.</p> <p>Teamleden zijn gemotiveerd voor scholing of training.</p> <p>We werken systematisch aan kwaliteitsverbetering. Het kwaliteitsstelsel van het PCBO staat centraal.</p>	<p>Alle teamleden hebben een lerende houding waarbij theoretische kennis en doelen centraal staan.</p> <p>Teamleden geven jaarlijks hun voorkeur op voor scholing of training.</p> <p>Teamleden werken in leerteams waar kwaliteitsafspraken worden gemaakt. We duiden data gezamenlijk op studiedagen de M en E toetsen.</p>
<p>Samen sterk in de wijk en samenleving</p>		<p>Elke school beschrijft in het schoolplan hoe zij, vanuit de eigen wijkcontext, invulling geeft aan samenwerking met ouders.</p> <p>Elke school beschrijft in het schoolplan hoe zij actief participeert in wijknetwerken</p>	<p>We gaan inzetten op een goed imago van de school in de wijk. We zijn nu een stille school, dat niet op de voorgrond treedt. Denk aan PR, socials.</p> <p>De participatie in wijknetwerk is hier onderdeel van.</p>	<p>We zijn een school met een goed imago in de wijk. We hebben een gezonde groei van het leerlingaantal.</p> <p>We participeren in wijknetwerk.</p>

		Scholen beschrijven in het schoolplan hoe zij gedurende de schoolplanperiode toewerken naar de integratie van dagprogrammering en andere activiteiten (school en omgeving, etc) binnen het curriculum.	Er wordt gebouwd aan een sterkere integratie met de dagprogrammering.	We komen jaarlijks minimaal 4x bij elkaar met de grote dagprogrammeringspartner waarbij we integratiemogelijkheden uitdiepen en aanscherpen.
Organisatiekracht en betrouwbare ondersteuning		Iedere school beschrijft in het schoolplan hoe zij in de komende jaren duurzaam handelen vormgeeft in onderwijs, organisatie en samenwerking.	Mbv burgerschap zorgen we dat onze leerlingen zich bewust zijn van hun bijdrage aan de samenleving. De wijkpartners spelen hier een rol zodat samenwerking een podium krijgt.	Met partners in de wijk hebben wij heldere samenwerkingsdoelen afgestemd met opbouw in periodes wat aansluit bij de ontwikkeling v=in de planperiode.
OP 0 - Basisvaardigheden	<p>Het onderwijs in basisvaardigheden bereidt leerlingen voor op vervolgonderwijs en de samenleving.</p> <p>De school heeft een duidelijk en samenhangend programma voor taal, rekenen en burgerschap.</p> <p>Het programma voldoet aan de kerndoelen en werkt toe naar de referentieniveaus.</p> <p>Het curriculum bouwt logisch op en bereidt leerlingen voor op volgende leerjaren en hun toekomst.</p>		<p>We gaan teambreed naar een doelgerichte aanpak van Rekenmuur Bareka/ Rekensprint</p> <p>Aanbod basisvaardigheden: vernieuw het aanbod voor taal en spelling. Betrek hierin ook de aandacht voor mondelinge en schriftelijke vaardigheden</p>	<p>In alle groepen wordt gewerkt met een uniforme, doelgerichte rekeraanpak via Rekenmuur Bareka en Rekensprint.</p> <p>Instructie en ondersteuning is schoolbreed afgestemd. We hebben een geactualiseerde leerlijn voor taal en spelling met meer aandacht voor mondelinge taalvaardigheid. Expliciete koppeling tussen schriftelijke en mondelinge opdrachten.</p>

	<p>Burgerschap richt zich op democratische waarden en sociale vaardigheden voor een diverse samenleving.</p>		<p>Stel een leerlijn op voor burgerschap met een opbouw in doelen van groep 1-2 tot en met groep 8.</p> <p>In 2030 behaalt 100% van de leerlingen 1F-niveau voor taal, lezen en rekenen. 75% van de leerlingen behaalt 2F op taal en rekenen. 60% van de leerlingen behaalt 1S op rekenen. Op de doorstroomtoets.</p>	<p>De doorlopende burgerschapsdoelen zijn vastgelegd per groep en zichtbaar in lessen, gesprekken en schoolactiviteiten; leerlingen werken leeftijdsgericht aan verantwoordelijkheid, respect en participatie.</p> <p>De doelen zijn behaald en er zijn nieuwe doelen opgesteld met ambitieuze doelen voor onze wegging en spreiding.</p>
<p>OP 1 - Aanbod</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De school bereidt leerlingen voor op vervolgonderwijs en de samenleving. • Het aanbod is breed, gebaseerd op kerndoelen en omvat ook digitale lessen. • Het aanbod sluit aan bij het niveau en de behoeften van de leerlingen. • Tijdens de schoolloopbaan wordt het aanbod verdiept en verbreed voor een ononderbroken ontwikkeling. • De leerinhoud is doelgericht, samenhangend en evenwichtig verdeeld over de leerjaren. 		<p>Alle basisvaardigheden vakgebieden zijn voorzien van kwaliteitskaarten en ambitieuze doelstellingen die goed aansluiten bij leerlingen en kansrijk voorbereidt.</p> <p>Er wordt een aanbod ontwikkeld voor digitale geletterdheid wat past binnen de schoolcontext. Een werkgroep heeft alle vereisten en kerndoelen hierin meegenomen. De doorgaande lijn is helder opgebouwd waarbij de schoolloopbaan ononderbroken ontwikkelt.</p>	<p>Het kansrijke aanbod zorgt voor een ononderbroken ontwikkeling. Digitale vaardigheden aanbod is geïmplementeerd. Het gehele team werkt er consequent en doelgericht aan. Er zijn opbrengsten geformuleerd.</p>

<p>OP2 - Zicht op ontwikkeling</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De school volgt vanaf het begin de ontwikkeling van leerlingen en geeft extra hulp waar nodig. • Informatie over taal en rekenen wordt verzameld met genormeerde toetsen en vastgelegd in een volgsysteem. • De school stemt het onderwijs af op de behoeften van groepen en individuele leerlingen. • Ouders worden regelmatig geïnformeerd over de voortgang. • Bij achterstanden of voorsprongen onderzoekt de school de oorzaak en biedt gerichte begeleiding. • Voor leerlingen met extra ondersteuning maakt de school een plan (OPP) met duidelijke doelen en bespreekt dit jaarlijks met ouders en leerling. • Als de school zelf geen passende hulp kan bieden, zoekt zij samen met ouders en partners een geschikte plek. 		<p>We volgen met het leerlingvolgsysteem KIIK! vanaf groep 1. Vanaf groep 3 volgen we met IEP. We duiden data, maken met de korte cyclus inzichtelijk en navolgbaar welke doelen niet of reeds behaald zijn en verwerken dit in het aanbod. Ouders worden als educatieve partner gezien en worden nauw betrokken bij de ontwikkeling van hun kind. Waarbij we waar nodig met externe partners voor iedere leerling een passende onderwijsplek realiseren.</p>	<p>We hebben 2x per data duiden studiedagen met het gehele team. Ouders en hun kinderen krijgen minimaal 3x per jaar standaard een voortgangsgesprek. Waar nodig krijgen leerlingen extra aanbod. Ouders en leerlingen worden hierover geïnformeerd en hebben hoorrecht. We hebben een samenwerkingsverband PPO indien wij handelingsverleggen zijn.</p>
---	---	--	---	--

<p>OP 3 - Didactisch handelen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Leraren stemmen hun les af op de ontwikkeling van leerlingen voor een ononderbroken leerproces. • Ze creëren een veilig en stimulerend leerklimaat en hebben hoge verwachtingen van alle leerlingen. • De lessen verlopen ordelijk, met duidelijke doelen en efficiënte tijdsbesteding. • Leraren controleren of doelen worden gehaald en passen hun aanpak waar nodig aan. • Ze leggen de stof duidelijk uit, geven oefentijd en stemmen tempo en instructie af op behoeften. • Leraren geven gerichte feedback en stimuleren leerlingen om na te denken over hun eigen ontwikkeling. 		<p>Vorderingenanalyse: betrek bij de duiding van de opbrengstdata ook de reflectie op het eigen vakinhoudelijk en didactisch handelen (beïnvloedbare onderwijskenmerken).</p> <p>Didactisch handelen: Spreek meer expliciet hoge verwachtingen uit naar de leerlingen, bijvoorbeeld door succescriteria af te spreken over het resultaat van de opdrachten, het werktempo, of de zelfstandigheid of de samenwerking tussen de leerlingen. Verbind de hoge verwachtingen met het lesdoel en koppel hieraan de feedback en complimenten aan de leerlingen tijdens de les en tijdens de nabespreking.</p> <p>Maak bij de toepassing van het DPL-model meer gebruik van controle van begrip en interactie en feedback gekoppeld aan het lesdoel en op de antwoorden en de aanpak van de opdrachten.</p> <p>Laat de leerlingen meer hun denkstappen of oplossingsstrategieën onder woorden brengen. Laat de leerlingen die meer aankunnen eerder los tijdens de instructie en biedt hen meer</p>	<p>Bij het reflecteren zijn er collegiale consultaties georganiseerd en ook door de kwaliteitscoördinator. Dit leidt tot jaarlijks minimaal 2x vakinhoudelijke en didactische verbeteracties. Hierbij betrekken we ook hoge verwachtingen. Het gehele team is hierin getraind en zorgt ook voor feedback mogelijkheden van de leerlingen zelf.</p> <p>Minimaal 90% van het team is consequent geschoold in DPL. We hebben schoolspecifieke aanvullingen op het DPL die we hebben vastgelegd in een kwaliteitskaart.</p> <p>Naast het DPL werken we aan Teach technieken die leiden naar hoge verwachtingen. We hebben teambreed vastgestelde teachtechnieken olv een actieve werkgroep.</p>
--	---	--	---	---

			<p>uitdagende opdrachten.</p> <p>Maak bij de toepassing van het DPL-model meer gebruik van controle van begrip en interactie en feedback gekoppeld aan het lesdoel en op de antwoorden en de aanpak van de opdrachten. Laat de leerlingen meer hun denkstappen of oplossingsstrategieën onder woorden brengen.</p>	
<p>OP 4 - Onderwijstijd</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Leerlingen krijgen genoeg tijd om het lesprogramma te volgen. • De school biedt het verplichte aantal lessen en plant deze zorgvuldig. • Bevoegde leraren voeren de geplande activiteiten uit. • De tijd wordt goed verdeeld over de vakken. • De school voorkomt ongeoorloofd verzuim en schoolverlaten. • Als nodig, mag de school volgens de regels afwijken van de verplichte lestijd of een deel van de tijd op een andere school laten volgen. 		<p>Uit de audit dec 25 komt: Borg de praktijken die goed aanwezig zijn op de school, zoals de onderwijstijd Door de inzet van leertijduitbreiding krijgen de leerlingen meer les dan wettelijk verplicht is. De school zorgt voor bevoegde leraren die vakbekwaam zijn. Het lesrooster is in alle groepen uniform en kloppend per vakgebied. Leerlingen die meer aankunnen volgen het lesprogramma op het Pregymnasium van PCBO</p>	<p>De leertijduitbreiding wordt effectief en efficiënt ingezet. Werken in leerteams met vakbekwaam personeel. Het MT heeft zicht op lessen en indeling per vak. Het pregymnasium is een vast en bekend onderdeel binnen onze school.</p>

<p>OP 6 - Afsluiting</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De school bereidt leerlingen zorgvuldig voor op vervolgonderwijs. • Elke leerling krijgt een passend schooladvies via een zorgvuldige procedure. • Alle leerlingen (behalve wettelijke uitzonderingen) maken een eindtoets volgens voorschriften. • Bij een hogere toetsuitslag heroverweegt de school het advies en motiveert afwijkingen aan ouders. • Ouders worden geïnformeerd over de voortgang en welke informatie naar de nieuwe school gaat. 		<p>We geven elke leerling een passend schooladvies. Alle leerlingen nemen deel aan de doorstroomtoets (behalve wettelijke uitzonderingen). In overleg met ouders worden adviezen naar boven bijgesteld.</p>	<p>Na de doorstroomtoets stellen we adviezen bij naar boven indien mogelijk. We adviseren kansrijk. Leerlingen worden voorbereid op het maken van de doorstroomtoets door de leerkracht van groep 8. Het MT heroverweegt mogelijke schooladviezen na de uitslag van de doorstroomtoets. Ouders worden betrokken bij het voorlopige schooladvies en bij het uiteindelijk behaalde resultaat door de leerlingen. Wanneer we bij kunnen stellen naar boven dan doen we dat in overleg met ouders.</p>
<p>VS 1 - Veiligheid</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De school zorgt voor een veilige omgeving: sociaal, fysiek en psychisch. • Jaarlijks wordt veiligheid en welbevinden gemeten met een standaardinstrument. • Er is een duidelijk veiligheidsbeleid om incidenten te voorkomen, af te handelen en te evalueren. • De school voorkomt (digitaal) pesten, agressie, geweld en discriminerend gedrag en grijpt snel in. • Er is een aanspreekpunt voor pesten en een coördinator voor het anti-pestbeleid. 		<p>De sociale veiligheid en het welzijn van de leerlingen worden voldoende in kaart gebracht met behulp van de monitor sociale veiligheid. Het veiligheidsbeleid is helder vastgelegd in het veiligheidsplan en wordt actief toegepast binnen de school. Alle leerlingen weten wie de anti-pestcoördinator is, en het anti-pestbeleid is bekend bij het gehele team. De school werkt volgens de richtlijnen van de meldcode.</p>	<p>Jaarlijks worden de monitor sociale veiligheid geanalyseerd en acties uitgevoerd om deze te verbeteren/ versterken. Het veiligheidsplan wordt jaarlijks bijgesteld. Leerlingen weten de anti-pest coördinator te vinden en weten waar diegene voor dient. Elk schooljaar krijgt het team een update van de meldcode ism de SMW.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • De school volgt wettelijke regels voor meldingen van huiselijk geweld, kindermishandeling en zedenmisdrijven. 			
VS 2 - Schoolklimaat	<ul style="list-style-type: none"> • De school zorgt voor een veilig en positief klimaat waarin leerlingen sociale en maatschappelijke vaardigheden leren. • Leerlingen oefenen met respect voor democratische waarden en omgaan met verschillen in de samenleving. • Het personeel geeft het goede voorbeeld en leeft deze waarden zichtbaar na. • De school past haar aanpak aan op de leerlingen en corrigeert gedrag dat tegen deze waarden ingaat. 		<p>We gebruiken het meetinstrument BSM en geven burgerschap lessen. We geven expliciete burgerschap en Sociaal emotionele ontwikkeling lessen mbv Kwink. Leerkrachthandelen is een belangrijk onderdeel. Gedrag dat niet passend is bij onze kernwaarden wordt tijdig bijgestuurd met het gedragsprotocol en stappenplan. We borgen de het pedagogisch handelen met een pedagogisch plan.</p>	<p>Na aanbod van burgerschaplessen volgt April 2026 afname burgerschap. Leerkrachtgedrag wordt geagendeerd in een studiemoment. Leraren spreken leerlingen aan op gedrag en gebruiken duidelijke schoolregels en afspraken om gewenst gedrag te stimuleren met consequent inzetten van het gedragsprotocol.</p>
OR 1 - Resultaten	<ul style="list-style-type: none"> • De school haalt met haar leerlingen resultaten die voldoen aan de norm. • De eindresultaten passen bij wat je mag verwachten van deze groep leerlingen. • Voor Nederlands en rekenen/wiskunde zijn de resultaten op het vereiste niveau. 		<p>De referentieniveaus die de leerlingen behalen zijn voor taal en rekenen op 75% 2F en 60% 1S. De eindresultaten sluiten aan bij de kenmerken en het niveau van de leerlingpopulatie en zijn ambitieus bij de weging en spreiding van de school.</p>	<p>We duiden de data van de M en E toetsen consistent. Leerlingvolgsysteem wordt gebruikt voor registratie. Data, duiden, doelen, doen PDCA-cyclus is vast onderdeel en navolgbaar.</p>

<p>OR 2 - Sociale en maatschappelijke competenties</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Leerlingen ontwikkelen sociale en maatschappelijke vaardigheden die passen bij vervolgonderwijs en de maatschappij. • De school stelt hoge verwachtingen en meet deze duidelijk en betrouwbaar. • De school zorgt ervoor dat leerlingen deze doelen halen en toont dat aan. 		<p>We spreken meer expliciet hoge verwachtingen uit naar de leerlingen. De school levert leerlingen af met sociale en maatschappelijke vaardigheden die nodig zijn voor het vervolgonderwijs en deelname in de samenleving. De sociaal en maatschappelijke leerdoelen worden door de leerlingen behaald.</p>	<p>We werken volgens de kwaliteitskaart hoge verwachtingen. We geven lessen burgerschap en Kwink. Wij bereiden leerlingen voor op het vervolgonderwijs met o.a. LOB. Met BSM-afname zorgen we voor monitoring die wij analyseren bijstellen.</p>
<p>SKA 1 - Visie, ambitie en doelen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De school heeft een duidelijke visie, ambities en doelen voor goed onderwijs en een ononderbroken ontwikkeling van leerlingen. • De schoolleiding vertaalt deze visie in beleid en zorgt voor uitvoering, bewaking en verbetering van kwaliteit. • Het beleid houdt rekening met wettelijke eisen, burgerschap, (taal)achterstanden en gelijke kansen. • Evaluaties en overleg worden gebruikt om doelen en beleid bij te stellen. • De schoolleiding regelt voorwaarden zoals personeelsbeleid en organisatie, met duidelijke verantwoordelijkheden. 		<p>De visie wordt uitgedragen door alle actoren en is zichtbaar aanwezig. Directie stuurt, houdt zicht en borgt op ontwikkeling en naleving ervan. Het beleid sluit aan bij de wettelijke kaders en de behoeften van de leerlingpopulatie. De directie kan aantonen dat de organisatie op orde is. Er duidelijke verantwoordelijkheid en ondersteuning is van het team.</p>	<p>De visie, ambities en doelstellingen van de school zijn vastgelegd in het schoolplan en worden jaarlijks geconcretiseerd in het jaarplan. De strategische doelen uit het schoolplan worden vertaald naar uitvoerbare acties binnen het jaarplan en gerealiseerd door de leer- en ontwikkelteams. Binnen de leerteams worden de voortgang en behaalde resultaten gezamenlijk besproken en waar nodig bijgesteld. De directie rapporteert drie keer per jaar aan het bestuur over de voortgang en de bereikte resultaten.</p>

<p>SKA 2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De school voert haar doelen voor goed onderwijs uit en zorgt voor een veilige en professionele cultuur. • Schoolleiding en leraren werken samen aan kwaliteitszorg en sturen bij waar nodig. • Personeel krijgt scholing en verantwoordelijkheid om het onderwijs goed in te richten. • De schoolleiding toont leiderschap en zet middelen gericht in om doelen te halen. • De school werkt samen met andere scholen en organisaties om passend onderwijs te bieden en doorstroom mogelijk te maken. 		<p>De school biedt een veilige omgeving waar leerlingen en medewerkers kunnen leren en zich ontwikkelen. Binnen het team heerst een professionele en respectvolle werkcultuur. In leerteams werken we samen aan het verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs. Het team staat open voor gezamenlijke en individuele scholing om zich verder te professionaliseren. De directie geeft doelgericht leiding om de gestelde onderwijsdoelen te realiseren. De school werkt actief samen met externe organisaties om leerlingen passende ondersteuning en een soepele overgang naar het vervolgonderwijs te bieden.</p>	<p>Burgerschapsvorming is geïntegreerd in het curriculum. Het team handelt en communiceert op een manier die past bij een professionele leergemeenschap. We bespreken en analyseren gezamenlijk de leerresultaten en stellen onze doelen bij waar dat nodig is. Teamgerichte en individuele scholing zijn opgenomen in het plan voor professionele ontwikkeling. De adjunct-directeur heeft de opleiding <i>Lerende Leider</i> aan de Erasmus Universiteit afgerond en richt zich actief op kwaliteitsverbetering. De school onderhoudt nauwe samenwerking met het samenwerkingsverband, Schoolzorgteam, andere scholen en wijkpartners om leerlingen passende ondersteuning en een soepele overgang te bieden.</p>
<p>SKA 3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De schoolleiding controleert en beoordeelt regelmatig of doelen en beleid worden gehaald en informeert het bestuur. • Ze verzamelt actief informatie over resultaten en kansen voor 		<p>De directie rapporteert aan het bestuur over de behaalde resultaten en de voortgang van het onderwijs. De overgang van het primair naar het voortgezet onderwijs verloopt zorgvuldig en persoonlijk via een</p>	<p>Er vinden kwaliteitsgesprekken plaats tussen de directie en de beleidsmedewerker kwaliteit en onderwijs. De directie voert ontwikkelgesprekken met de bestuurder om richting te</p>



	<p>verbetering, ook via contact met vervolgscholen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De school organiseert dialoog met ouders, personeel, medezeggenschap en andere partners om tegenspraak en inbreng te krijgen. • Belanghebbenden worden jaarlijks duidelijk geïnformeerd over doelen, werkwijze en behaalde resultaten. • Uitkomsten van evaluaties worden gebruikt om beleid en sturing te verbeteren, inclusief het effect van inbreng van betrokkenen. 		<p>warme overdracht met de vervolgscholen. De school onderhoudt een open dialoog met ouders, medewerkers, de MR en samenwerkingspartners. De school communiceert transparant over haar onderwijspraktijk en behaalde resultaten. Evaluaties en feedback worden structureel gebruikt om beleid en werkwijze continu te verbeteren.</p>	<p>geven aan de verdere professionele groei. De kwaliteitsscoördinator van de bovenbouw en de leerkracht van groep 8 onderhouden warme contacten met de vervolgscholen om een soepele overgang voor leerlingen te waarborgen. Binnen de school worden ouders, teamleden en de MR actief betrokken bij belangrijke besluitvorming. De directie en het MT analyseren toetsresultaten en rapporteren drie keer per jaar aan het bestuur. Audit biedt inzicht in verbeterpunten. De school staat open voor feedback en stimuleert een cultuur van gezamenlijk leren en ontwikkelen.</p>
--	--	--	---	---

Bijlage 2: Lijst met methodes

Vak	Methode	Gr.1/2	Gr. 3	Gr.4	Gr.5	Gr.6	Gr.7	Gr.8
Rekenen	Getal en Ruimte junior		X	X	X	X	X	X
	Bareka		X	X	X	X	X	X
	Rekensprint		X	X	X	X	X	X
	Rekenplein	X						
Taal / spelling	Taal op maat			X	X	X	X	X
	Spelling op maat			X	X	X	X	X
	Thematisch werken met eigen thema's	X						
	Veilig leren lezen- Kim versie		X					
Begr. Lezen	Atlantis			X	X	X	X	X
	Humpie Dumpie		X					
Begr Luisteren	Thematisch werken met eigen thema's	X						
Technisch lezen	Atlantis			X	X	X	X	X
	Veilig leren lezen- Kim versie		X					
Schrijven	Pennenstreken		X	X	X	X	X	X
Engels	Blink Engels					X	X	X
Godsdienst	Trefwoord	X	X	X	X	X	X	X
Burgerschap	Trefwoord	X	X	X	X	X	X	X
	Kwink Burgerschap	X	X	X	X	X	X	X
	Thematisch werken met eigen thema's	X						
Verkeer	Let's go!			X	X	X	X	X
Wereldoriëntatie	Wereldzaken				X	X	X	X
	Tijdszaken				X	X	X	X
	Natuurzaken				X	X	X	X
	De Zaken		X	X				
	Thematisch werken met eigen thema's	X	X					

Bijlage 3: Instemming MR

Schoolplan 2026 - 2030

Schoolplan van : De Nieuwe Haven
Protestants-christelijk basis- en orthopedagogisch Onderwijs

Adres : Nassauhaven 433
Postcode en Plaats : 3071JJ Rotterdam
Brinnummer : 13YZ01
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 De Nieuwe Haven heeft ingestemd met dit schoolplan.

Plaats : Rotterdam
Datum : 21-05-2026

Namens de MR,



Linda Bekker
Voorzitter MR

Namens de directie,



Niek Stoop
Directeur

Namens het bevoegd gezag,

Ingrid van Doesburg

Ingrid van Doesburg
College van Bestuur

Bijlage 4: Professioneel statuut



Professioneel statuut

De Nieuwe Haven



Inhoudsopgave professioneel statuut

Bestuurlijk kader

Toelichting schoolbestuur professioneel statuut	3
De sturingsfilosofie in beeld	4

Uitwerking professioneel statuut schoolniveau

1. Doel	5
2. Kaders	6
3. Professionele ruimte en zeggenschap	7
3.1 Betrokkenheid bij besluitvorming	7
3.2 Rollen en verantwoordelijkheden	9
3.3 Randvoorwaarden voor succes	9
3.4 Professionele ontwikkeling	11
4. Evaluatie en bijstelling	12
5. Bijlagen en bronnen	12

Bijlagen

Visie op leren PCBO-versie 2021	13
MTP November 2025	14 OTP
Januari 2026	16

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.'

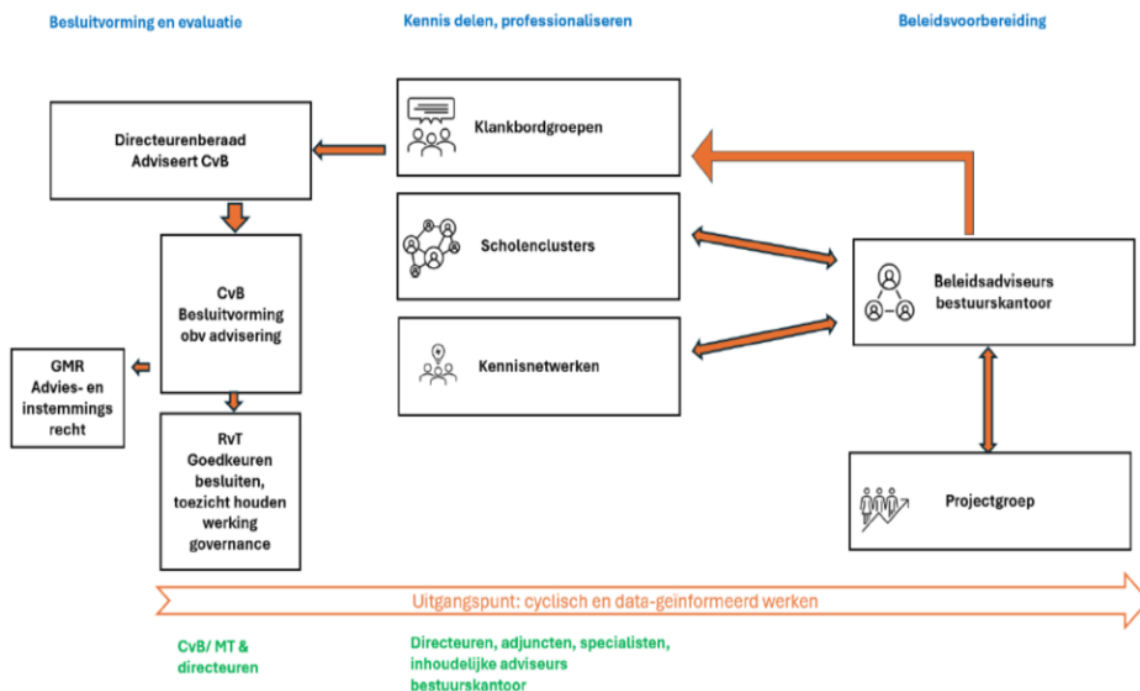
Op de pagina hierna is de sturingsfilosofie van PCBO nader uitgewerkt en vormt de onderlegger van het professioneel statuut voor de scholen.

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.

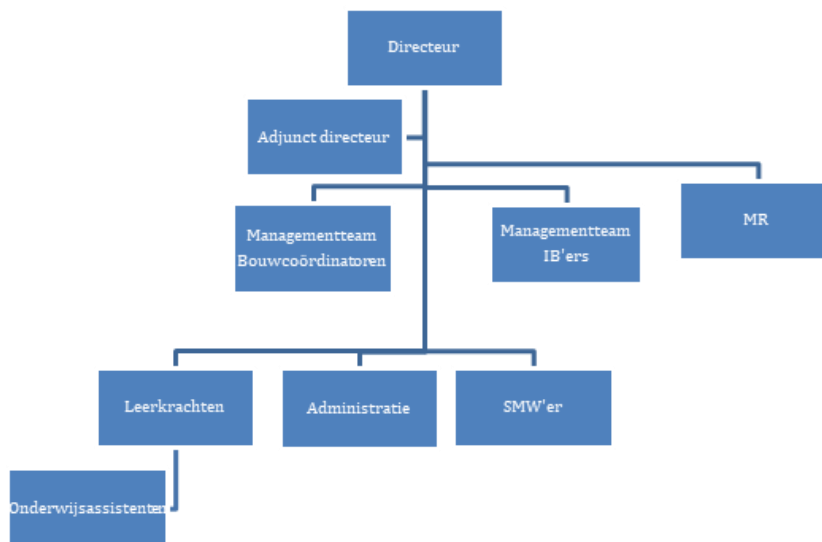


Professioneel Statuut Basisschool De Nieuwe Haven

1. Doel

In dit professioneel statuut leggen de leraren en de schoolleiding van De Nieuwe Haven 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 (binnen afgesproken kaders op diverse niveaus, zoals werkplannen, schoolplan, visie, identiteit, wettelijke eisen etc).

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

- Betrokkenheid bij besluitvorming
- Rollen, taken en verantwoordelijkheden
- Professionele ontwikkeling

Uit de analyse van de medewerkerstevredenheidspeiling van november 2025 blijkt dat het schoolteam de huidige werkverdeling als helder en evenwichtig ervaart. Taken en verantwoordelijkheden zijn goed afgestemd, waardoor de werkdruk als beheersbaar wordt ervaren. Medewerkers voelen zich gezien en gesteund, en krijgen voldoende ruimte om hun werk op een eigen, professionele manier vorm te geven. De mate van autonomie draagt bij aan het werkplezier en de betrokkenheid binnen het team. Tegelijkertijd is er sprake van onderling vertrouwen: collega's kunnen op elkaar rekenen en durven verantwoordelijkheid te nemen. Het team voelt zich bovendien gehoord en betrokken bij belangrijke keuzes, wat de ervaren invloed vergroot en bijdraagt aan een positieve en constructieve werksfeer.

Zie bijlage 2: Rapportage Quicksan welzijn personeel november 2025.

3.1 Betrokkenheid bij besluitvorming

Binnen de school hechten wij grote waarde aan betrokkenheid van leraren bij onderwijskundige 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 de voorbereiding, bespreking en evaluatie van onderwijsbeleid. Onderwijsinhoudelijke documenten worden niet vastgesteld voordat leraren de gelegenheid hebben gehad hun professionele opvattingen te delen. Dit betreft onder meer:

1. Het schoolplan en de uitwerking daarvan
2. Het jaarplan en de evaluatie daarvan (jaarverslag)
3. Het werkverdelingsplan
4. Beleid en afspraken die direct raken aan het onderwijskundig handelen
5. Analyses en plannen van IEP- en Door

Binnen onze school vindt besluitvorming plaats in goed overleg met het team, waarbij ruimte is voor inbreng en gezamenlijke afwegingen. Tegelijkertijd ligt de eindverantwoordelijkheid bij de directie, die zorgdraagt voor weloverwogen en gedragen besluiten.

De informatievoorziening is zorgvuldig georganiseerd en verloopt via deskundigen en specialisten, zowel van binnen als buiten de organisatie. De Nieuwe Haven participeert actief in externe netwerken, zoals het wijkoverleg, de clusters van PCBO en de ICT-groep, waardoor kennis en ontwikkelingen continu worden gedeeld en versterkt.

Binnen het team wordt gewerkt met verschillende werkgroepen en specialisten, ieder met een duidelijke opdracht en een helder takenpakket. Om de verbinding met de schoolleiding te waarborgen, neemt in iedere werkgroep een roulerend MT-lid deel.

Alle onderstaande onderwerpen staan opgenomen de Outlookkalender

- Jaarlijks is het team betrokken bij de vaststelling van het werkverdelingsplan in een teamoverleg.
- Tweemaal per jaar is het team betrokken bij de evaluatie en vaststelling van het jaarplan tijdens een teamoverleg.

- De vaststelling van onderwijskundig beleid (doelen jaarplan) volgt de route vanuit de werkgroepen naar MT en wordt altijd voorgelegd ter vaststelling in teamoverleg.

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.

Wij organiseren professionele zeggenschap primair in team- en overlegstructuren. Leraren worden structureel betrokken bij onder meer:

1. Het taakbeleid (Werkverdelingsplan)
2. De samenstelling en organisatie van teams (Werkverdelingsplan)
3. De ontwikkeling en borging van onderwijskwaliteit
4. Het onderhouden en ontwikkelen van bekwaamheid
5. Coaching, collegiale consultatie en audits
6. De begeleiding van stagiaires en onderwijsassistenten

We gaan hierbij uit van vertrouwen, gelijkwaardigheid in het gesprek en duidelijkheid over ieders rol en verantwoordelijkheid.

Hieronder volgt een uitgewerkte en samenhangende beschrijving van de professionele zeggenschap van leraren op onze school.

De professionele zeggenschap van leraren is op De Nieuwe Haven op verschillende manieren geborgd en zichtbaar in de dagelijkse praktijk. Het taakbeleid wordt in gezamenlijkheid vastgesteld tijdens teamoverleg en vervolgens vastgelegd in het werkverdelingsplan. Hiermee wordt gewaarborgd dat er draagvlak is voor de verdeling van werkzaamheden en dat ieders rol helder is.

Bij de samenstelling en organisatie van expertgroepen en leerteams heeft het team volledige inspraak. Leraren denken actief mee over de criteria voor samenstelling, zoals kennis en interesse, evenals over de organisatorische aspecten, zoals werkdagen. Deze afspraken worden jaarlijks geëvalueerd en opnieuw vastgelegd in het werkverdelingsplan.

De ontwikkeling en borging van de onderwijskwaliteit is gebaseerd op het jaarplan. De ontwikkeling van onderwijsbeleid ligt primair bij de expert/werkgroepen, terwijl de vertaling naar de praktijk en de borging van onderwijskundige doelen plaatsvindt binnen de leerteams. Het onderwijskwaliteitsbeleid is uitgewerkt in kwaliteitskaarten, waarvoor de expertgroepen verantwoordelijk zijn op teamniveau. Met behulp van een kwaliteitskalender worden alle kwaliteitskaarten periodiek geëvalueerd, zodat continue ontwikkeling en bijstelling worden geborgd.

Het onderhouden en verder ontwikkelen van de eigen bekwaamheid wordt gezien als een verantwoordelijkheid van iedere professional. Binnen het team is het leren van en met elkaar een belangrijk speerpunt. Dit komt tot uiting in leerteams, intervisie en collegiale lesbezoeken. In de gesprekkencyclus wordt de professionele ontwikkeling expliciet besproken tijdens het jaarlijkse

ontwikkelgesprek.

Collegiale consultatie, zoals lesbezoeken en gezamenlijk lesontwerp binnen leerteams, is een vast onderdeel van de werkwijze en structureel opgenomen in de jaarkalender. Daarnaast is coaching altijd mogelijk en wordt deze waar nodig op maat ingezet.

Ten slotte ligt de verantwoordelijkheid voor de begeleiding van stagiaires en onderwijsassistenten bij de leraar. Leraren begeleiden en ondersteunen hen om het werk zo zelfstandig mogelijk uit te voeren. De opleidingscoach speelt hierbij een ondersteunende rol en is specifiek getraind om leraren te begeleiden bij deze taak.

3.3 Randvoorwaarden voor succes

Professionele zeggenschap vraagt om randvoorwaarden die leraren in staat stellen hun werk goed en verantwoord uit te voeren. De Nieuw Haven draagt daarom zorg voor een professionele werkomgeving waarin duidelijkheid, veiligheid en ondersteuning geborgd zijn.

Dit komt onder meer tot uiting in een veilig, respectvol en professioneel werk- en leerklimaat, heldere afspraken en een duidelijke organisatiestructuur, en passende ondersteuning bij het pedagogisch-didactisch handelen. Daarnaast is er gerichte begeleiding in het contact met leerlingen en ouders, en wordt er bewust ruimte gecreëerd voor overleg, afstemming en samenwerking binnen het team.

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

In de als bijlage toegevoegde medewerkertevredenheidsspeiling en oudertevredenheidsspeiling wordt de waardering voor deze manier van werken zichtbaar.

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

De Nieuwe Haven heeft de ambitie om de voortdurende ontwikkeling van medewerkers te waarborgen, nauw verbonden met de missie en visie van de school. Binnen de school is sprake van

een professionele en lerende cultuur, waarin iedere medewerker actief bijdraagt aan de onderwijskundige ambities en gestelde doelen.

Zowel teamscholing als individuele scholing, die aansluiten bij de ontwikkelrichting van de school, versterken de kwaliteit van het onderwijs en zorgen ervoor dat de organisatie toekomstbestendig blijft.

Daarnaast wordt bewust gestuurd op een evenwichtige samenstelling van het team, waarbij gestreefd wordt naar een evenredige verdeling van start-, basis- en vakbekwame leerkrachten. Dit draagt bij aan een goede balans tussen ervaring, vernieuwing en onderlinge ondersteuning binnen het team.

De onderstaande acties sluiten aan bij onze ambitie:

- Ontwikkelgesprekken waarbij een kijkwijzer met vastgestelde criteria centraal staat. Jaarlijkse observaties van de leerkrachten om het functioneren in kaart te brengen.
- Het faciliteren van leren en ontwikkelen voor alle medewerkers binnen de school in gesprekken en met team-en individuele scholing.
- Een scholingsbudget voor medewerkers in overeenstemming met de cao primair onderwijs aangevuld door de subsidies van het NROB
- De directie zorgt voor een gesprekkencyclus met elke medewerker en hierin is een vast besprekspunt de professionalisering.
- Samenwerking met Hogescholen, zoals Thomas Moore, Inholland en de Hogeschool Rotterdam om een werkplek te bieden voor stagiaires.
- Implementatie van expertteams gericht op jaarlijkse innovatie van de school.
- Actieve stimulering van persoonlijke ontwikkeling door aanbod van trainingen op school en informatie van opleidingsmogelijkheden te delen.

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 zal worden aangepast als de ontwikkelingen daar binnen de school aanleiding toe geven en bij het ontwikkelen van het nieuwe schoolplan 2030.

Factoren die eveneens tot een aanpassing zouden kunnen leiden zijn:

1. De ontwikkeling en herziening van het schoolplan
2. De uitvoering van het schoolplan waarin gewerkt wordt vanuit professionele dialoog tussen leraren en schoolleiding
3. Evaluatie van onderwijsontwikkeling die plaatsvindt vanuit professionele zeggenschap
4. Een algemene actualisering van Het statuut, 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.

Bijlagen

- Visie op leren PCBO versie 2021
- MTP november 2025
- OTP januari 2026

Bronnen

- Inspectie van het Onderwijs. (z.d.). *Toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs*. <https://www.onderwijsinspectie.nl>
- PO-Raad. (2019). *Handreiking Professioneel Statuut*. <https://www.poraad.nl>
- Rijksoverheid. (2017). *Wet Beroep Leraar en Lerarenregister*. <https://wetten.overheid.nl>
- Stichting Primair Onderwijs PCBO. (2025). *Sturingsfilosofie PCBO* (interne notitie).
- Stichting van het Onderwijs. (2019). *Code Goed Bestuur in het primair onderwijs*. <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*. <https://www.poraad.nl>

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 leerlingen 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 instructie met inzet van didactische strategieën;



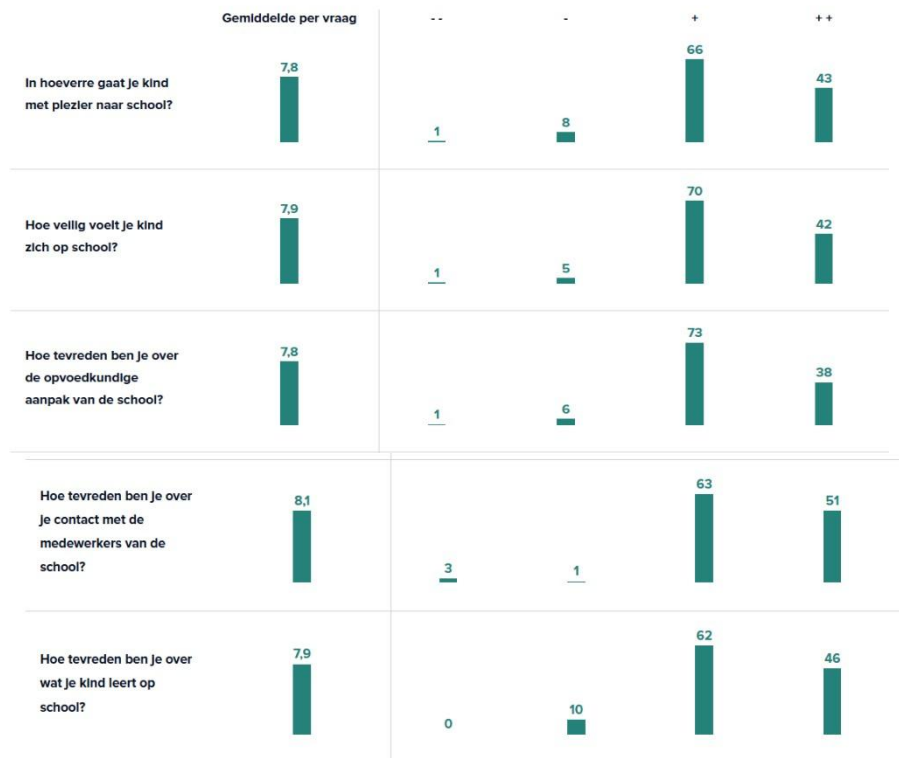
Leerkrachten en leerlingen geven directe feedback om groei te stimuleren;



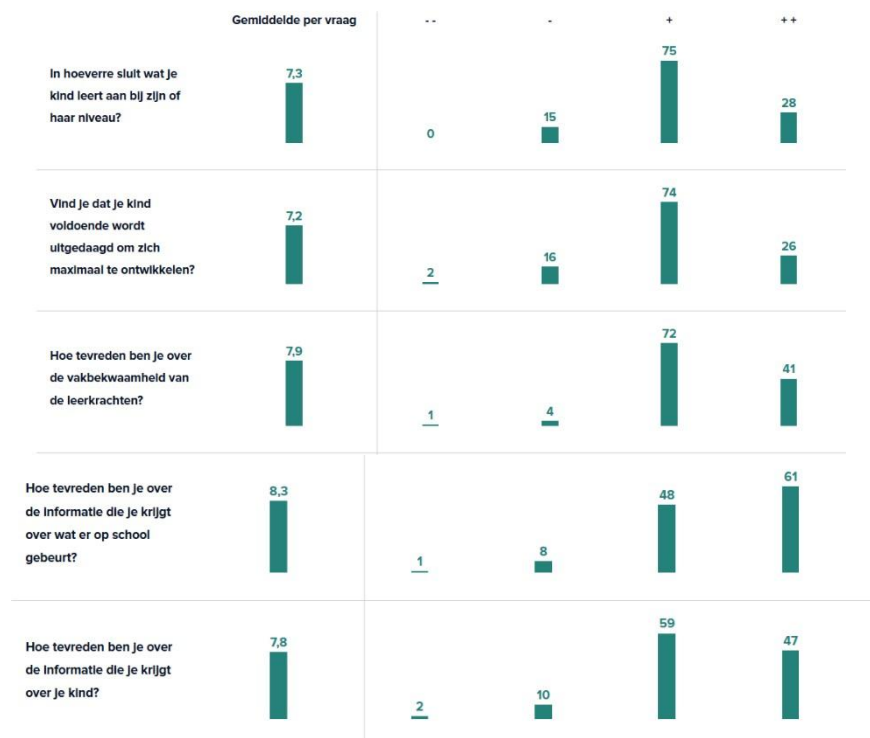
Scholen hanteren heldere regels en routines voor alle leerlingen.

V27012021

- is 'helemaal niet tevreden'
- is 'niet tevreden'
- + is 'tevreden'
- ++ is 'heel erg tevreden'



Per domein: De lessen



Rapportage Quickscan welzijn personeel

Betreft rapport van:

Naam school: **De Nieuwe Haven**
BRIN-nummer: **13YZ**
Locatie: **Nassauhaven 433, ROTTERDAM**

Deze school maakt onderdeel van **Stg. Protestants-Christelijk Basis- en Orthopedag. Onderw. (47595)**.
De Quickscan is uitgevoerd als onderdeel van de RI&E: *PSA*, die is aangemaakt op 03.12.2025.

Rapportage is aangemaakt op: **24.02.2026 12:07**



Risico's en oplossingen in beeld

Het rapport is aangemaakt met gegevens uit de webapplicatie Arbomeester
www.arbomeester.nl



1.0 Inleiding en respons

Welzijn is één van de grootste arbeidsrisico's in het primair onderwijs. In dit kader heeft er met gebruikmaking van de Quicksan welzijn van de Arbomeester een onderzoek plaatsgevonden naar het welzijn van de personeelsleden op de school. Hiervoor is aan de personeelsleden gevraagd een korte vragenlijst in te vullen. De resultaten hiervan staan in dit rapport weergegeven.

Respons

Bij een vragenlijstonderzoek is het van belang een responsanalyse te doen. Bij een voldoende grote respons zijn de resultaten representatief voor de gehele school.

Bij deze Quicksan hebben in totaal 31 personen een uitnodiging ontvangen voor deelname aan het onderzoek. Hiervan hebben 9 personen de vragenlijst ingevuld. Dit betekent dus een respons van 29%.

BRIN: 13YZ
RI&E: PSA

2. Resultaten

De resultaten van de Quicksan welzijn zijn onderverdeeld in vier onderwerpen:

- leidinggevende
- personeelsbeleid
- werkdruk
- belastende factoren in het werk

Per onderwerp zijn in de Quicksan enkele vragen opgenomen. De uitkomsten staan, gegroepeerd naar bovenvermelde onderwerpen, weergegeven. Per vraag wordt de gemiddelde score van de school (groene balk) afgezet tegen een door deskundigen vastgestelde minimumnorm (paarse balk). Door de score van de school te vergelijken met de normscore wordt een indicatie gegeven of op betreffend aspect actie gewenst is. Mocht u gekozen hebben voor het presenteren van een rapportage inclusief het landelijk gemiddelde, dan wordt dit gemiddelde getoond in het geel.

In de bijlage treft u daarnaast per vraag de spreiding van de antwoorden aan, die de personeelsleden van de school hebben gegeven.

2.1 Leidinggevende

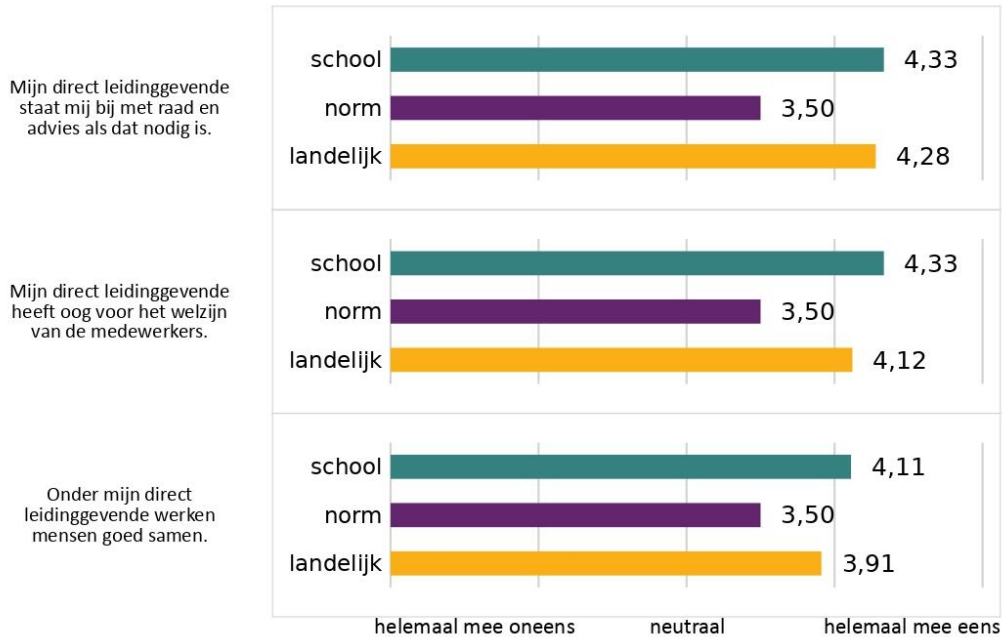
Er zijn vele methoden van leidinggeven. Welke methode het beste werkt is zowel afhankelijk van de persoonlijkheid van de leidinggevende als de samenstelling van het team waaraan leiding gegeven wordt. Het is van belang dat er een match is. Daar waar dit het geval is, zal dit een positief effect op het welzijn van de personeelsleden hebben. Het omgekeerde is natuurlijk ook het geval. Door middel van de onderstaande vragen wordt een indicatie gekregen hoe de personeelsleden hun leidinggevende ervaren:

- Mijn direct leidinggevende staat mij bij met raad en advies als dat nodig is.
- Mijn direct leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers.
- Onder mijn direct leidinggevende werken mensen goed samen.

Personeelsleden konden op een schaal van 'helemaal mee oneens' tot 'helemaal mee eens' aangeven hoe ze deze aspecten beleven. Hieronder treft u de resultaten van deze vragen met betrekking tot hun leidinggevende aan. Per vraag wordt zowel de score van de school als de normscore weergegeven.

Bij vragen waar de score van de school rechts van de normscore is gelegen betekent dit dat de school het beter doet dan minimum score. Ligt de score van de school links van de normscore dan betekent dit dat de school het slechter doet.

 **Arbomeester PO**
Risico's en oplossingen in beeld



BRIN: 13YZ
RI&E: PSA



2.2 Personeelsbeleid

Het tweede onderwerp waarover wordt gerapporteerd betreft personeelsbeleid. Bij personeelsbeleid is het van belang dat niet alleen wordt gekeken hoe het beleid op papier geformuleerd staat, maar ook hoe invulling wordt gegeven aan dit beleid in de praktijk. In de Quickscan zijn een aantal vragen opgenomen, die een beeld geven hoe de uitvoering van het personeelsbeleid door het personeel wordt ervaren:

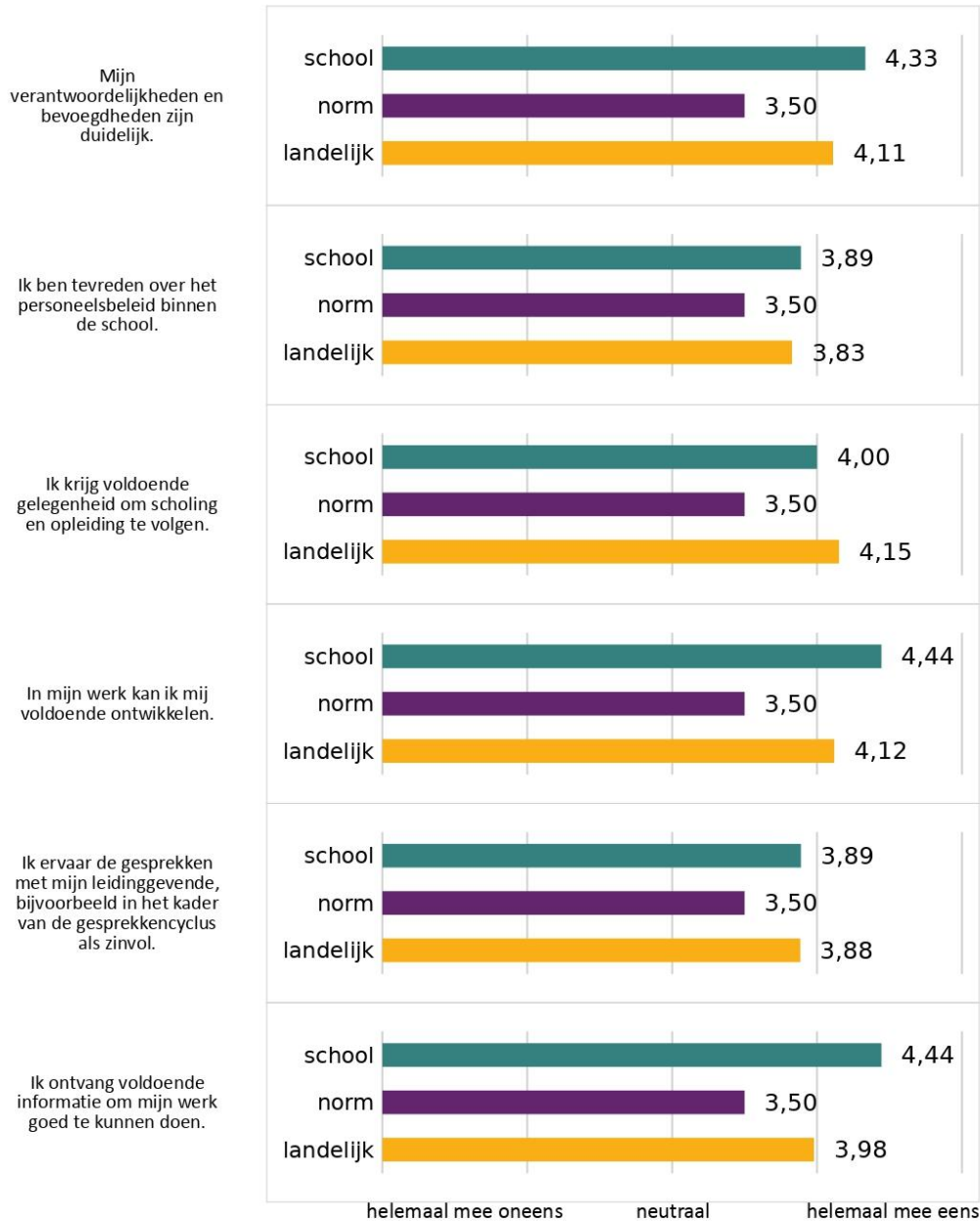
- Mijn verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn duidelijk.
- Ik ben tevreden over het personeelsbeleid binnen de school.
- Ik krijg voldoende gelegenheid om scholing en opleiding te volgen.
- In mijn werk kan ik mij voldoende ontwikkelen.
- Ik ervaar de gesprekken met mijn leidinggevende, bijvoorbeeld in het kader van de gesprekkencyclus, als zinvol.
- Ik ontvang voldoende informatie om mijn werk goed te kunnen doen.
- Ik ontvang voldoende informatie over het beleid in deze organisatie.
- Binnen de school spreken we elkaar aan op gedrag.
- Ik ervaar het werkoverleg als zinvol.

Personeelsleden konden op een schaal van 'helemaal mee oneens' tot 'helemaal mee eens' aangeven hoe ze deze aspecten beleven. Hieronder treft u de resultaten van deze vragen met betrekking tot het personeelsbeleid aan. Per vraag wordt zowel de gemiddelde score van de school als de normscore weergegeven.

Bij vragen waar de score van de school rechts van de normscore is gelegen betekent dit dat de school het beter doet dan minimum score. Ligt de score van de school links van de normscore dan betekent dit dat de school het slechter doet.

BRIN: 13YZ
RI&E: PSA

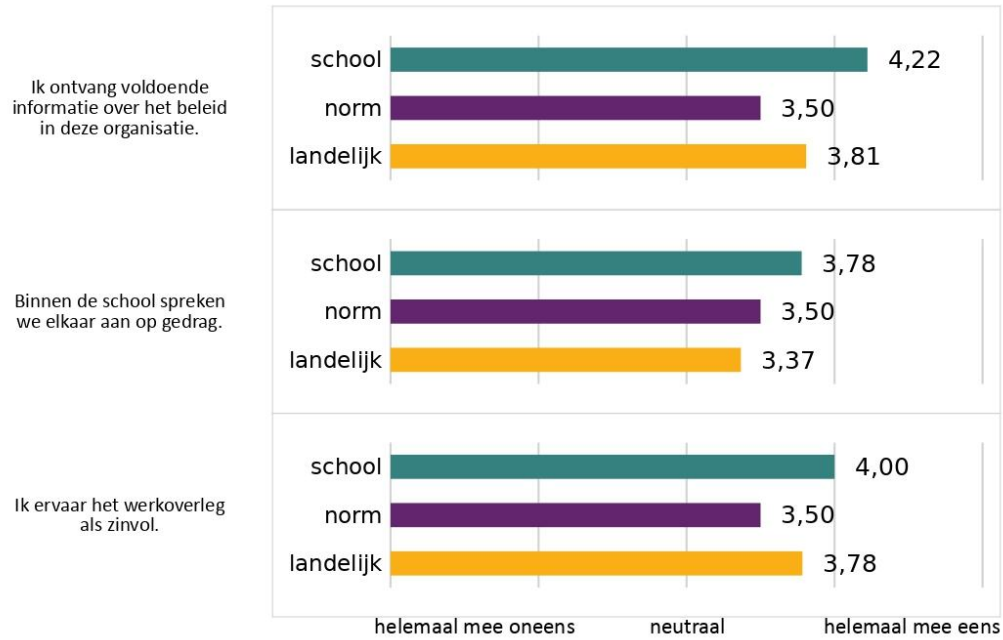
Arbomeester PO
Risico's en oplossingen in beeld



BRIN: 13YZ
RI&E: PSA



Arbomeester PO
Risico's en oplossingen in beeld



BRIN: 13YZ
RI&E: PSA



2.3 Werkdruk

Werkdruk is een veel besproken thema in het primair onderwijs. Als de ervaren werkdruk bij het personeel hoog is heeft dit een negatief effect op hun welzijn. Het kan uiteindelijk leiden tot ziekteverzuim en - in extreme gevallen tot burn-out. Het is echter een moeilijk grijpbaar fenomeen. Werkdruk heeft vele facetten die verder gaan dan werkhoeveelheid. Aan de hand van onderstaande vragen wordt een indicatie gekregen hoe het personeel de werkdruk ervaart op de school:

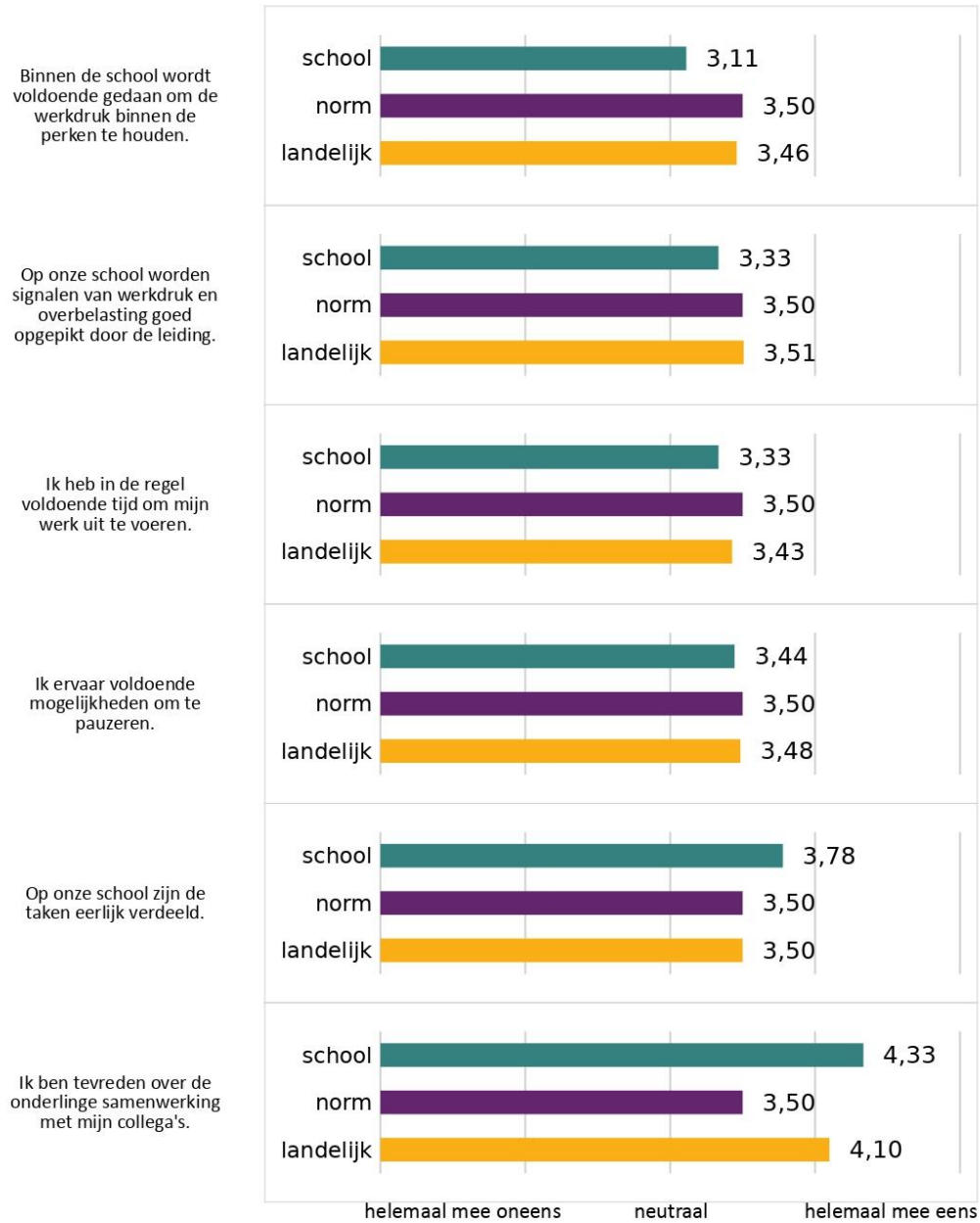
- Binnen de school wordt voldoende gedaan om de werkdruk binnen de perken te houden.
- Op onze school worden signalen van werkdruk en overbelasting goed opgepikt door de leiding.
- Ik heb in de regel voldoende tijd om mijn werk uit te voeren.
- Ik ervaar voldoende mogelijkheden om te pauzeren.
- Op onze school zijn de taken eerlijk verdeeld.
- Ik ben tevreden over de onderlinge samenwerking met mijn collega's.
- Ik heb voldoende mogelijkheden om mijn werk zelfstandig te kunnen uitvoeren.

Personeelsleden konden op een schaal van 'helemaal mee oneens' tot 'helemaal mee eens' aangeven hoe ze deze aspecten beleven. Hieronder treft u de resultaten van deze vragen met betrekking tot werkdruk aan. Per vraag wordt zowel de gemiddelde score van de school als de normscore weergegeven.

Bij vragen waar de score van de school rechts van de normscore is gelegen betekent dit dat de school het beter doet dan minimum score. Ligt de score van de school links van de normscore dan betekent dit dat de school het slechter doet.

BRIN: 13YZ
RI&E: PSA

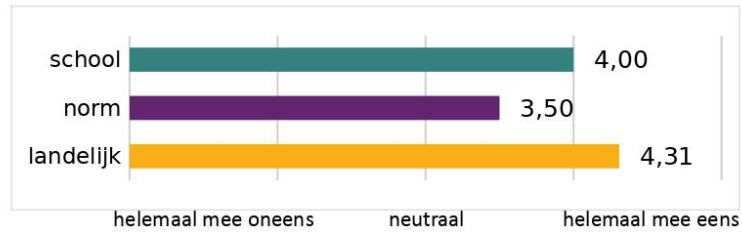
Arbomeester PO
Risico's en oplossingen in beeld



BRIN: 13YZ
RI&E: PSA

 **Arbomeester PO**
Risico's en oplossingen in beeld

Ik heb voldoende mogelijkheden om mijn werk zelfstandig te kunnen uitvoeren.



BRIN: 13YZ
RI&E: PSA



2.4 Belastende factoren in het werk

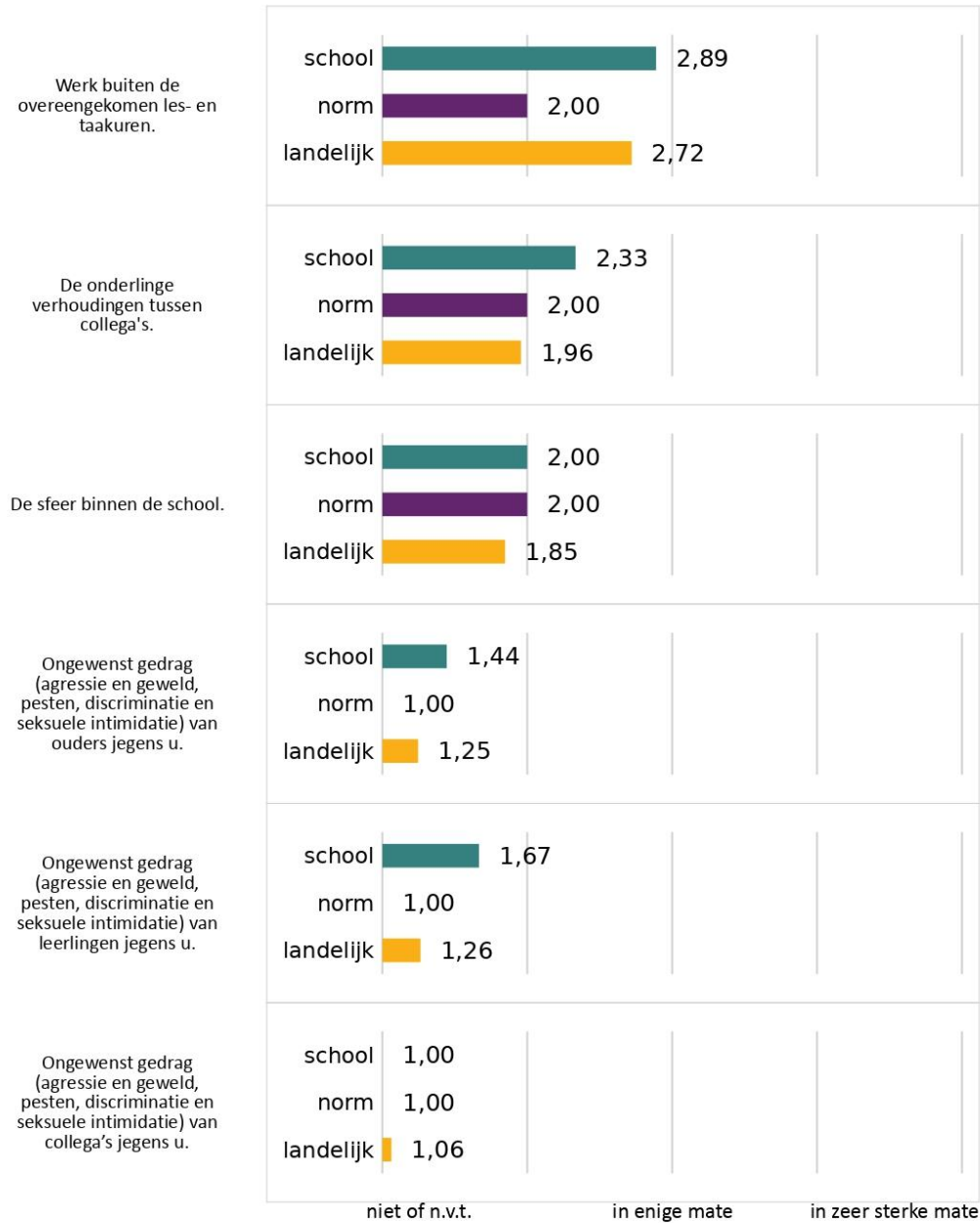
In vergelijking met de eerdere vragen is bij deze vragen gebruik gemaakt van andere antwoordcategorieën: niet of n.v.t., nauwelijks, in enige mate, in sterke mate of in zeer sterke mate. Hieronder treft u de resultaten van deze vragen aan. Per vraag wordt zowel de gemiddeld score van de school als de normscore weergegeven.

Let op: in tegenstelling de vorige onderwerpen doet een school het bij deze vragen beter als de score links van de normscore is gelegen. Een school doet het slechter als deze rechts van de normscore is gelegen.

Aan de personeelsleden is gevraagd aan te geven in welke mate ze zich belast voelen in het uitoefenen van hun werk door bepaalde factoren.

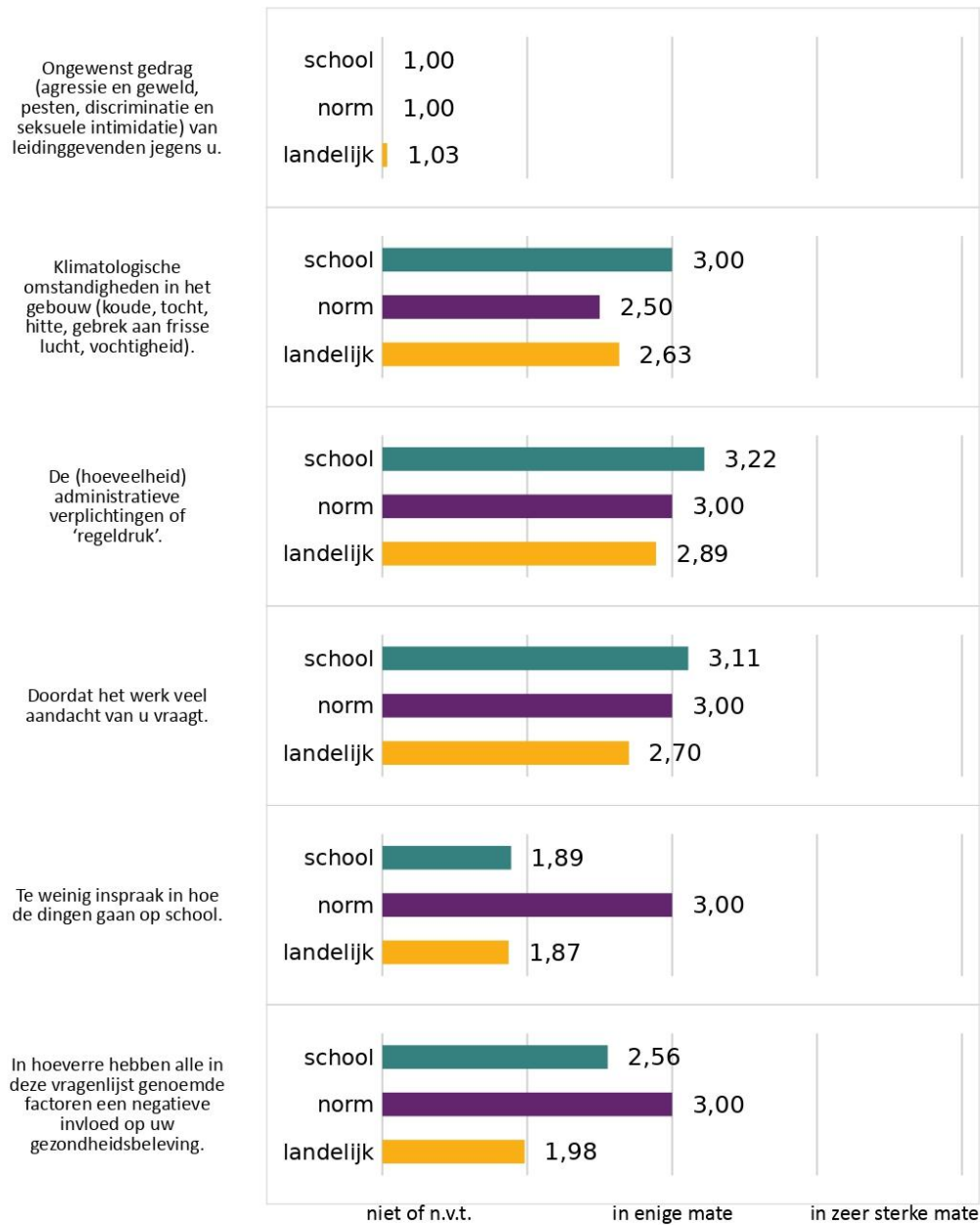
BRIN: 13YZ
RI&E: PSA

Arbomeester PO
Risico's en oplossingen in beeld



BRIN: 13YZ
RI&E: PSA

Arbomeester PO
Risico's en oplossingen in beeld

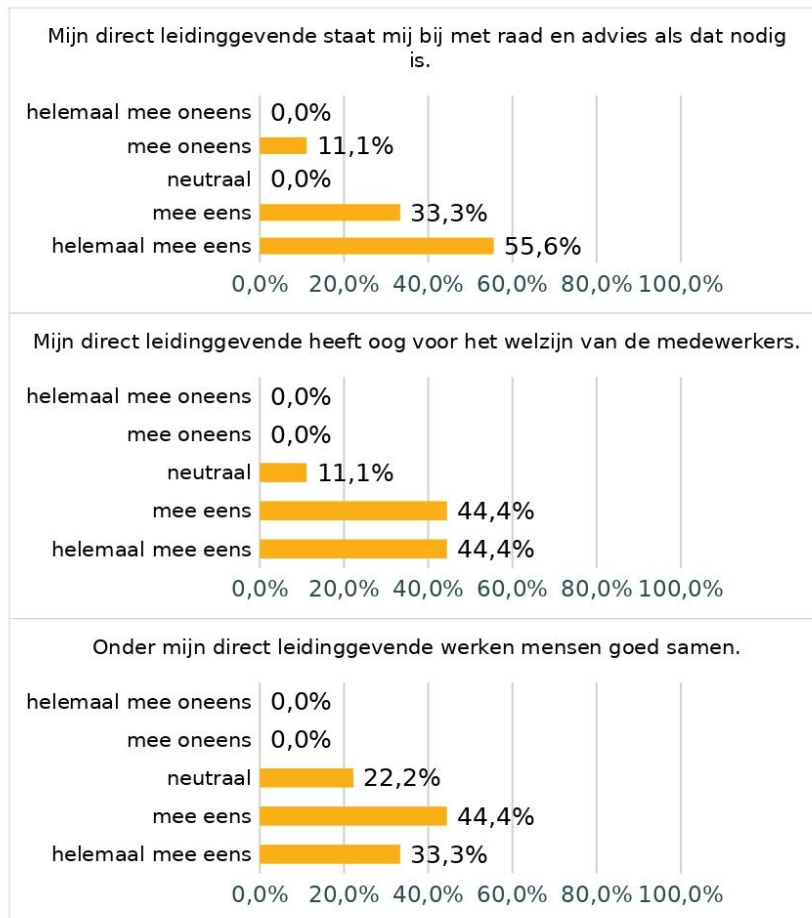


BRIN: 13YZ
RI&E: PSA

Bijlage: antwoordspreiding per vraag

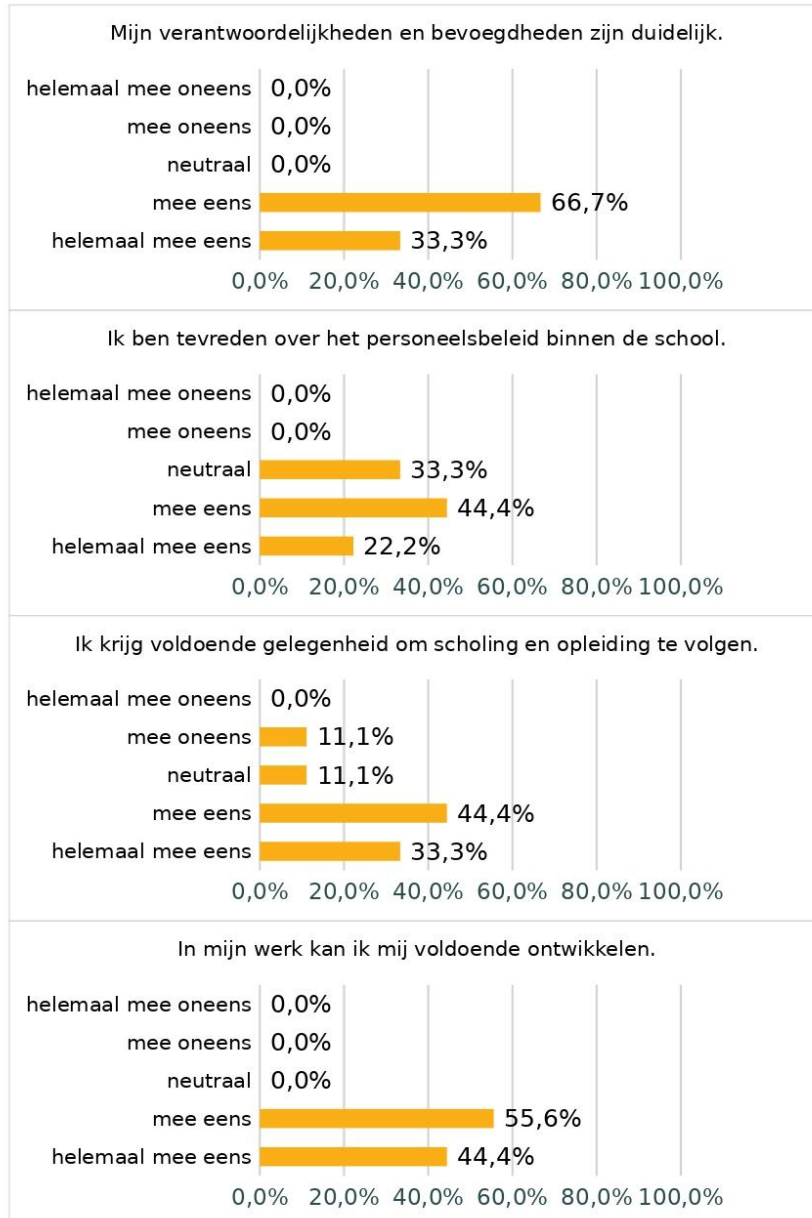
In deze bijlage treft u per vraag de spreiding van de antwoorden van de school aan. Hoewel een school gemiddeld goed kan scoren, is het mogelijk dat er grote verschillen binnen een school zijn. Zo kan het zijn dat er een groep is die zeer tevreden is en een groep die ontevreden is. Gemiddeld scoort de school dan rond de normscore. De vraag is dan of dit een wenselijke situatie is. Zeker als een relatief grote groep aangeeft ontevreden te zijn.

Vragen met betrekking tot leidinggevende

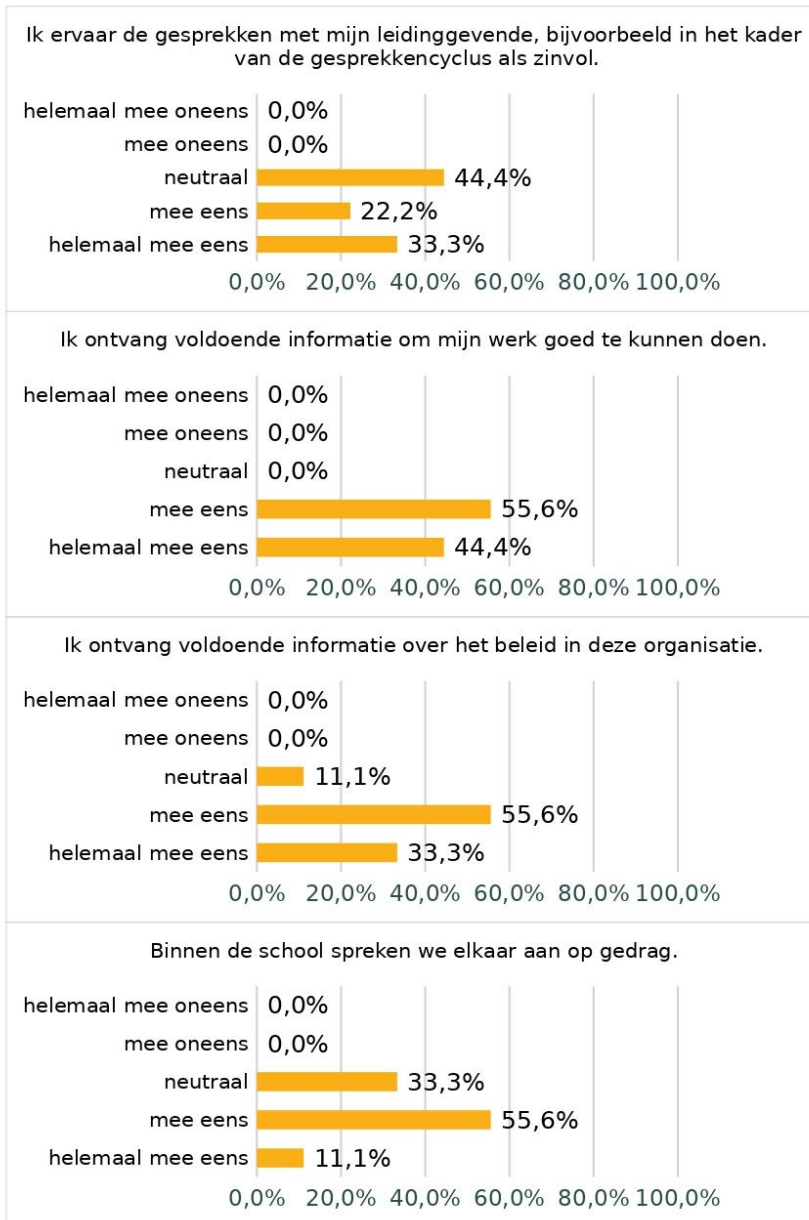


BRIN: 13YZ
RI&E: PSA

Vragen met betrekking tot personeelsbeleid



BRIN: 13YZ
RI&E: PSA

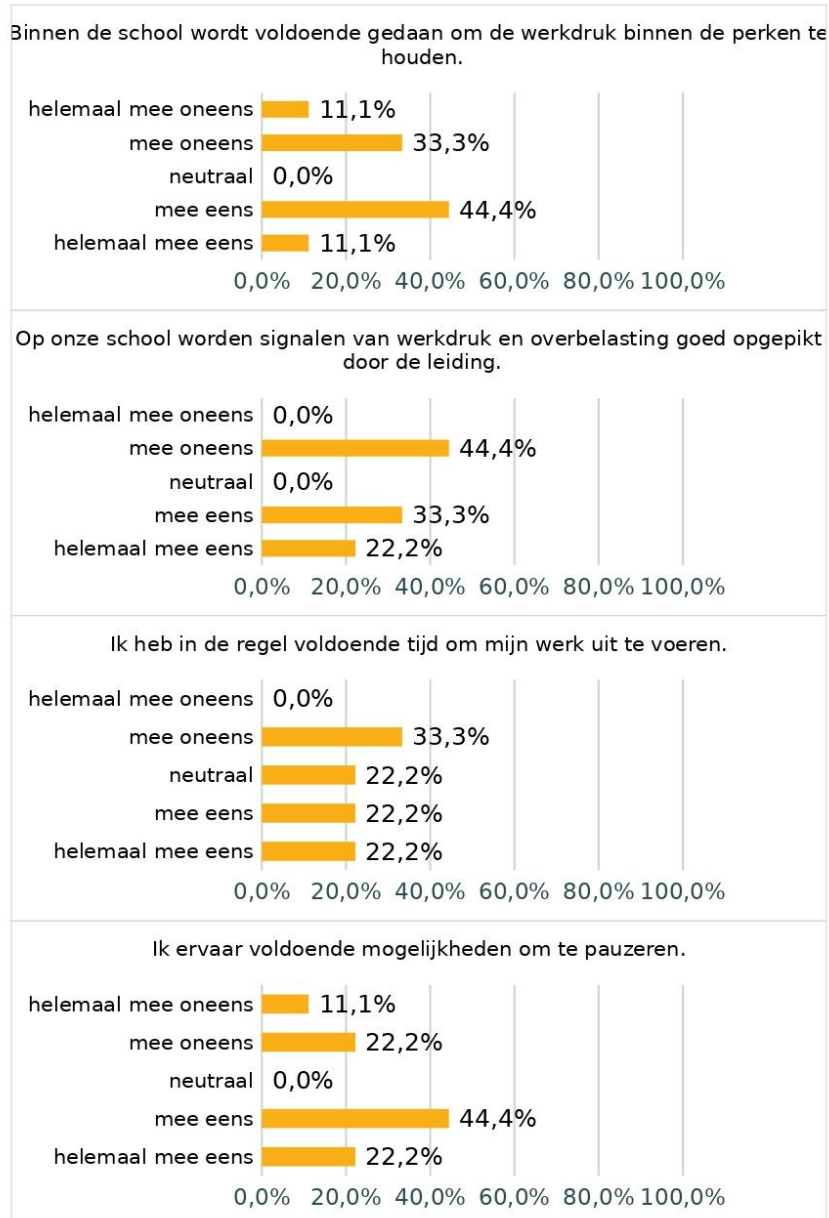


BRIN: 13YZ
RI&E: PSA

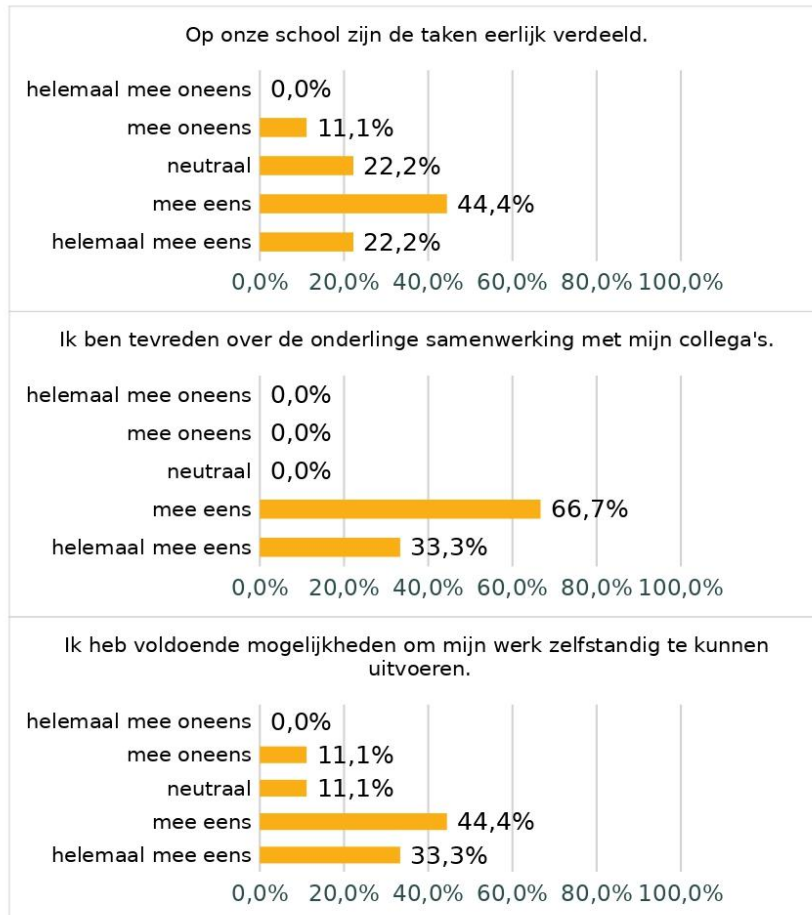


BRIN: 13YZ
RI&E: PSA

Vragen met betrekking tot werkdruk

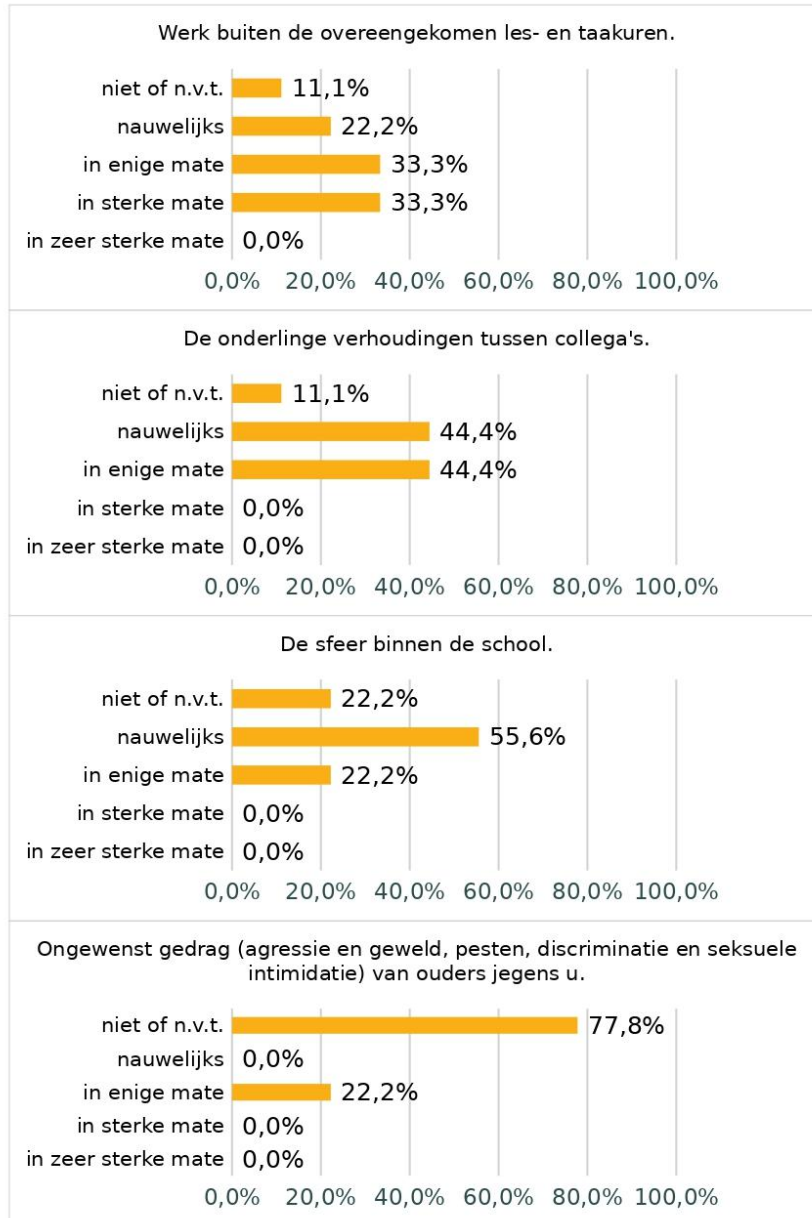


BRIN: 13YZ
RI&E: PSA

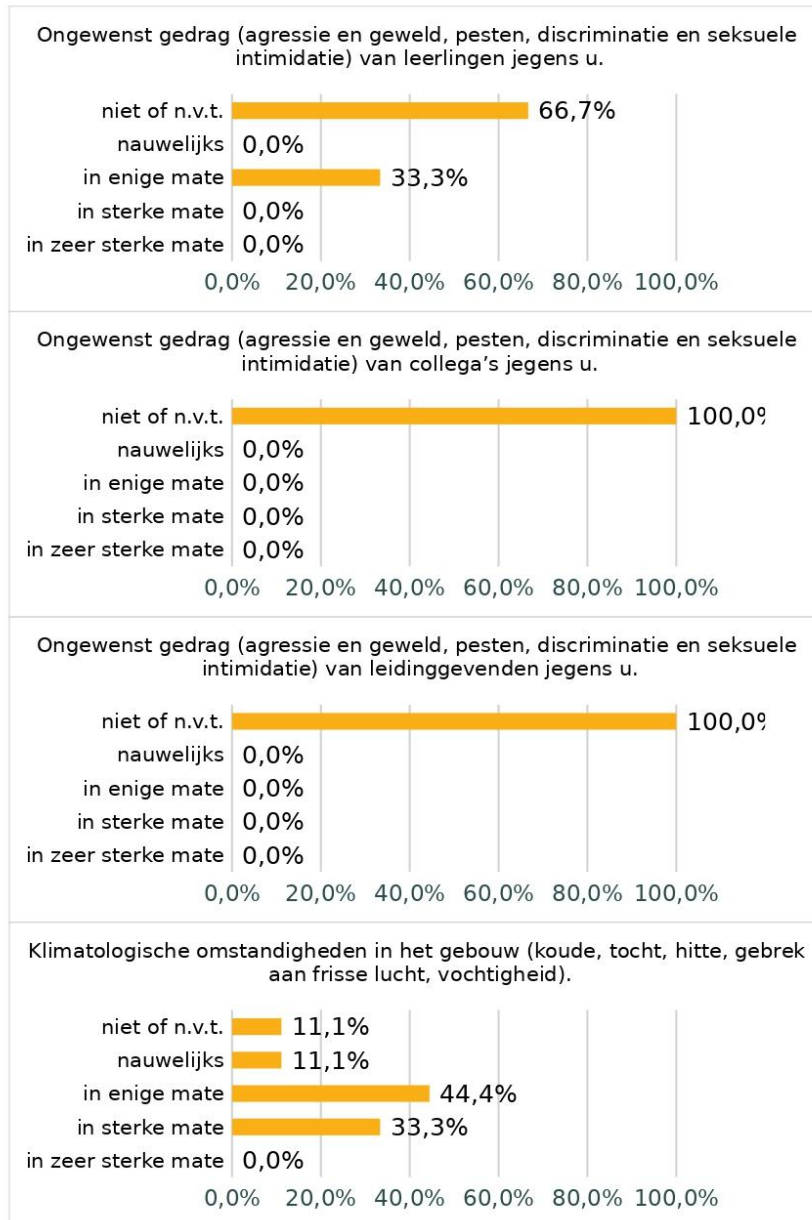


BRIN: 13YZ
RI&E: PSA

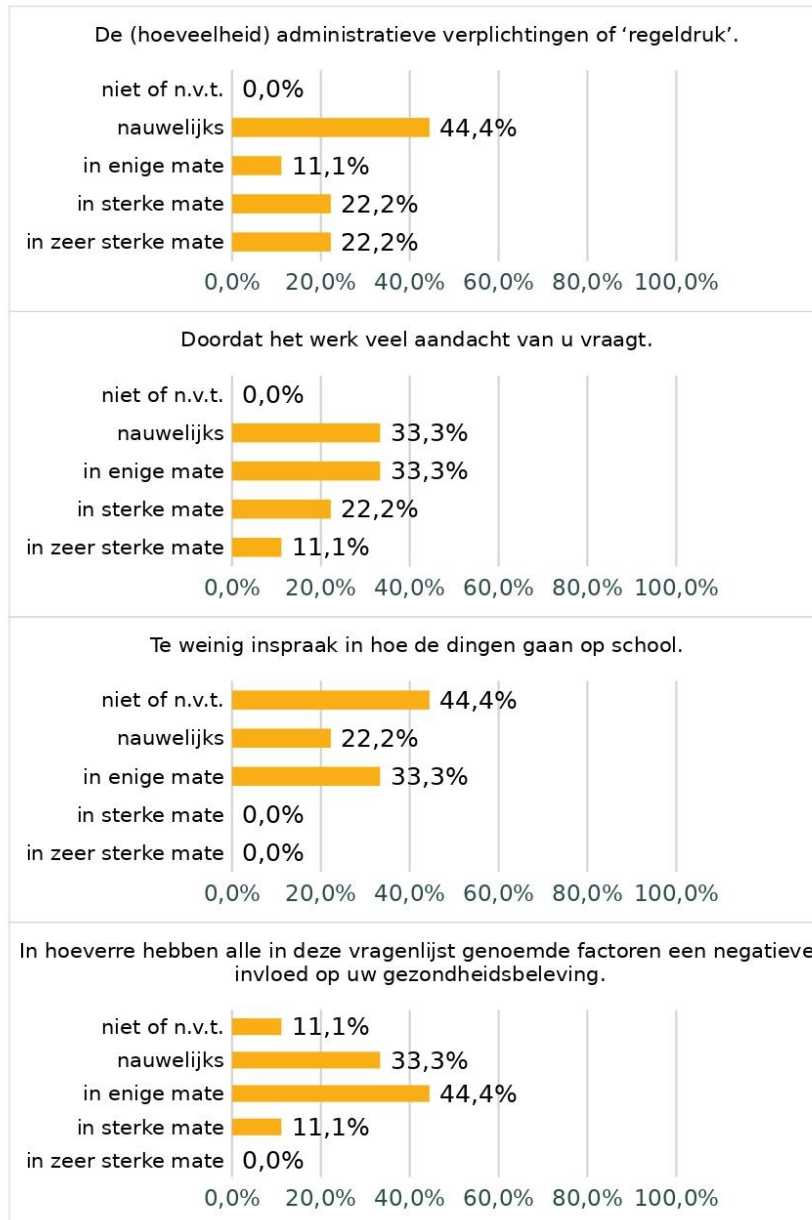
Vragen met betrekking tot belastende factoren in het werk



BRIN: 13YZ
RI&E: PSA



BRIN: 13YZ
RI&E: PSA



BRIN: 13YZ
RI&E: PSA

Bijlage: Score per vraag

Nummer	Aandachtspunt	Score	Norm	Landelijk gemiddelde
2.1.1.0	Mijn direct leidinggevende staat mij bij met raad en advies als dat nodig is.	4,33	3,50	4,28
2.1.2.0	Mijn direct leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers.	4,33	3,50	4,12
2.1.3.0	Onder mijn direct leidinggevende werken mensen goed samen.	4,11	3,50	3,91
2.1.4.0	Mijn verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn duidelijk.	4,33	3,50	4,11
2.1.5.0	Ik ben tevreden over het personeelsbeleid binnen de school.	3,89	3,50	3,83
2.1.6.0	Ik krijg voldoende gelegenheid om scholing en opleiding te volgen.	4,00	3,50	4,15
2.1.7.0	In mijn werk kan ik mij voldoende ontwikkelen.	4,44	3,50	4,12
2.1.8.0	Ik ervaar de gesprekken met mijn leidinggevende, bijvoorbeeld in het kader van de gesprekkencyclus als zinvol.	3,89	3,50	3,88
2.1.9.0	Binnen de school wordt voldoende gedaan om de werkdruk binnen de perken te houden.	3,11	3,50	3,46
2.1.10.0	Op onze school worden signalen van werkdruk en overbelasting goed opgepikt door de leiding.	3,33	3,50	3,51
2.1.11.0	Ik heb in de regel voldoende tijd om mijn werk uit te voeren.	3,33	3,50	3,43
2.1.12.0	Ik ervaar voldoende mogelijkheden om te pauzeren.	3,44	3,50	3,48
2.1.13.0	Op onze school zijn de taken eerlijk verdeeld.	3,78	3,50	3,50
2.1.14.0	Ik ontvang voldoende informatie om mijn werk goed te kunnen doen.	4,44	3,50	3,98
2.1.15.0	Ik ontvang voldoende informatie over het beleid in deze organisatie.	4,22	3,50	3,81
2.1.16.0	Binnen de school spreken we elkaar aan op gedrag.	3,78	3,50	3,37

BRIN: 13YZ
RI&E: PSA

Nummer	Aandachtspunt	Score	Norm	Landelijk gemiddelde
2.1.17.0	Ik ervaar het werkoverleg als zinvol.	4,00	3,50	3,78
2.1.18.0	Ik ben tevreden over de onderlinge samenwerking met mijn collega's.	4,33	3,50	4,10
2.1.19.0	Ik heb voldoende mogelijkheden om mijn werk zelfstandig te kunnen uitvoeren.	4,00	3,50	4,31
2.2.1.0	Werk buiten de overeengekomen les- en taakuren.	2,89	2,00	2,72
2.2.2.0	De onderlinge verhoudingen tussen collega's.	2,33	2,00	1,96
2.2.3.0	De sfeer binnen de school.	2,00	2,00	1,85
2.2.4.0	Ongewenst gedrag (agressie en geweld, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie) van ouders jegens u.	1,44	1,00	1,25
2.2.5.0	Ongewenst gedrag (agressie en geweld, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie) van leerlingen jegens u.	1,67	1,00	1,26
2.2.6.1	Ongewenst gedrag (agressie en geweld, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie) van collega's jegens u.	1,00	1,00	1,06
2.2.6.5	Ongewenst gedrag (agressie en geweld, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie) van leidinggevenden jegens u.	1,00	1,00	1,03
2.2.7.0	Klimatologische omstandigheden in het gebouw (koude, tocht, hitte, gebrek aan frisse lucht, vochtigheid).	3,00	2,50	2,63
2.2.8.0	De (hoeveelheid) administratieve verplichtingen of 'regeldruk'.	3,22	3,00	2,89
2.2.9.0	Doordat het werk veel aandacht van u vraagt.	3,11	3,00	2,70
2.2.10.0	Te weinig inspraak in hoe de dingen gaan op school.	1,89	3,00	1,87
2.3.1.0	In hoeverre hebben alle in deze vragenlijst genoemde factoren een negatieve invloed op uw gezondheidsbeleving.	2,56	3,00	1,98

BRIN: 13YZ
RI&E: PSA

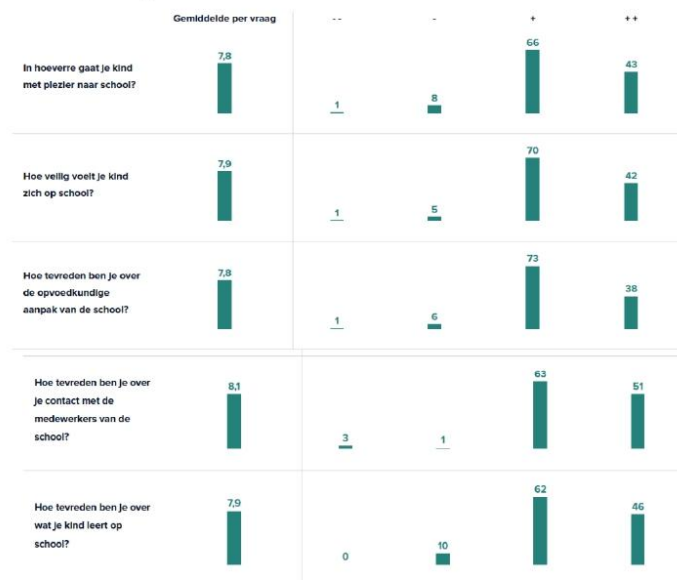
Gemiddeld 7,8

-- is 'helemaal niet tevreden'

- is 'niet tevreden'

+ is 'tevreden'

++ is 'heel erg tevreden'



Per domein: De lessen



