

Samen groter worden

Schoolplan 2026-2030

Sint-Willebrord mei 2026



Gegevens school en bestuur

School: Heilinde
BRIN: 12XF
Directeur: Edwin Nelemans
Adres: Poppenstraat 48, 4711 EW Sint-Willebrord
Telefoon: 0165 - 382037
E-mailadres: heilinde@borgesius.net
Website: <https://www.bsheilinde.nl/>

Bestuur: Borgesiusstichting
Bestuursnummer: 31017
Bezoekadres: Markt 32, 4731 HP Oudenbosch
Telefoon: 0165 33 08 94

Voorwoord

Op Heilinde worden we samen groter, dat doen we niet alleen. Dat doen we samen!

Wij geloven dat onderwijs een gezamenlijke opdracht is. *It takes a village to raise a child.* Een kind groeit in verbinding, in relaties die vertrouwen geven, in verwachtingen die uitdagen, in een omgeving die zegt: jij doet ertoe. Het groeit door leerkrachten die het beste uit zichzelf én uit hun leerlingen halen. Door ouders die betrokken worden en zijn. Door collega's die samen leren. Door een gemeenschap die verantwoordelijkheid deelt.

De komende vier jaar staan in het teken van **samen groter worden**.

Groter in kennis.

Groter in vaardigheden.

Groter in eigenaarschap.

Groter in professionaliteit.

Groter in vertrouwen.

22 juli 2026 markeert een bijzondere mijlpaal: dan ontvangen wij de sleutel van onze nieuwbouw. Een moment waar jarenlang naar is uitgekeken. Een nieuw gebouw is meer dan stenen en lokalen. Het is een plek waar dromen ruimte krijgen. Een plek waar talent tot bloei komt. Een zichtbare stap vooruit in onze ontwikkeling. Een gebouw maakt geen onderwijs. Dat doen wij, samen.

De komende jaren bouwen wij verder aan een sterke professionele cultuur. Een cultuur waarin we elkaar vertrouwen, aanspreken en versterken. Waarin we samen leren, samen verantwoordelijkheid dragen en samen koers houden. We investeren in kwaliteit, in krachtig didactisch handelen en in opbrengsten die recht doen aan het potentieel van onze leerlingen. We maken bewuste keuzes en durven ambitieus te zijn. Dat verdienen onze leerlingen.

Op Heilinde worden we samen groter.

Team Heilinde

Inhoud

Gegevens school en bestuur.....	2
Voorwoord	3
Inhoud.....	4
1. Inleiding	5
1.1. Totstandkoming schoolplan	5
1.2. Leeswijzer	5
2. Kaders	7
2.1. Het koersplan van Borgesius	7
2.2. Contextanalyse	12
2.3. De missie en visie Heilinde	15
3. Strategische thema's en ambities.....	19
3.1. Onze ambities per strategisch thema	19
3.2. Van ambitie naar jaarplan en kwaliteitszorg.....	25
3.3. Begrotingsperspectief	28
Bijlagen.....	29
Formulier 'Instemming met schoolplan'	48

1. Inleiding

Voor je ligt het schoolplan van onze school, basisschool Heilinde, één van de veertien basisscholen van Borgesius. Hierin beschrijven we ons beleid en onze ambities voor de periode 2026-2030. Als Borgesiusschool werken we vanuit het gezamenlijke koersplan 'Op weg naar samen'. Dit koersplan vormt het kader waarbinnen elke school haar eigen accenten legt. In dit schoolplan beschrijven we hoe wij invulling geven aan de gedeelde missie, waarden en strategische thema's van Borgesius, hoe wij bijdragen aan onze gezamenlijke ambities en welke eigen ambities we daaraan toevoegen.

Het schoolplan is in samenspraak met ons team, onze ouders en leerlingen tot stand gekomen. Het is een levend document: de ambities die we hierin formuleren worden jaarlijks vertaald naar concrete doelen in ons jaarplan. Via de kwaliteitscyclus monitoren we onze voortgang en sturen we waar nodig bij. Zo bouwen we samen, stap voor stap, aan de toekomst van onze school.

1.1. Totstandkoming schoolplan

Dit schoolplan is geen document dat losstaat van onze dagelijkse praktijk. Het is tot stand gekomen vanuit de lopende ontwikkelingen op Heilinde en bouwt voort op wat al in beweging is gezet.

In oktober 2025 hebben wij een nulmeting afgenomen. Deze meting vormde het startpunt van een intensief traject van kwaliteitsverbetering. Op basis van deze analyse hebben wij gerichte keuzes gemaakt om ons onderwijs en onze professionele cultuur verder te versterken. Dit schoolplan sluit naadloos aan bij deze ingezette kwaliteitsverbetering en geeft richting aan de volgende fase van onze ontwikkeling.

In de aanloop naar dit schoolplan hebben we met het team een SWOT-analyse uitgevoerd en een gezamenlijke brainstormsessie georganiseerd over onze ambities voor de komende vier jaar. Vanuit deze opbrengsten is een stuurgroep Schoolplan gevormd. Onder begeleiding van een reclamebureau gespecialiseerd in branding *Nul tot Honderd* heeft deze stuurgroep het verhaal van Heilinde beschreven: wie wij zijn, waar wij voor staan en waar wij naartoe willen.

In verschillende werksessies hebben we dit verhaal samen verder aangescherpt en verdiept. Daarbij zijn niet alleen teamleden betrokken geweest, maar ook ouders en leerlingen. Hun perspectieven hebben ons geholpen om scherp te blijven op wat echt van betekenis is. Ook de medezeggenschapsraad (MR) is actief betrokken geweest bij de totstandkoming van dit schoolplan.

Parallel aan dit proces hebben wij onze schoolpopulatie opnieuw beschreven, rollen en verantwoordelijkheden binnen de organisatie geherdefinieerd en ons professioneel statuut opgesteld. Daarmee hebben we niet alleen inhoudelijk richting gegeven, maar ook organisatorisch de basis versterkt voor de komende vier jaar.

Dit schoolplan is daarmee het resultaat van gezamenlijke reflectie, scherpe analyse en gedeelde ambitie. Het is stevig geworteld in onze huidige ontwikkeling én gericht op verdere groei.

1.2. Leeswijzer

In het vervolg van dit schoolplan tref je drie hoofdstukken aan. Het eerstvolgende hoofdstuk beschrijft de kaders waarbinnen wij opereren: het koersplan 2026-2030 van Borgesius vormt ons

gezamenlijke vertrekpunt en onze eigen context geeft verdere richting aan onze schoolontwikkeling. In hoofdstuk 3 beschrijven we de ambities en speerpunten die wij binnen deze kaders formuleren. In de bijlagen vind je informatie over ons onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en kwaliteitsbeleid, waarmee wij voldoen aan de wettelijke eisen die aan schoolplannen gesteld worden.

2. Kaders

Dit hoofdstuk beschrijft de kaders waarbinnen onze school haar koers bepaalt. We beginnen met het koersplan van Borgesius: de gezamenlijke missie, waarden en strategische thema's die richting geven aan alle Borgesius scholen. Vervolgens beschrijven we de specifieke context van onze school: wie zijn onze leerlingen, wat zijn onze sterke en minder sterke punten en welke kansen en uitdagingen zien wij? Tot slot formuleren we onze eigen visie en missie: waar staat onze school voor en waar willen we naartoe? Samen vormen deze drie elementen het fundament voor onze ambities voor de komende jaren, die aan de orde komen in hoofdstuk 4.

2.1. Het koersplan van Borgesius

Heilinde is een van de veertien basisscholen van Borgesius. Het koersplan 'Op weg naar samen' (2026-2030) is ons gezamenlijke kompas: het beschrijft wie we als Borgesius willen zijn, wat we belangrijk vinden en waar we naartoe werken. Deze gedeelde richting vormt het startpunt voor ons schoolplan. Hieronder vatten we de kern van het koersplan samen.

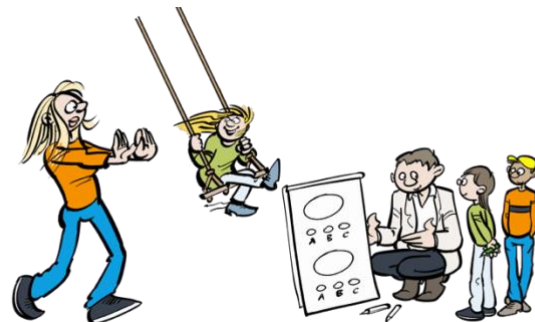
Dit is Borgesius

Borgesius is een levendige organisatie van veertien basisscholen die samen het mooie West-Brabant kleuren. In de gemeentes Halderberge, Moerdijk en Rucphen werken ruim 400 betrokken collega's elke dag aan iets bijzonders: meer dan 3800 kinderen de kans geven om te ontdekken wie ze zijn. We helpen hen uit te groeien tot mensen die weten wat ze kunnen en willen en die weten dat je samen verder komt.

Onze missie

Alle leerlingen leren op meer dan één manier: met hun hoofd, hun handen, door beweging en beleving, alleen en met elkaar. Spelen, leren, oefenen en ontdekken gaan op onze scholen hand in hand. Omdat de wereld om ons heen verandert, blijven wij ook leren. Door zelf te blijven leren en onze krachten te bundelen kunnen we onze leerlingen bieden wat ze nodig hebben voor de wereld van morgen.

Onze missie is om er samen voor te zorgen dat ieder kind, verbonden met anderen, een eigen weg en plek kan vinden in de samenleving.



Onze waarden

Drie waarden maken het verschil in hoe wij binnen Borgesius werken. Ze versterken elkaar en maken ons sterker.

Samen verbindend

Verbinding is de hartslag van onze veertien scholen. Dit betekent voor ons dat we elkaar opzoeken, dat we echt luisteren naar elkaar, dat we elkaar zien en elkaar waarderen. We werken samen, kijken naar elkaar om en helpen elkaar verder. Binnen Borgesius zijn we er voor elkaar. We delen kennis, ondersteunen elkaar waar nodig en alle scholen voelen zich verantwoordelijk voor Borgesius, elke school die er deel van uitmaakt en alle kinderen die onze scholen bezoeken. Vanuit deze sterke basis bouwen we overal bruggen: in de klas, met collega's, ouders, lokale partners en deskundigen.



Samen verrijkend



Samen helpen we kinderen hun eigen talenten ontdekken. Ze krijgen ruimte om zichzelf te zijn en hun ambities en kwaliteiten te leren kennen. Hun stem wordt gehoord. Iedereen doet ertoe en we leren de kinderen dat verschillen ons kleurrijker maken. Ook binnen onze organisatie vieren we verschillen. De variatie in scholen en in collega's verrijkt ons als geheel. We vullen elkaar aan, leren van elkaar en worden samen beter.

Samen inspirerend

Wij geloven dat ieder mens wil ontdekken en groeien. Onze kinderen stimuleren we om nieuwsgierig te zijn en verder te reiken. Onze bevlogen medewerkers delen dezelfde passie: elk kind optimaal voorbereiden op de volgende stap. Als scholen inspireren we elkaar om steeds beter te worden. Samen zoeken we naar verdieping en verbreding van onze kennis. We delen de passie om het beste na te streven en soms eigenwijs voorop te lopen.



De belofte van Borgesius

Beste leerling,

Samen met jou werken we elke dag aan jouw groei en ontwikkeling.

Jij mag zijn wie je bent.

We zien jouw unieke talenten en kwaliteiten en stemmen ons onderwijs daarop af. Je krijgt ruimte om te leren op jouw manier, met aandacht voor wat jij nodig hebt. Want ieder kind is anders en dat vinden wij juist mooi.

Samen maken we leren de moeite waard.

Je krijgt afwisselend onderwijs waarin je spelenderwijs ontdekt en groeit. Soms leer je met je hoofd, dan weer met je handen. Soms leer je door te lezen of luisteren, dan weer door beweging of beleving. En soms leer je alleen en dan weer met elkaar. Elke dag ga je met plezier naar school en zet je een stapje in je ontwikkeling.

We staan altijd voor je klaar.

We bieden je een veilige, warme school waar jij je fijn voelt. We luisteren naar je, helpen je als het moeilijk gaat en vieren samen je successen. Want leren gaat met vallen en opstaan. Wij zijn er om je te steunen.

Samen bereiden we je voor op de toekomst.

Je leert niet alleen rekenen en lezen, maar ook waarom dat belangrijk is. Je leert kennis toe te passen door dingen zelf uit te proberen en te maken en zo te ontdekken wat werkt. We laten je kennismaken met de wereld en helpen je steeds meer verantwoordelijkheid te nemen voor je eigen leren.

Jij staat centraal.

Wij zijn er om jou te begeleiden, te inspireren en te laten bloeien. Samen nemen we verantwoordelijkheid voor jouw ontwikkeling, zodat je steeds beter weet wat je kan en wil en dat je samen verder komt.

Dit is onze belofte aan jou. Elke dag opnieuw.

Onze strategische thema's

Vier strategische thema's staan in de periode van 2026 tot 2030 bij Borgesius centraal; vier wegen die samen onze routekaart vormen.

1. Kwaliteit voorop

Kwaliteit is voor ons vanzelfsprekend: niet als eindstation, maar als uitgangspunt en continu streven. We ontwikkelen samen een heldere manier van werken, waarbij we systematisch aan verbetering werken: doelen stellen, uitvoeren, evalueren en bijstellen. Deze cyclus van leren en verbeteren voeren we overal door. We leren van ervaringen – van onszelf, van elkaar en van buiten – en maken verbetering zo een natuurlijk onderdeel van ons werk. Samen leren en reflecteren is daarbij onze grondhouding. Zo bouwen we aan een organisatie waarin iedereen weet hoe we samen kwaliteit waarborgen en waarin die kwaliteit ook echt voelbaar is.



Onze ambities voor 2030:

- We werken op alle lagen van de organisatie volgens een heldere en gezamenlijke cyclus van kwaliteitszorg.
- De juiste mensen voeren de juiste gesprekken op het juiste moment. Door heldere afspraken over schoolbezoeken en gesprekscycli werken we samen aan verbetering.
- We delen actief kennis en kwaliteit binnen en tussen onze scholen.
- Samen leren en reflecteren is onze natuurlijke houding. Kwaliteit is daarmee niet alleen meetbaar, maar vooral merkbaar in onze dagelijkse praktijk.

2. Leren voor iedereen

We ontwikkelen inclusiever onderwijs waarin zo veel mogelijk kinderen een plek vinden en in goede omstandigheden kunnen leren en groeien. Inclusie begint met een open houding: we zoeken met een open en onderzoekende blik altijd eerst naar mogelijkheden binnen onze eigen scholen. We organiseren onderwijs anders: met meer ruimte voor kinderen om verantwoordelijkheid te nemen en een rijk aanbod dat aansluit bij ieders behoeften. Daarbij maken we een inhaalslag op digitalisering en hebben we aandacht voor digitale geletterdheid. Zo zorgen we dat onze leerlingen én medewerkers voorbereid zijn op de toekomst en houden we gelijke tred met de snel veranderende samenleving.



Onze ambities voor 2030:

- We hebben een rijk en afwisselend onderwijsaanbod waarin leerlingen leren met hun hoofd en hun handen, door beweging en beleving, alleen en samen. Kinderen krijgen ruimte om zelf keuzes

te maken en verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leren, afgestemd op hun mogelijkheden.

- Leerlingen en medewerkers gebruiken vanzelfsprekend passende digitale middelen en blijven zich daarin ontwikkelen. We hebben actueel beleid voor digitale geletterdheid, onze medewerkers zijn digitaal bekwaam en digitaal leren heeft een vanzelfsprekende plek in ons onderwijs.
- We bieden zo veel mogelijk kinderen een passende plek in het onderwijs. Door expertiseontwikkeling, slimme samenwerking tussen collega's en scholen, teamwerk, kennisdeling en een effectieve inzet van middelen maken we inclusiever onderwijs mogelijk zonder dat dit ten koste gaat van de draagkracht van medewerkers. We werken met gerichte begeleiding en een passend terugstroombeleid. Daardoor daalt ons collectieve uitstroompercentage naar het speciaal (basis)onderwijs.

3. Bevlogen en bekwaam onderweg

Borgesius staat bekend als uitmuntende werkgever en weet een werkomgeving te creëren waarin iedereen in zijn kracht staat en voldoende autonomie heeft om goed werk te leveren. Onze leidinggevenden zijn daarin bevlogen koplopers: ze blijven zelf in beweging en inspireren anderen om hetzelfde te doen. In een tijd waarin goed personeel schaars is, maken we bewuste keuzes om medewerkers te binden en te boeien. Door flexibeler en anders te organiseren, maken we de transitie naar de toekomst. Daarbij benutten we ieders talent!



Onze ambities voor 2030:

- Medewerkers voelen zich vitaal en competent in hun werk en gaan na een werkdag voldaan naar huis.
- We hebben gezamenlijk zicht op de unieke talenten en passies van onze medewerkers. We zetten mensen bewust in op hun kracht en bundelen expertise. Collega's met complementaire. Kwaliteiten werken samen in teams. Ook over schoolgrenzen heen.
- Meer dan nu leiden we samen met het beroepsonderwijs toekomstige collega's op.

4. Thuis in de kern

We koesteren onze positie als vaste waarde in de kernen waar wij gevestigd zijn en bouwen aan sterke verbindingen met onze omgeving. Onze kleinschaligheid is onze kracht: onze scholen staan dicht bij kinderen, ouders en



de lokale gemeenschap. Ouders zijn onze belangrijkste partners. We waarderen hun inbreng. Samen stellen we heldere normen en verwachtingen en we maken onze communicatie met hen professioneler. In onze kindcentra komen onderwijs, opvang en talentontwikkeling samen en werken we – met het voortgezet onderwijs – aan een doorgaande lijn van 0 tot 12 jaar. We werken daarnaast samen met verenigingen en andere maatschappelijke partners. Door brede samenwerking verrijken we het onderwijs, ontwikkelen we burgerschap en halen we de wereld binnen.

Onze ambities voor 2030:

- Er is voor onze leerlingen een doorgaande ontwikkellijn van 0 tot 12 jaar.
- Kinderen ontwikkelen zich in onze kindcentra door een breed aanbod van onderwijs en talentontwikkeling, in samenwerking met lokale partners.
- Ouders zijn actieve partners in de ontwikkeling van hun kind. We nemen ouders mee in onze didactische keuzes en delen onze inzichten over de ontwikkeling van hun kind, door adequate communicatie en heldere basisnormen en waarden.

2.2. Contextanalyse

Behalve de strategische koers van Borgesius is ook onze specifieke context richtinggevend. We maakten een analyse van onze interne en externe omgeving en in deze paragraaf beschrijven we de opbrengsten daarvan.

Interne analyse

Basisschool Heilinde is een grote basisschool in de dorpskern van Sint Willebrord met 566 leerlingen en circa 45 medewerkers. De school is in 2018 ontstaan uit een fusie en bevindt zich in een ontwikkelfase waarin gewerkt wordt aan verdere professionalisering en kwaliteitsversterking. Sinds januari 2023 is sprake van stabiele schoolleiding, ondersteund door een kernteam van teamleiders en intern begeleiders. Er wordt expliciet gestuurd op het primaire proces, het leerkrachthandelen en het borgen van afspraken.

De leerlingpopulatie kent een schoolweging van 34,35 met een spreiding van 5,1. Dit betekent dat de school werkt met een populatie met verhoogde ondersteuningsbehoeften, terwijl de verschillen tussen leerlingen relatief overzichtelijk zijn. Leerlingen starten gemiddeld met minder meer specifieke ondersteuningsbehoeften en hebben baat bij sterk, expliciet en voorspelbaar onderwijs vanuit hoge verwachtingen. De onderwijsresultaten laten zien dat 94,2% van de leerlingen het fundamentele niveau (1F) behaalt en 51% het streefniveau (2F/1S). Uit analyse blijkt echter dat de resultaten de afgelopen jaren teruglopen en in toenemende mate minder passend zijn bij de populatie. Met name in de hogere groepen neemt de leerwinst af en de uitstroom naar havo/vwo ligt lager dan bij vergelijkbare scholen. De ambities zijn als volgt geformuleerd: 100% 1F en 60% 2F/1S.

De tevredenheidspeilingen van maart–april 2025 laten zien dat leerlingen de school gemiddeld beoordelen met een 7,8, ouders met een 7,4 en medewerkers met een 7,0. Op meerdere onderdelen scoort de school onder de landelijk gemiddelde score en onder het gemiddelde van Borgesius. De relatie tussen leerkracht en leerling wordt als sterk ervaren en ouders waarderen de betrokkenheid van het team. Tegelijkertijd is de aanbevelingsbereidheid gematigd en signaleren leerlingen beperkte motivatie bij begrijpend lezen. Medewerkers ervaren werkdruk en beperkte energie aan het einde van de werkdag.

De tevredenheidspeilingen laten zien dat de school een positieve basis heeft, met sterke relaties tussen leerkrachten en leerlingen en een betrokken team. Tegelijkertijd blijven de scores achter bij de benchmarks en is de aanbevelingsbereidheid gematigd. Signalen zoals beperkte motivatie bij begrijpend lezen en ervaren werkdruk bij medewerkers vragen om gerichte aandacht.

In cultureel opzicht wijst dit op een school waar de onderlinge verbondenheid sterk is, maar waar de stap naar een meer lerende cultuur nog te maken is. Dit vraagt om het versterken van ‘samen leren’, waarbij professionals structureel met en van elkaar leren, en om een open feedbackcultuur waarin elkaar aanspreken, reflecteren en verbeteren vanzelfsprekend zijn. Zo kan de school groeien naar een cultuur met gedeelde verantwoordelijkheid, hoge verwachtingen en continue ontwikkeling.

De nu-meting van oktober 2025, uitgevoerd door de CED-Groep, is ingezet omdat de opbrengsten ondanks ingezette interventies achterbleven. Deze meting bevestigt dat de schoolopbrengsten onder de signaleringswaarden blijven en dat er over het algemeen te weinig leerwinst wordt gerealiseerd. De combinatie van matige motivatie bij begrijpend lezen, ervaren werkdruk bij medewerkers en gematigde aanbevelingsscores van ouders en medewerkers wijst op een samenhangend kwaliteitsvraagstuk waarin didactisch handelen, opbrengstgericht werken en professionele sturing versterking behoeven. De analyse bevestigt dat ondanks inzet op verbeteringen, de beoogde kwaliteitsverbetering zich nog onvoldoende vertaalt in meetbare leerresultaten.

Binnen de school wordt gewerkt volgens De Betere Basisschool en opbrengstgericht volgens de OGW 4D-cyclus. Het kernteam stuurt expliciet op instructiekwaliteit, doorgaande lijnen en naleving van afspraken, onder meer via structurele klassenbezoeken en feedback. Vanaf schooljaar 2025-2026 zetten we KWINK in om het pedagogisch klimaat te versterken en zetten we LIST in om de basisvaardigheden op het gebied van lezen te versterken.

De fysieke leeromgeving vormt een aanvullende interne factor. Het huidige gebouw, de inrichting en het meubilair voldoen onvoldoende aan de eisen van hedendaags onderwijs en beperken mogelijkheden voor eigentijdse didactiek en samenwerking. Vanaf schooljaar 2026–2027 betreft de school een nieuw gebouw dat ruimte biedt voor meer flexibel onderwijs, waarbij diverse organisatievormen mogelijk zijn. Dit biedt gunstige randvoorwaarden voor verdere

kwaliteitsontwikkeling, mits deze gepaard gaan met versterking van didactisch handelen en professionele cultuur.

Externe analyse

Basisschool Heilinde is gevestigd in Sint-Willebrord, een dorp in West-Brabant met circa 9.175 inwoners. Het dorp kent een overwegend laag tot middelbaar opleidingsniveau en een relatief laag gemiddeld inkomen. Binnen de gemeenschap zijn duidelijke sociale en economische verschillen zichtbaar. Armoede en bestaansonzekerheid zijn niet altijd zichtbaar, maar werken door in gezinnen via schuldenproblematiek, psychosociale stress, gezondheidsproblematiek en middelengebruik. De school ziet deze context terug in verzuimcijfers, zorgvragen en de betrokkenheid van externe instanties. Er is sprake van stedelijke problematiek in een dorpscontext.

Deze omgeving vraagt om een sterke preventieve aanpak, duidelijke pedagogische kaders en intensieve samenwerking met externe partners. Basisschool Heilinde werkt nauw samen met jeugdhulp, GGD en andere diverse partners om ondersteuning zo dicht mogelijk bij het kind en gezin te organiseren.

Een belangrijke externe partner is Kober kinderopvang. Met Kober wordt intensief samengewerkt aan een doorgaande pedagogische en ontwikkelijn en een zachte landing van peuter naar kleuter. Er is sprake van structurele afstemming in pedagogisch handelen, taalontwikkeling en sociaal-emotionele ontwikkeling. Op dit moment werken we vanuit een pilot VVE BSO, waarbij een aantal leerlingen die in het verleden een VVE indicatie hadden op de BSO een gericht aanbod op taal en sociale vaardigheden krijgen. De samenwerking tussen pedagogisch medewerker en leerkracht is hierbij essentieel. De samenwerking met Kober wordt verder verdiept in de ontwikkeling richting een kindcentrum.

De ontwikkeling naar een kindcentrum sluit aan bij gemeentelijk beleid dat inzet op preventie, vroegsignalering, kansengelijkheid en integrale ondersteuning rondom het kind. Door onderwijs, opvang en zorg structureel te verbinden, kan sneller worden gesignaleerd en gehandeld en wordt versnippering van ondersteuning voorkomen. Binnen het kindcentrum wordt gewerkt vanuit de pijlers taal, burgerschap en redzaamheid.

De externe context maakt duidelijk dat Heilinde niet alleen een onderwijskundige, maar ook een maatschappelijke opdracht vervult. Door intensieve samenwerking met partners en de ontwikkeling naar een kindcentrum wordt ingezet op het vergroten van kansengelijkheid, het versterken van preventie en het duurzaam ondersteunen van kinderen en gezinnen in Sint Willebrord.

2.3. De missie en visie Heilinde

Missie

Samen groter worden

Heilinde is dé basisschool van Sint-Willebrord. Een school in het hart van de gemeenschap, waar allerlei kinderen samenkomen. Ieder met hun eigen verhaal, perspectief en achtergrond. Hier telt niet waar je begint, maar dat je verder kunt. In een omgeving waar rust, veiligheid en verdraagzaamheid de basis vormen. Kinderen krijgen de ruimte om te ontdekken, te leren en te groeien. Dat doen wij samen. We maken ruimte voor elkaar. Voor begrip en verbinding. Zodat we iedere dag verder komen. Samen groter worden. Maar wel met z'n allen. Dat is Heilinde: samen groter worden.

Kernwaarden

Onze missie krijgt richting en betekenis in vier kernwaarden **VDGO: verbinding, doelgericht, geborgen en ontplooiing**. Deze kernwaarden vormen samen het kompas voor ons dagelijks handelen. Ze sturen niet alleen ons onderwijs, maar ook de manier waarop wij samenwerken met collega's, ouders, externen en uiteraard met onze leerlingen. Ze laten zien wie wij zijn en hoe wij met elkaar willen omgaan.

VDGO:

Verbinding: Ondanks onze verschillen doen we het samen. Wij maken ruimte voor elkaar.

Doelgericht: Ons onderwijs is doordacht ingericht, we maken bewuste keuzes.

Geborgen: We creëren rust en veiligheid zodat iedereen zich op zijn gemak voelt.

Ontplooiing: We bieden ruimte om te ontdekken en groeien.

Voor onze leerlingen vertalen wij deze kernwaarden concreet in vier eenvoudige uitgangspunten:

We maken ruimte voor elkaar.

We denken na over wat we doen.

We zorgen dat iedereen zich veilig en fijn voelt.

We ontdekken, leren en groeien.

Onze missie en kernwaarden zijn niet alleen zichtbaar in wat wij doen, maar ook in hoe wij communiceren. Zij vertalen zich in een duidelijke tone of voice. In onze communicatie zijn wij **betrokken, nuchter, betrouwbaar, stimulerend en respectvol**. We houden het persoonlijk en warm, spreken helder en begrijpelijk, zijn transparant en geven duidelijkheid. Onze toon moedigt aan en straalt vertrouwen uit.

Zo vormen onze missie, kernwaarden en tone of voice samen één geheel. Ze bepalen ons handelen, onze samenwerking en onze communicatie. Ze laten zien wie wij zijn als Heilinde en hoe wij met elkaar willen werken: met aandacht, met richting, met veiligheid en met ruimte om te groeien. Ze zijn bepalend voor onze visie.

Visie

Op Heilinde werken we elke dag doelgericht aan kwalitatief sterk onderwijs. We maken bewuste keuzes in ons aanbod en ons handelen, zodat iedere les bijdraagt aan de groei van onze leerlingen. Onze instructies zijn krachtig en duidelijk, we differentiëren binnen de les en activeren leerlingen om actief deel te nemen. We dagen hen uit om mee te denken, te doen en verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces.

We creëren een omgeving waarin rust, veiligheid en duidelijke verwachtingen centraal staan. Door te werken met vaste ritmes en routines brengen we structuur en voorspelbaarheid, zodat er ruimte ontstaat om te leren en te ontwikkelen. We spreken onze verwachtingen uit naar leerlingen en naar elkaar en handelen daar consequent naar.

Wij geloven dat ieder kind kan leren en zich kan ontwikkelen, ongeacht startpunt of achtergrond. Daarom werken we vanuit hoge verwachtingen en hoge ambities. We stimuleren leerlingen en professionals om het beste uit zichzelf te halen en blijven hen uitdagen om steeds een volgende stap te zetten.

Samen werken we aan goed onderwijs. We maken ruimte voor verschillen en benutten de kracht van samenwerking met leerlingen, ouders en collega's. We bereiden ons onderwijs samen voor en geven samen vorm aan onderwijsontwikkelingen door te werken in ontwikkelteams. We leren van en met elkaar en zetten videobeelden in om ons handelen te versterken en verder te ontwikkelen.

Dit vraagt om een professionele cultuur waarin feedback geven en ontvangen vanzelfsprekend is, waarin we elkaar aanspreken en ondersteunen, en waarin we gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor de kwaliteit van ons onderwijs. We blijven doelgericht verbeteren, elke dag opnieuw.

Zo geven wij dagelijks vorm aan onze missie: samen groter worden.

Strategische visie

De komende vier jaar richten wij ons op het versterken van de kwaliteit van ons onderwijs, het vergroten van kansen voor alle leerlingen en het bouwen aan een sterke professionele en maatschappelijke omgeving. Vanuit onze missie *samen groter worden* werken wij doelgericht aan de volgende zaken.

1. Kwaliteit voorop

Wij stellen kwaliteit centraal in alles wat we doen. We werken systematisch en doelgericht volgens een eenduidige kwaliteitscyclus, waarin data, duiding, doelen en handelen leidend zijn. Het leerkrachthandelen maakt hierin het verschil: instructie is krachtig (volgens het EDI model), doelgericht en afgestemd op de onderwijsbehoeften van leerlingen.

We werken vanuit leerlijnen en kerndoelen, waarbij de methode ondersteunend is. Op basis van analyse maken we bewuste keuzes in ons aanbod. Ons aanbod sluit aan bij onze populatie. We streven naar hoge opbrengsten voor alle leerlingen vanuit hoge verwachtingen. Ons handelen is planmatig, onderbouwd en gericht op blijvende verbetering.

2. Leren voor iedereen

Wij zien verschillen tussen leerlingen als vertrekpunt voor goed onderwijs. We organiseren ons onderwijs zo dat alle leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen binnen onze school. Dit vraagt om

doelgerichte differentiatie, een flexibele organisatie en een sterke focus op eigenaarschap en activerend leren.

In de klas zijn leerlingen actief betrokken: zij denken mee, werken doelgericht en nemen verantwoordelijkheid voor hun leerproces. We versterken dit door het inzetten van activerende werkvormen, een stevige weektaak en het voeren van kindgesprekken. Digitale middelen zetten we bewust in om het leren te versterken en leerlingen voor te bereiden op de toekomst.

3. Bevlogen en bekwaam onderweg

Wij bouwen aan een professionele en lerende organisatie, waarin medewerkers zich blijven ontwikkelen en met plezier samenwerken. We werken vanuit vertrouwen, spreken elkaar aan en geven gericht feedback om ons handelen te verbeteren.

Samen bereiden we onderwijs voor, werken we in ontwikkelteams en benutten we elkaars expertise. Videobeelden zetten we in om inzicht te krijgen in ons handelen en onze ontwikkeling te versterken. We werken vanuit heldere kwaliteitsnormen voor leerkrachthandelen en maken professionele groei zichtbaar en bespreekbaar. Zo zorgen we voor sterk onderwijs, gedragen door sterke professionals.

4. Thuis in de kern

Wij zijn een school in het hart van de gemeenschap. We werken vanuit verbinding met leerlingen, ouders en partners en zien ouders als volwaardige partners in het onderwijs.

We ontwikkelen ons verder als kindcentrum, waarin onderwijs, opvang en zorg samen optrekken rondom het kind. We zorgen voor duidelijke communicatie, heldere verwachtingen en een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor ontwikkeling.

Door intensieve samenwerking en korte lijnen creëren we een samenhangende omgeving waarin ieder kind zich optimaal kan ontwikkelen.

Onze werkwijze

In alles wat we doen, werken we doelgericht, samen en vanuit hoge verwachtingen. We maken bewuste keuzes, baseren ons handelen op analyse en blijven continu verbeteren. We nemen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van ons onderwijs en spreken elkaar aan op ons handelen.

Zo werken wij de komende vier jaar aan één duidelijke ambitie: elke dag beter onderwijs, voor ieder kind.

Onze belofte aan onze leerlingen

Op Heilinde zorgen wij ervoor dat jij elke dag kunt groeien. We geloven in jouw mogelijkheden en dagen je uit om het beste uit jezelf te halen.

Je krijgt duidelijk en goed onderwijs, waarin je actief meedoet, leert samenwerken en stap voor stap steeds zelfstandiger wordt. We helpen je om te plannen, keuzes te maken en verantwoordelijkheid te nemen voor je eigen leren.

Je leert in een veilige en rustige omgeving, waar je jezelf kunt zijn en waar we elkaar respecteren. We kennen jou, zien jou en luisteren naar jou.

Samen met jouw ouders en met anderen om jou heen zorgen we voor een omgeving waarin jij je optimaal kunt ontwikkelen—op school en daarbuiten.

Zo werken wij elke dag aan onze missie: samen groter worden.

3. Strategische thema's en ambities

In hoofdstuk 2 hebben we de kaders beschreven: het koersplan van Borgesius als gezamenlijk vertrekpunt en onze specifieke context. In dit hoofdstuk vertalen we dit naar onze eigen ambities. Borgesius heeft vier strategische thema's geformuleerd: Kwaliteit voorop, Leren voor iedereen, Bevlogen en bekwaam onderweg en Thuis in de kern. Deze thema's vormen onze gezamenlijke routekaart. Als school formuleren wij binnen deze thema's onze eigen ambities, passend bij onze eigen interne en externe context.

3.1. Onze ambities per strategisch thema

Hieronder beschrijven we per strategisch thema welke ambities wij eraan verbinden. Bij het formuleren van ambities hebben we ons de volgende vragen gesteld:

- Volgt de ambitie logisch uit onze contextanalyse?
- Hoe sluit onze ambitie aan bij de richting die Borgesius in het koersplan heeft uitgezet?
- Hoe weten we aan het einde van de schoolplanperiode of we onze ambitie hebben behaald?

Thema 1: Kwaliteit voorop

Op Heilinde is kwaliteit de standaard. Wij werken systematisch en doelgericht aan continue verbetering, met het handelen van de professional als sleutel. Leerlijnen en kerndoelen vormen de basis; de methode is ondersteunend. Ons onderwijsaanbod sluit aan bij onze populatie. De komende vier jaar kiezen we passende methodes voor rekenen en begrijpend lezen, op basis van analyse van leerlingkenmerken en onderwijsbehoeften.

Onze ambities voor 2030

1. Eenduidige kwaliteitscyclus en -systeem

Wij werken met een gedragen kwaliteitscyclus volgens OGW4D (data – duiden – doelen – doen), zichtbaar op alle niveaus. Ons handelen is cyclisch, planmatig en onderbouwd. Wat werkt, borgen en verdiepen we.

Leerlijnen en kerndoelen sturen ons handelen. Vanuit doelen bepalen we instructie, verwerking en ondersteuning. Ons beleid is helder uitgewerkt en toegankelijk voor leerkrachten en ouders.

Het kwaliteitssysteem is transparant ingericht, met duidelijke rollen en verantwoordelijkheden. Voor monitoring gebruiken we het systeem van Cees Bos binnen Mijn Schoolplan (ParnasSys).

2. Hoge opbrengsten voor alle leerlingen

Wij werken vanuit hoge verwachtingen en kansgelijkheid: ieder kind kan leren en ontwikkelen.

Onze ambities:

- 100% van onze leerlingen behaalt minimaal 1F
- minimaal 60% van onze leerlingen behaalt 2F/1S

- geen leerling verlaat onze school laaggeletterd of laaggecijferd

Dit vertalen we naar een passende aanpak (verdiept, basis, intensief), waarbij we doelgericht differentiëren en ons aanbod afstemmen op data en onderwijsbehoeften.

3. Kwaliteitscultuur

Wij werken vanuit vertrouwen, verantwoordelijkheid en een open aanspreekcultuur. We leren samen, geven feedback en spreken elkaar aan op ons handelen.

Reflectie is vanzelfsprekend. Collega's ontwikkelen zich continu en zetten beeldcoaching en collegiale consultatie in om hun handelen te versterken.

Zo bouwen we iedere dag samen aan een lerende organisatie waarin kwaliteit zich blijvend ontwikkelt.

Wat betekent dit voor ons handelen?

Deze ambities zijn zichtbaar in ons dagelijks handelen. In de school werken we planmatig en cyclisch: we analyseren data, stellen doelen en vertalen deze naar concrete acties op school-, groeps- en leerlingniveau. We maken bewuste keuzes in ons aanbod en borgen wat werkt. Samenwerking is vanzelfsprekend: we bereiden onderwijs gezamenlijk voor, leren van en met elkaar en spreken elkaar aan op kwaliteit en resultaat.

In de klas betekent dit dat leerkrachten doelgericht en doordacht handelen. Instructies zijn krachtig en duidelijk, afgestemd op leerlijnen en onderwijsbehoeften. Er wordt gedifferentieerd binnen de les en leerlingen worden actief betrokken bij het leren. Leerkrachten werken vanuit hoge verwachtingen, volgen de ontwikkeling van leerlingen nauwgezet en sturen bij op basis van analyse. Reflectie en feedback, onder andere via beeldcoaching en collegiale consultatie, maken hier structureel onderdeel van uit.

Wat betekent dit voor onze leerlingen?

Voor leerlingen is dit zichtbaar in een rustige, gestructureerde leeromgeving met duidelijke verwachtingen en voorspelbare routines. Zij worden actief betrokken bij hun leerproces, weten waar ze naartoe werken en ervaren dat er in hen wordt geloofd. Leerlingen worden uitgedaagd om verantwoordelijkheid te nemen, krijgen passende ondersteuning en ervaren succes in hun ontwikkeling.

Thema 2: Leren voor iedereen

Op Heilinde is diversiteit het vertrekpunt voor goed onderwijs. Wij geloven dat ieder kind kan leren en zich kan ontwikkelen, ongeacht startpunt of achtergrond. Vanuit hoge verwachtingen geven wij ons onderwijs vorm en zien wij verschillen als kracht.

Inclusiever onderwijs betekent voor ons dat leerlingen zoveel mogelijk binnen onze eigen school leren en ontwikkelen, in een omgeving waarin zij zich gezien, gehoord en uitgedaagd voelen. We organiseren ons onderwijs flexibel en doordacht, waarbij we doelgericht differentiëren en ondersteuning planmatig inzetten. Interventies die werken voor één leerling, versterken vaak het onderwijs voor iedereen.

Onze ambities voor 2030

1. Eigenaarschap en activerend onderwijs

In 2030 zijn leerlingen actief betrokken bij hun leren en nemen zij verantwoordelijkheid voor hun ontwikkeling. Zij werken doelgericht, reflecteren op hun proces en weten waar zij naartoe werken.

In alle groepen is activerend onderwijs zichtbaar. Leerlingen denken mee, werken samen en nemen initiatief. We differentiëren doelgericht in verschillende niveaus, afgestemd op onderwijsbehoeften.

De weektaak is schoolbreed verankerd en ondersteunt zelfstandigheid, planning en eigenaarschap. Kindgesprekken maken leerlingen mede-eigenaar van hun doelen en ontwikkeling.

Executieve functies zijn geïntegreerd in het dagelijks handelen. Met behulp van de leerlijn Leren Leren en de autometafoor werken we planmatig aan zelfregulatie en taakaanpak.

Voor ouders is duidelijk hoe wij werken aan eigenaarschap. Zij worden actief betrokken en ondersteund in het begeleiden van hun kind.

2. Digitale geletterdheid

Digitale middelen zetten we doelgericht in ter versterking van het leerproces. De digitale basis is op orde en leerkrachten zijn vaardig in het inzetten van technologie voor instructie, differentiatie en betrokkenheid.

We werken vanuit een helder en gedragen beleid voor digitale geletterdheid en mediawijsheid, dat planmatig wordt uitgevoerd en geborgd.

Leerlingen ontwikkelen zich tot kritische en vaardige deelnemers in een digitale samenleving. Zij gebruiken digitale middelen doelgericht, beoordelen informatie kritisch en gaan bewust om met media.

Wat betekent dit voor ons handelen?

Op schoolniveau organiseren we ons onderwijs flexibel en doelgericht, afgestemd op verschillen tussen leerlingen. We maken bewuste keuzes in aanbod, ondersteuning en de inzet van digitale middelen. Digitale geletterdheid is geïntegreerd in ons curriculum en zichtbaar in onze kwaliteitscyclus. We zorgen voor een betrouwbare ICT-omgeving en duidelijke afspraken over gebruik en beheer.

In de klas werken leerkrachten doelgericht volgens de stappen van EDI. Instructies zijn helder opgebouwd en worden afgewisseld met activerende werkvormen en coöperatieve leerstrategieën. Leerkrachten betrekken leerlingen actief bij het leren, differentiëren binnen de les en begeleiden hen in het nemen van verantwoordelijkheid. Leerkrachten voeren minimaal twee keer per jaar kindgesprekken met leerlingen. De autometafoor wordt actief ingezet en de ontwikkeling van executieve functies wordt gevolgd via de leerlijn Leren Leren. Digitale middelen worden bewust ingezet om instructie te versterken, differentiatie te ondersteunen en leerlingen actief te betrekken bij hun leerproces.

Wat betekent dit voor onze leerlingen?

Voor leerlingen is dit zichtbaar in actief en betekenisvol onderwijs. Zij zijn beter in staat hun eigen handelen te reguleren en ontwikkelen vaardigheden in plannen, organiseren en zelfsturing. Leerlingen werken zelfstandig met een weektaak, nemen verantwoordelijkheid voor hun leerproces en laten een groeiende intrinsieke motivatie zien. Tegelijkertijd ontwikkelen zij digitale vaardigheden: zij werken doelgericht met digitale middelen, verwerken informatie kritisch en leren bewust en verantwoord omgaan met media.

Thema 3: Bevlogen en bekwaam onderweg

Op Heilinde werken betekent samen groeien. Samen groter worden! Wij bouwen aan een school waar professionals graag werken, zich blijven ontwikkelen en samenwerken vanzelfsprekend is. We werken vanuit vertrouwen, nemen verantwoordelijkheid en benutten elkaars kwaliteiten. Bevlogenheid en bekwaamheid versterken elkaar: sterke professionals zorgen voor sterk onderwijs.

Onze ambities voor 2030

1. Een aantrekkelijke en lerende werkplek

In 2030 is Heilinde een professionele en aantrekkelijke werkplek, waar medewerkers samen werken, leren en zich continu ontwikkelen. Professionele groei is vanzelfsprekend en zichtbaar in het leren van en met elkaar.

We benutten de expertise van collega's doelgericht en werken actief samen, binnen de school en met andere scholen binnen Borgesius. Dit versterkt ons onderwijs en vergroot ons gezamenlijk vakmanschap.

Onze organisatie is helder en ondersteunend: er is een duidelijke structuur, een transparant kwaliteitssysteem en een evenwichtige werkverdeling. Dit zorgt voor rust, werkplezier en duurzame inzetbaarheid.

2. Professioneel leerkrachthandelen volgens de COEL-norm

Wij hanteren de COEL-lijst als norm voor professioneel handelen. Deze beschrijft ons didactisch en pedagogisch handelen en ons klassenmanagement.

Onze verwachtingen zijn helder en richtinggevend voor ontwikkeling. Professionele groei wordt systematisch gevolgd binnen de kwaliteitscyclus en is zichtbaar en bespreekbaar in de praktijk.

Onze ambitie:

- 100% van de leerkrachten scoort minimaal een +
- 65% scoort een ++
- 35% scoort een +++

Startbekwame leerkrachten ontwikkelen zich binnen twee jaar naar het gewenste niveau.

Wat betekent dit voor ons handelen?

Op schoolniveau bouwen we aan een professionele cultuur waarin samenwerken, leren en ontwikkelen centraal staan. We maken expertise zichtbaar, benutten elkaars kwaliteiten en werken samen binnen en buiten de school. We zorgen voor duidelijke structuren, een helder kwaliteitssysteem en een werkbare organisatie die bijdraagt aan balans en werkplezier.

In de klas betekent dit dat leerkrachten handelen volgens de COEL-norm. Lessen zijn doelgericht opgebouwd, met een duidelijke start en afsluiting, effectieve instructie en actieve verwerking. Klassenmanagement en pedagogisch handelen zijn sterk en voorspelbaar.

Wat betekent dit voor onze leerlingen

Voor leerlingen is dit zichtbaar in sterk en voorspelbaar onderwijs. Zij krijgen duidelijke instructies, worden actief betrokken en werken in een gestructureerde en veilige omgeving. Leerlingen ervaren dat leerkrachten weten wat zij doen, hoge verwachtingen hebben en hen ondersteunen in hun ontwikkeling. Dit draagt bij aan vertrouwen, betrokkenheid en betere leerresultaten.

Thema 4: Thuis in de kern

Op Heilinde geloven wij in de uitspraak: "It takes a village to raise a child." Ondanks onze omvang werken wij kleinschalig en vanuit sterke relaties. We kennen onze leerlingen, ouders en omgeving en werken vanuit verbinding.

Wij werken vanuit een integrale benadering, waarin onderwijs, opvang, zorg en welzijn met elkaar verbonden zijn. Ieder vanuit eigen expertise, met als gezamenlijke doel de ontwikkeling van het kind. Wij realiseren ons dat ontwikkeling breder is dan onderwijs alleen en zoeken daarom actief de samenwerking op, zodat kinderen zich kunnen ontwikkelen in samenhang: thuis, op school en in het dorp.

Onze ambities voor 2030

1. Een sterk en zichtbaar kindcentrum

In 2030 is Heilinde een krachtig kindcentrum, waarin onderwijs, opvang en partners intensief samenwerken rondom het kind.

We werken vanuit een gedeelde koers op thema's die ertoe doen, zoals burgerschap, taalontwikkeling en toegankelijke zorg. Samenwerking is inhoudelijk en doelgericht: we stemmen af, ontwikkelen samen en benutten elkaars expertise.

De samenwerking kenmerkt zich door korte lijnen, duidelijke verantwoordelijkheden en gezamenlijke regie. Voor ouders en kinderen is er samenhang en duidelijkheid in het aanbod en de ondersteuning.

2. Intensieve samenwerking met ouders

Ouders zijn partners in het onderwijs. Samen werken wij aan hetzelfde doel: samen groter worden.

We communiceren helder, transparant en proactief over ons onderwijs en onze keuzes. Ouders zijn betrokken bij de ontwikkeling van hun kind en weten wat er van hen verwacht wordt.

Onze communicatie is eenduidig, toegankelijk en tijdig. We voeren betekenisvolle gesprekken over ontwikkeling en maken voortgang en doelen inzichtelijk. Ouders zijn zichtbaar betrokken bij het schoolleven en het leren van hun kind.

De brugfunctionaris versterkt de verbinding tussen school, ouders en partners en zorgt voor laagdrempelige ondersteuning.

Wat betekent dit voor ons handelen?

Op schoolniveau werken we actief samen met opvang, zorg en externe partners. We stemmen ons aanbod en onze ondersteuning op elkaar af en organiseren dit vanuit duidelijke afspraken en gezamenlijke verantwoordelijkheid. We zorgen voor heldere communicatie, korte lijnen en een toegankelijke organisatie voor ouders.

In de praktijk betekent dit dat leerkrachten ouders actief betrekken bij het leren en de ontwikkeling van hun kind. Zij communiceren helder over doelen, voortgang en aanpak en voeren betekenisvolle gesprekken met ouders en leerlingen. Leerkrachten zoeken de samenwerking met collega's en externe partners wanneer dat nodig is om de ontwikkeling van leerlingen te versterken.

Wat betekent dit voor onze leerlingen

Voor leerlingen is dit zichtbaar in een samenhangende en ondersteunende omgeving. Zij ervaren dat school en thuis met elkaar verbonden zijn, dat er naar hen wordt geluisterd en dat zij gezien worden. Leerlingen krijgen passende ondersteuning en ontwikkelen zich in een omgeving waarin iedereen samenwerkt aan hun groei.

Van ambitie naar uitvoering

Onze ambities krijgen concreet vorm in een planmatige en cyclische aanpak. Wij vertalen de doelen uit dit schoolplan naar een meerjarenplanning, waarin we de ontwikkeling van de school gefaseerd uitwerken over de gehele planperiode. Deze meerjarenplanning biedt richting en overzicht en maakt inzichtelijk welke stappen we wanneer zetten.

Vanuit de meerjarenplanning stellen we jaarlijks een concreet jaarplan op. In het jaarplan beschrijven we per schooljaar aan welke doelen we werken en welke prioriteiten we stellen. Hiermee zorgen we voor focus en samenhang in onze ontwikkeling.

De uitvoering van het jaarplan ligt bij onze ontwikkelteams. Zij werken de doelen verder uit in concrete acties, voorzien van tussendoelen en een helder tijdspad. Door deze werkwijze borgen we eigenaarschap binnen het team en zorgen we ervoor dat ambities daadwerkelijk worden vertaald naar zichtbaar handelen in de praktijk.

Deze werkwijze maakt onderdeel uit van onze kwaliteitscyclus, die in het volgende hoofdstuk uitgebreider wordt beschreven. Door planmatig te werken, de voortgang te monitoren en op basis van evaluaties bij te sturen, geven wij cyclisch en doelgericht vorm aan onze schoolontwikkeling.

Hiermee geven wij concreet invulling aan onze missie *'Samen groter worden'*. We ontwikkelen ons als team door samen te werken aan onze doelen, elkaars kwaliteiten te benutten en continu van en met elkaar te leren. Ontwikkelteams, teamleden en schoolleiding dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor de voortgang en kwaliteit van ons onderwijs.

De meerjarenplanning en de jaarplannen zijn digitaal beschikbaar en direct gekoppeld aan dit schoolplan, zodat eenvoudig inzichtelijk is hoe onze ambities worden vertaald naar concrete acties en resultaten.

[Meerjarenplanning 2026 - 2030.docx](#)

[Jaarplan 2026-2027.docx](#)

3.2. Van ambitie naar jaarplan en kwaliteitszorg

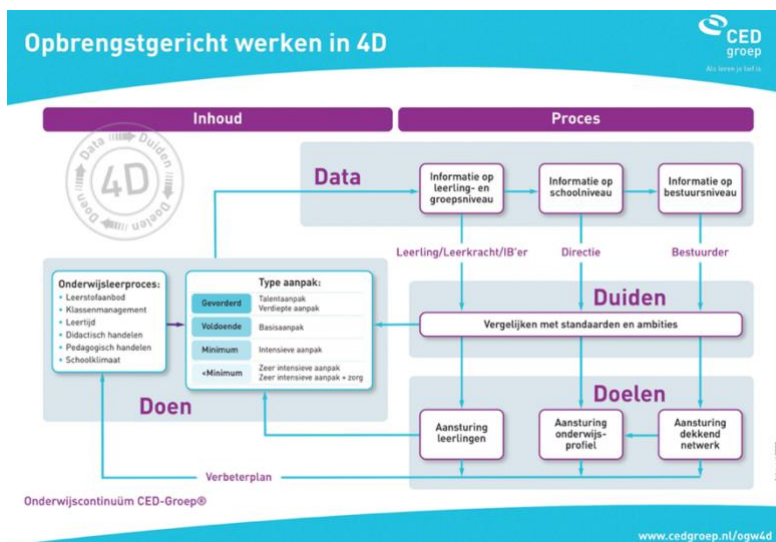
De ambities in dit schoolplan beschrijven waar onze school in 2030 wil staan. De concrete vertaling naar doelen en acties vindt plaats in de jaarplannen. Elk schooljaar stelt onze school een jaarplan op, waarin wordt beschreven welke stappen dat jaar worden gezet om de ambities te realiseren.

Het jaarplan bevat concrete, meetbare doelen voor het betreffende schooljaar, de acties die nodig zijn om die doelen te bereiken en de wijze waarop we evalueren of de doelen zijn behaald. De voortgang wordt gemonitord binnen de kwaliteitscyclus van de school, zoals beschreven in Bijlage III. Zo bouwen we jaar na jaar aan de realisatie van onze ambities.

De jaarplannen van alle Borgesiuscholen dragen samen bij aan de realisatie van de ambities uit het koersplan. Door de voortgang te monitoren – zowel op schoolniveau als in het Borgesius Directie Overleg – zorgen we ervoor dat we op koers blijven en waar nodig kunnen bijsturen.

Op Heilinde werken we doelgericht en cyclisch aan de kwaliteit van ons onderwijs. De ambities uit dit schoolplan vormen hierbij de basis. Deze vertalen we naar een meerjarenplanning en concrete jaarplannen.

De kern van onze werkwijze is de kwaliteitscyclus **data – duiden – doelen – doen (OGW4D)** van de CED-Groep.



We verzamelen gegevens, analyseren deze samen, stellen doelen en voeren gerichte acties uit. Dit doen we op school-, groeps- en leerlingniveau. Deze cyclus herhalen we continu, zodat we blijven verbeteren.

We gebruiken de Groene Hamburger als kijkkader. Dit helpt ons om breder te kijken dan alleen resultaten. We onderzoeken niet alleen *wat* de opbrengsten zijn, maar ook *waardoor* deze ontstaan.



Voor de uitvoering werken we volgens de werkwijze van De Betere Basisschool. Dit betekent dat we:

- werken met ontwikkelteams
- duidelijke opdrachten formuleren
- samen keuzes maken op basis van analyse
- planmatig werken aan verbeteringen
- een duidelijke besluitvormingsprocedure hanteren

De doelen uit het jaarplan worden uitgewerkt in opdrachten voor de ontwikkelteams. Zij werken hier gedurende het schooljaar aan en koppelen de voortgang regelmatig terug aan het team.

Afspraken, werkwijzen en beleid leggen we vast in het Heilinde-handboek. Hierin staat wat we doen, waarom we dit doen en wanneer we dit evalueren. Dit zorgt voor duidelijkheid, eenduidigheid en borging binnen de school.

We volgen onze ontwikkeling structureel door:

- analyse van leerresultaten en trends
- groeps- en schoolbesprekingen
- klassenbezoeken en observaties
- voortgang in ontwikkelteams
- teamreflecties en studiedagen

Minimaal twee keer per jaar evalueren we het jaarplan en stellen we waar nodig bij. Aan het einde van het schooljaar maken we de balans op en bepalen we de volgende stappen.

Door deze manier van werken zorgen we ervoor dat onze schoolontwikkeling doelgericht, samenhangend en continu in beweging is.

Het kwaliteitssysteem op Heilinde ziet er hiermee als volgt uit:



3.3. Begrotingsperspectief

Om onze ambities te realiseren, is het van belang dat wij scherp in beeld hebben welke middelen nodig zijn en hoe deze doelgericht worden ingezet. In deze paragraaf beschrijven wij het begrotingsperspectief voor de komende planperiode.

In juli 2026 wordt de nieuwbouw opgeleverd. De afgelopen jaren is hierin fors geïnvesteerd. Dit betekent dat in de komende planperiode minder grote materiële investeringen noodzakelijk zijn. De focus binnen de begroting verschuift daarmee naar het realiseren van een gerichte kwaliteitsimpuls, passend bij de ambities uit het schoolplan.

Voor professionalisering is in de meerjarenbegroting concreet budget gereserveerd. In 2026 bedraagt dit €40.000, in 2027 €60.000 en in 2028 en 2029 jaarlijks €30.000. Deze middelen worden ingezet voor zowel teamgerichte als individuele scholing, direct gekoppeld aan de ontwikkelthema's van de school. Een belangrijk onderdeel hiervan is het traject Opbrengstgericht Werken vanuit Data, Duiden, Doelen en Doen (OGW4D), begeleid door de CED-Groep. Met dit traject versterken wij onze kwaliteitscultuur door systematisch en cyclisch te werken aan data-analyse, doelgericht handelen en het vergroten van eigenaarschap binnen het team.

Daarnaast is in de investeringsbegroting rekening gehouden met een bedrag van circa €130.000 voor de komende jaren voor de vervanging en vernieuwing van leermiddelen en methodes. Hiermee borgen wij dat ons onderwijsinhoudelijk aanbod aansluit bij de gestelde kwaliteitseisen en de ambities van de school.

Naast uitgaven kijken wij ook bewust naar het genereren van aanvullende inkomsten. De samenwerking met Kober, medegebruik van ruimtes en verhuur van onder andere de gymzaal en speelzaal leveren extra middelen op. Deze inkomsten worden doelgericht ingezet ter ondersteuning van de schoolplandoelen, met een specifiek accent op de ambitie 'Thuis in de kern', waarbij de verbinding met de omgeving wordt versterkt.

Indien subsidiemogelijkheden, zoals School en Omgeving of het Jeugdeducatiefonds, beschikbaar zijn en aansluiten bij onze ambities, zullen wij deze actief verkennen en benutten. Deze middelen zetten wij in om kanselijkheid te vergroten en het onderwijsaanbod te verrijken.

Zowel in het jaarlijkse begrotingsproces als in het formatieproces wordt kritisch gekeken naar de inzet en verdeling van middelen. Daarbij staat steeds de vraag centraal wat nodig is om de ambities uit het schoolplan te realiseren. De formatie wordt hierop afgestemd, zodat personele inzet en financiële keuzes in samenhang bijdragen aan duurzame kwaliteitsverbetering.

Bijlagen

Bijlage I: Onderwijskundig beleid

Het onderwijskundig beleid van Heilinde is vastgelegd in ons kwaliteitshandboek: het *Heilinde handboek*. Dit handboek fungeert als centrale verzamelplaats van onze beleidsstukken, afspraken en kwaliteitsdocumenten. Hierin zijn alle relevante documenten en verwijzingen gebundeld, zodat transparant en inzichtelijk is hoe wij ons onderwijs vormgeven en borgen.

Binnen het Heilinde handboek zijn de onderwijskundige uitgangspunten en afspraken beschreven. Dit betreft onder andere het onderwijsaanbod, de afspraken per vakgebied, de beschrijving van onze leerlingpopulatie, het veiligheidsbeleid, het burgerschapsbeleid, de kwaliteitskaart didactisch handelen en de schoolgids. Veel van deze afspraken zijn uitgewerkt in kwaliteitskaarten. In deze kwaliteitskaarten leggen wij concreet vast wat wij verstaan onder goed onderwijs, welke ambities wij nastreven en welk professioneel handelen daarbij hoort.

Naast de inhoudelijke onderwijskundige kaders bevat het Heilinde handboek ook organisatorische en teamgerichte afspraken, zoals het communicatieprotocol, het werkverdelingsplan, teamafspraken, het professioneel statuut en de vergader- en besluitvormingsstructuur. Hiermee zorgen wij voor samenhang tussen onderwijsinhoud en organisatie, zodat onze manier van werken ondersteunend is aan onze onderwijskundige doelen.

Aanvullend op het handboek werken wij met kwaliteitskaarten die onze ambities en doelstellingen beschrijven in relatie tot de inspectiestandaarden. Deze kwaliteitskaarten vormen de basis van ons kwaliteitszorgsysteem. Zij maken inzichtelijk welke doelen wij stellen, hoe wij onze kwaliteit monitoren en op welke wijze wij gericht werken aan verbetering.

Door onze onderwijskundige afspraken systematisch vast te leggen en regelmatig te evalueren, borgen wij de kwaliteit van ons onderwijs en creëren wij duidelijkheid voor medewerkers, leerlingen en ouders.

Kwaliteitskaarten inspectiestandaarden

De onderstaande beschrijvingen geven op hoofdlijnen weer hoe wij invulling geven aan de verschillende inspectiestandaarden. Een uitgebreidere en concretere uitwerking per standaard is vastgelegd in onze kwaliteitskaarten. In deze kwaliteitskaarten beschrijven wij onze ambities, korte- en langetermijndoelen, monitoring en bijsturingsacties. De kwaliteitskaarten vormen daarmee het inhoudelijke fundament onder ons kwaliteitszorgsysteem en maken zichtbaar hoe wij doelgericht werken aan duurzame verbetering van ons onderwijs. Zij zijn ook een belangrijk onderdeel van de kwaliteitscyclus op bestuursniveau.

De kwaliteitskaarten hebben gefungeerd als onderligger voor de inhoud van dit schoolplan. De kwaliteitskaarten zijn digitaal beschikbaar. [Kwaliteitskaarten Heilinde versie 12 april.docx](#)

OPO Basisvaardigheden

Leerlingenpopulatie

Onze leerlingen groeien op in Sint Willebrord, een dorp met een overwegend laag tot middelbaar opleidingsniveau en een relatief laag gemiddeld inkomen. Binnen de gemeenschap is sprake van stille armoede, psychosociale problematiek en gezondheidsvraagstukken die doorwerken in het dagelijks leven van kinderen en gezinnen. Tegelijkertijd zijn er binnen het dorp duidelijke sociale en economische verschillen. Deze verschillen in opleidingsniveau, thuissituatie en ontwikkelkansen zijn ook merkbaar binnen onze school en vragen om maatwerk in ons onderwijs. Wij spreken daarom van stedelijke problematiek in een dorpscontext.

De school kent een relatief hoge schoolweging (34,35). Dit betekent dat veel leerlingen extra ondersteuning nodig hebben bij het ontwikkelen van basisvaardigheden en executieve functies. Onze leerlingen hebben baat bij sterk, expliciet en voorspelbaar onderwijs, duidelijke structuur, vaste routines en een veilige leeromgeving.

Wij werken vanuit hoge verwachtingen. Wij geloven dat het leerkrachthandelen het verschil maakt. Door gerichte instructie, effectieve inzet van leertijd, positieve gedragssturing en een duidelijke focus op taal en rekenen creëren wij optimale ontwikkelkansen voor iedere leerling. Relatie, structuur en ambitie vormen daarbij de basis.

Een uitgebreide beschrijving van onze context, leerlingpopulatie en onderwijsopgave is opgenomen in het document *Context- en populatieanalyse Basisschool Heilinde*.

Basisvaardigheden

Op Heilinde vormen taal, rekenen en burgerschap de kern van ons onderwijs. Wij bieden een doelgericht en samenhangend curriculum dat aansluit bij onze leerlingpopulatie en toewerkt naar de referentieniveaus. Het leren van de Nederlandse taal in brede zin staat centraal in alle groepen en vakgebieden.

Wij werken met hoge ambities: 100% van de leerlingen behaalt minimaal 1F en 60% behaalt 2F/1S. Het onderwijs is sterk gestructureerd, expliciet en cyclisch ingericht volgens de OGW4D-cyclus. Door systematische monitoring, analyse en bijsturing zorgen wij voor een stevige doorgaande lijn binnen en tussen leerjaren. Burgerschap is geïntegreerd in het curriculum en wordt doelgericht gevolgd en geëvalueerd.

Nederlandse taal

Onze school geeft doelgericht invulling aan het taalonderwijs, waarbij we sterk inzetten op een brede taalontwikkeling. Voor technisch lezen zijn we gestart met *LIST Lezen*. Deze aanpak stimuleert niet alleen de technische leesvaardigheid, maar draagt ook bij aan woordenschat, leesmotivatie en begrijpend lezen. Leerlingen werken met een rijk aanbod aan teksten en er worden regelmatig leesgesprekken gevoerd. In mini-lessen is aandacht voor begrijpend lezen, leesbeleving en leesmotivatie.

In de kleutergroepen is taalonderwijs op een natuurlijke manier verweven in het spelaanbod, de verschillende hoeken en in kleine kringactiviteiten. Het expliciet aanbieden en versterken van woordenschat is hierbij een belangrijk aandachtspunt voor de komende jaren.

We werken nauw samen met de bibliotheek om het leesaanbod te versterken en leesplezier te bevorderen.

Voor het taalonderwijs gebruiken we de methode *Taal Actief 5*. Voor begrijpend lezen maken de groepen momenteel gebruik van *Nieuwsbegrip*. In schooljaar 2026-2027 oriënteren we ons op een schoolbrede aanpak voor begrijpend lezen.

Taalonderwijs is daarnaast verweven in verschillende onderdelen van het curriculum, waarbij we betekenisvolle contexten gebruiken om de taalontwikkeling van leerlingen verder te stimuleren.

Rekenen-wiskunde

Onze school geeft doelgericht invulling aan het onderwijs in rekenen-wiskunde. In de groepen 1 t/m 3 werken we met *SemSom* en in de groepen 4 t/m 8 met *Snappet*. Binnen *Snappet* werken we doelgericht: leerlingen werken dagelijks aan specifieke leerdoelen, waarbij de adaptieve software het aanbod afstemt op het niveau van de leerling.

In de kleutergroepen is het rekenonderwijs op een natuurlijke manier verweven in het spelaanbod, de verschillende hoeken en in kleine kringactiviteiten.

Om de kwaliteit van het rekenonderwijs verder te versterken, is onze rekenspecialist samen met het ontwikkelteam rekenen bezig met een oriëntatie op een nieuwe rekenmethodiek, gebaseerd op de nieuwe kerndoelen. Hierbij is eerst in kaart gebracht wat onze leerlingen nodig hebben, vervolgens welk leerkrachthandelen daarbij past en ten slotte welke methodiek of aanpak hier het beste bij aansluit. In schooljaar 2026-2027 starten we met een nieuwe rekenmethodiek.

Daarnaast hebben we de leertijd voor rekenen schoolbreed uitgebreid en besteden we structureel aandacht aan het automatiseren van basisvaardigheden.

Burgerschap

Wij zien burgerschapsonderwijs als een essentieel onderdeel van onze opdracht om kinderen voor te bereiden op actieve deelname aan de samenleving. We leren leerlingen om respectvol om te gaan met zichzelf, met anderen en met de wereld om hen heen. Daarbij besteden we aandacht aan de basiswaarden van de democratische rechtsstaat: vrijheid, gelijkwaardigheid en solidariteit.

In ons onderwijs stimuleren we leerlingen om kritisch te denken, een eigen mening te vormen en die op een respectvolle manier te uiten. We besteden bewust aandacht aan diversiteit en verschillen en leren kinderen omgaan met uiteenlopende perspectieven. Verdraagzaamheid en verantwoordelijkheid voor elkaar zijn daarbij belangrijke waarden.

Onze scholen functioneren als oefenplaats waar leerlingen actief ervaren wat het betekent om samen te leven in een diverse samenleving. De concrete invulling van het burgerschapsonderwijs wordt afgestemd op de leerlingenpopulatie en de context van de school.

Schoolspecifieke uitwerking burgerschap

Onze school geeft op een samenhangende manier invulling aan burgerschapsonderwijs. We werken met een eigen ontwikkeld instrument om de ontwikkeling van burgerschap bij leerlingen te volgen. De uitkomsten worden twee keer per jaar besproken tijdens paralleloverleggen, zodat we gericht kunnen bijsturen.

De methode *Kwink* vormt de rode draad binnen ons burgerschapsonderwijs. Daarnaast zijn burgerschapsthema's verweven in het curriculum, onder andere binnen *Nieuwsbegrip*, *Blink* en diverse themadagen en activiteiten. Jaarlijks besteden we expliciet aandacht aan relaties en seksualiteit via de lessenreeks van *Kriebels in je buik* (Lentekriebels).

We verrijken ons aanbod met gastlessen en activiteiten rondom actuele en maatschappelijke thema's, zoals buitenspelgedrag, social media, groepsdruk, duurzaamheid, oorlog en vrede en Veteranendag.

Wij vinden het belangrijk dat leerlingen kennismaken met verschillende perspectieven en zich ontwikkelen tot respectvolle en betrokken burgers. Daarbij houden we nadrukkelijk rekening met en tonen we respect voor de waarden en achtergronden die leerlingen van huis uit meekrijgen. Ook betrekken we de lokale context, zodat burgerschap voor leerlingen betekenisvol en herkenbaar is.

OP1 Aanbod

Wij bieden een breed, samenhangend en op de kerndoelen gebaseerd aanbod dat leerlingen voorbereidt op vervolgonderwijs en deelname aan de samenleving. Het aanbod is afgestemd op de onderwijsbehoeften van onze populatie en kenmerkt zich door een sterke focus op basisvaardigheden, taalgericht onderwijs en expliciete instructie.

Methodes en middelen zijn ondersteunend aan onze ambities; eerst bepalen wij wat onze leerlingen nodig hebben, daarna kiezen wij passende aanpakken. Differentiatie in intensieve, basis- en verdiepte aanpak waarborgt een ononderbroken ontwikkeling voor iedere leerling.

OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding

Wij volgen de ontwikkeling van leerlingen systematisch met behulp van toetsgegevens, observaties en sociaal-emotionele monitoring. Twee keer per jaar analyseren wij opbrengsten op school-, groeps- en leerlingniveau.

Wij werken volgens de cyclus data – duiden – doelen – doen. Door gezamenlijke duiding voorkomen wij dat te snel wordt gehandeld en versterken wij doelgericht leerkrachthandelen. Voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, stellen wij een passend plan of OPP op en werken wij nauw samen met ouders en externe partners. Hoge verwachtingen en gelijke kansen staan hierbij centraal.

Schoolondersteuningsprofiel (SOP)

Het schoolondersteuningsprofiel maakt onderdeel uit van onze schoolgids. In dit profiel beschrijven wij hoe wij onze ondersteuning vormgeven en hoe wij omgaan met leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften.

Wij geven inzicht in onze basisondersteuning en extra ondersteuning. Daarbij beschrijven wij hoe wij werken met drie zorgniveaus en hoe wij de ontwikkeling van leerlingen volgen en monitoren. We

lichten toe hoe differentiatie in de klas wordt toegepast en hoe preventieve en curatieve ondersteuning wordt ingezet. Ook beschrijven wij op welke manier wij samenwerken met ouders en externe partners, zoals specialisten en het samenwerkingsverband.

Daarnaast geven wij een overzicht van de gediplomeerde specialisten binnen onze school, zoals intern begeleiders, gedragspecialisten, taal- en rekenspecialisten en andere deskundigen. Zij spelen een belangrijke rol in het vormgeven en uitvoeren van passende ondersteuning.

In het schoolondersteuningsprofiel is ook ons toelatingsbeleid opgenomen. Wanneer een leerling met specifieke ondersteuningsbehoeften wordt aangemeld, hanteren wij een onderzoeksperiode van zes weken om te beoordelen of wij passend onderwijs kunnen bieden. Hierbij kijken wij naar de onderwijsbehoeften van de individuele leerling, de zorgzwaarte van de groep en de veiligheid van leerling, groep en medewerkers. Wij gaan hierover zorgvuldig in gesprek met ouders en, indien nodig, met betrokken instanties.

Op deze manier bieden wij transparantie over onze mogelijkheden en grenzen in de ondersteuning. Zo weten ouders wat zij van onze school mogen verwachten.

Ontwikkelingsperspectief (OPP) voor leerlingen met extra ondersteuning

Voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben in het kader van passend onderwijs, stelt de school een ontwikkelingsperspectief (OPP) op conform artikel 40a WPO. Het OPP wordt geregistreerd in het Register Onderwijsdeelnemers (ROD).

Binnen onze school werken wij met een duidelijke en planmatige werkwijze rondom het Ontwikkelingsperspectiefplan (OPP). Voor leerlingen die meer ondersteuning ontvangen dan de basisondersteuning, wordt een OPP opgesteld. De behoefte aan extra ondersteuning wordt vastgesteld op basis van observaties, toetsgegevens, leerling- en groepsbesprekingen, kindgesprekken en overleg binnen het ondersteuningsteam. Wanneer blijkt dat de onderwijsbehoeften van een leerling de basisondersteuning overstijgen, nemen de intern begeleiders het initiatief tot het opstellen van een OPP. De leerkracht stelt het OPP op, eventueel samen met de intern begeleider. In het OPP worden het verwachte uitstroomniveau, tussendoelen, belemmerende en bevorderende factoren en de benodigde ondersteuning vastgelegd.

Ouders worden actief betrokken bij het opstellen, bespreken en vaststellen van het OPP. Ook de leerling wordt, passend bij leeftijd en ontwikkeling, betrokken bij het gesprek. OPP's worden cyclisch geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Wij werken met een halfjaarlijkse evaluatiecyclus en evalueren vaker indien de ontwikkeling van de leerling daartoe aanleiding geeft. Tijdens de evaluatie wordt de voortgang op de gestelde doelen besproken en wordt de effectiviteit van de ondersteuning beoordeeld. De intern begeleiders zijn verantwoordelijk voor de juiste en tijdige registratie van het OPP in het Register Onderwijsdeelnemers (ROD).

OP3 Pedagogisch en didactisch handelen

Leerkrachthandelen maakt het verschil. In alle groepen wordt gewerkt volgens het directe instructiemodel (EDI), met duidelijke lesdoelen, actieve betrokkenheid van leerlingen en gerichte feedback.

Wij hanteren de COEL-lijst als norm voor professioneel handelen en monitoren dit structureel via observaties en feedbackgesprekken. Differentiatie, hoge verwachtingen en effectieve inzet van leertijd zijn zichtbaar in de dagelijkse praktijk.

OP4 Onderwijstijd

Wij voldoen aan de wettelijk verplichte onderwijstijd en maken bewuste keuzes in de verdeling van tijd over vakken. Wij werken met een continuurooster volgens het vijf gelijke dagen model. Alle leerlingen gaan van maandag tot en met vrijdag van 8.30 uur tot 14.00 uur naar school. Alle tijd binnen de genoemde schooltijden wordt effectief gebruikt als onderwijstijd.

In leerjaar 1 en 2 werken wij thematisch en geïntegreerd. Wekelijks besteden wij circa 17,5 uur aan een geïntegreerd aanbod van taal, rekenen, spel en wereldoriëntatie. Daarnaast is er 7 uur bewegingsonderwijs, 2 uur kunstzinnige oriëntatie en 1 uur sociaal-emotionele ontwikkeling en burgerschap.

In leerjaar 3 tot en met 8 ligt de nadruk op de basisvaardigheden. Wekelijks wordt circa 21,5 uur besteed aan rekenen, taal, lezen en wereldoriëntatie. Daarnaast is er 4 uur bewegingsonderwijs, 1 uur sociaal-emotionele ontwikkeling en burgerschap en 1 uur kunstzinnige oriëntatie. De focus ligt op effectieve leertijd voor taal, lezen en rekenen. Binnen ons continuurooster benutten wij de beschikbare tijd doelgericht, met duidelijke instructiemodellen, vaste routines en heldere overgangen om weglektijd te minimaliseren en de effectieve leertijd te maximaliseren.

Wij monitoren actief de aanwezigheid van leerlingen, omdat onderwijstijd direct samenhangt met leerwinst. Ziekmeldingen worden telefonisch vóór aanvang van de schooldag doorgegeven en geregistreerd in ParnasSys. De leerkracht is verantwoordelijk voor de signalering van verzuim; intern begeleider en teamleider screenen periodiek mee. Bij ziekteverzuim neemt de leerkracht na drie en zes werkdagen contact op met ouders. Bij veelvuldig ziekteverzuim gaan we met ouders in gesprek. In overleg met ouders wordt, indien nodig, een plan van aanpak opgesteld en geëvalueerd. Wanneer externe expertise nodig is, worden betrokken professionals ingeschakeld. Indien verzuim zorgelijk blijft, kan de leerplichtambtenaar worden betrokken.

Te laat komen wordt geregistreerd en volgens vaste stappen opgevolgd. Bij herhaald te laat komen vindt contact met ouders plaats en wordt, indien nodig, een gezamenlijk plan van aanpak opgesteld. Structureel verzuim of ongeoorloofde afwezigheid wordt gemeld bij leerplicht conform de Leerplichtwet. Met deze systematische werkwijze borgen wij dat leerlingen zoveel mogelijk profiteren van de beschikbare onderwijstijd.

In schooljaar 2026-2027 onderzoeken wij of ons huidige lesrooster optimaal bijdraagt aan leerwinst

OP6 Afsluiting

De overgang naar het voortgezet onderwijs verloopt zorgvuldig en kansrijk. Advisering is gebaseerd op de totale ontwikkeling van leerlingen. Hierbij wordt gekeken naar cognitieve ontwikkeling, werkhouding, motivatie en gedrag.

Wij analyseren structureel uitstroomgegevens en vervolgsucces om onze advisering te verbeteren. Het onderwijskundig rapport en de warme overdracht zorgen voor een complete en betrouwbare overgang.

VS1 Veiligheid

Veiligheidsbeleid Borgesius

Borgesius hecht veel belang aan een sociaal veilige leer- en werkomgeving voor alle leerlingen en medewerkers. Wij staan voor een transparante en open cultuur, waarin respect, vertrouwen en verantwoordelijkheid centraal staan. Op onze scholen wordt actief gewerkt aan het bevorderen van sociale veiligheid en het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag. Daarbij handelen wij in lijn met de geldende protocollen en regelingen, zoals het pestprotocol, de integriteitscode, de klachtenregeling en de klokkenluidersregeling. Deze kaders bieden duidelijkheid en ondersteuning en dragen eraan bij dat signalen serieus worden genomen en zorgvuldig worden opgevolgd.

Schoolspecifieke uitwerking veiligheidsbeleid

Op Basisschool Heilinde zien wij veiligheid als de onmisbare basis om te kunnen leren, ontwikkelen en samen groter te worden. Alleen wanneer leerlingen en medewerkers zich veilig voelen, ontstaat er ruimte voor groei, eigenaarschap en hoge verwachtingen. Veiligheid is voor ons geen apart onderdeel van beleid, maar een voorwaarde voor onderwijskwaliteit en een gezamenlijke verantwoordelijkheid van school, ouders en omgeving.

In ons dagelijks handelen werken wij bewust aan een voorspelbare, gestructureerde en respectvolle leeromgeving. De 5 van Heilinde en onze schoolbrede gedragsverwachtingen geven richting aan hoe wij met elkaar omgaan. Leerkrachten hebben hierin een cruciale rol: door duidelijkheid, structuur en warme betrokkenheid creëren zij een klimaat waarin leerlingen zich gezien en gehoord voelen.

Fysieke veiligheid borgen wij door middel van periodieke controles, een actuele Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E), een ontruimingsplan en de inzet van geschoolde BHV'ers. Er zijn heldere afspraken rondom toezicht, gezondheid, medicatie en het gebruik van mobiele telefoons. Ook de mentale veiligheid van medewerkers krijgt aandacht, onder andere via externe vertrouwenspersonen.

Sociale veiligheid krijgt structureel vorm in ons onderwijs. Wij werken met de methode Kwink voor sociaal-emotionele ontwikkeling, besteden gericht aandacht aan groepsvorming tijdens de Gouden en Zilveren Weken en monitoren jaarlijks het welbevinden en de veiligheidsbeleving van leerlingen. Pesten wordt actief voorkomen en, indien nodig, zorgvuldig aangepakt volgens een helder pestprotocol. Daarbij staat de gezamenlijke verantwoordelijkheid van leerkrachten, ouders en leerlingen centraal.

Wanneer gedrag grenzen overschrijdt, hanteren wij een duidelijk time-outprotocol en een escalatieladder. Deze bieden houvast in het handelen en zorgen voor transparantie richting ouders. Het doel is steeds herstel, begeleiding en het waarborgen van veiligheid voor de groep als geheel.

Een uitgebreide beschrijving van ons veiligheidsbeleid, inclusief protocollen en concrete werkwijzen, is vastgelegd in het document *Veiligheidsbeleid Basisschool Heilinde (2025)*.

Monitoring van de sociale veiligheid

Op Basisschool Heilinde monitoren wij de veiligheid systematisch en cyclisch. Veiligheid vraagt om blijvende aandacht en wordt daarom structureel gevolgd, geanalyseerd en besproken binnen onze kwaliteitscyclus.

Jaarlijks nemen wij de Monitor Sociale Veiligheid vanuit Leerling in Beeld (LIB) af. Met dit instrument brengen wij de veiligheidsbeleving, het welbevinden en de sociale ervaringen van leerlingen in kaart. De uitkomsten geven inzicht op school-, groeps- en individueel niveau. Wij analyseren de resultaten zorgvuldig en bespreken deze binnen het team. Indien nodig worden gerichte interventies ingezet op groepsniveau of voor individuele leerlingen. Hiermee voldoen wij aan de wettelijke verplichting om de sociale veiligheid van leerlingen jaarlijks te monitoren.

Daarnaast nemen wij één keer per drie jaar een brede tevredenheidspeiling af via Scholen met Succes. In deze peiling worden onder andere veiligheid, welbevinden en schoolklimaat gemeten bij leerlingen, ouders en medewerkers. De resultaten bieden ons inzicht in hoe de school wordt ervaren en vormen input voor ons schoolplan en jaarplan. Eventuele verbeterpunten worden vertaald naar concrete acties.

Naast deze formele metingen volgen wij de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen via observaties en de lessen van Kwink. Signaleringen vanuit de dagelijkse praktijk worden besproken tijdens groeps- en leerlingbesprekingen. Incidenten, time-outmomenten en grensoverschrijdend gedrag worden zorgvuldig geregistreerd in ParnasSys, zodat patronen tijdig zichtbaar worden en passende begeleiding kan worden ingezet.

Anti-pestbeleid en coördinator

Binnen Basisschool Heilinde is de coördinatie van het anti-pestbeleid belegd bij onze intern begeleiders en vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersonen zijn Isabel Suijkerbuijk en Annemiek Paantjens. Onze intern begeleiders zijn Isabel Suijkerbuijk, Mirjam Loos en Tessa Schouw.

Zij fungeren gezamenlijk als aanspreekpunt voor leerlingen, ouders en medewerkers in geval van pestgedrag en zien toe op een zorgvuldige uitvoering van het pestprotocol. Daarnaast bewaken zij de samenhang tussen signalering, interventie, registratie en evaluatie. In samenwerking met leerkrachten en schoolleiding zorgen zij ervoor dat pestgedrag tijdig wordt aangepakt en dat preventieve maatregelen structureel onderdeel zijn van ons pedagogisch handelen.

Vanaf schooljaar 2026–2027 gaan wij werken met een leerlingdecaan. Deze functionaris neemt de rol van anti-pestcoördinator formeel voor haar rekening en wordt het centrale aanspreekpunt voor sociale veiligheid binnen de school. De leerlingdecaan krijgt een coördinerende rol in preventie, begeleiding en beleidsontwikkeling op het gebied van pesten, welbevinden en sociaal-emotionele ontwikkeling.

VS2 Schoolklimaat

Onze school is een oefenplaats voor de samenleving. Vanuit de vijf van Heilinde werken wij dagelijks aan respect, verantwoordelijkheid en verbondenheid.

Burgerschap en sociaal-emotionele ontwikkeling zijn zichtbaar in het curriculum en in het dagelijks handelen. Wij bereiden leerlingen voor op een pluriforme democratische samenleving en geven hierin zelf het goede voorbeeld.

OR1 Onderwijsresultaten

Wij stellen ambitieuze en realistische streefniveaus vast, passend bij onze populatie. De opbrengsten worden systematisch geanalyseerd op school-, groeps- en leerlingniveau.

Door planmatig werken in drie aanpakken en gerichte sturing op leerkrachthandelen realiseren wij duurzame leerwinst. Resultaten zijn onderwerp van professionele dialoog en leiden tot concrete verbeteracties.

OR2 Sociale en maatschappelijke competenties

Wij zien het ontwikkelen van sociale en maatschappelijke competenties als een belangrijke taak. Leerlingen leren verantwoordelijkheid nemen, respectvol omgaan met verschillen en actief deelnemen aan de samenleving.

Burgerschap is doelgericht uitgewerkt in beleid, curriculum en monitoring. Wij volgen de ontwikkeling systematisch en sturen bij waar nodig, zodat leerlingen onze school verlaten als weerbare en betrokken burgers.

Bijlage II: Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van Borgesius ondersteunt en versterkt het onderwijskundig beleid en voldoet aan artikel 12, lid 3 van de Wet op het Primair Onderwijs (WPO).

Vanuit de kernwaarde **Samen verbindend** staat het samenwerken vanuit verbinding centraal. Binnen Borgesius zoeken wij elkaar op, luisteren wij naar elkaar en dragen wij gezamenlijk verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs en het welzijn binnen onze scholen. Deze verbinding vormt de basis voor een professionele en veilige werkomgeving waarin medewerkers zich gezien voelen en zich kunnen ontwikkelen.

De school beschikt over bevoegd en bekwaam personeel. Het onderhouden en ontwikkelen van bekwaamheid is structureel verankerd in de kwaliteitscyclus en krijgt vorm via scholing, begeleiding en de gesprekscyclus. Vanuit **Samen inspirerend** vervullen leidinggevenden een voorbeeldrol door zelf lerend te zijn en professionele ontwikkeling actief te stimuleren. Door samen te reflecteren en kennis te delen, werken we continu aan de verbetering van ons onderwijs.

Het personeelsbeleid draagt aantoonbaar bij aan de realisatie van het onderwijskundig beleid. Medewerkers stemmen hun professioneel handelen af op de gezamenlijke visie en doelen van Borgesius. In lijn met **Samen verrijkend** benutten wij verschillen tussen medewerkers, teams en scholen als kracht. Het pedagogisch-didactisch handelen is doelgericht, planmatig en afgestemd op de onderwijsbehoeften van leerlingen, met aandacht voor kwaliteit, ontwikkeling en welzijn. In een krappe arbeidsmarkt maakt Borgesius bewuste keuzes om medewerkers te binden en te boeien. Door flexibel en toekomstgericht te organiseren, benutten wij talenten optimaal en versterken wij de duurzame inzetbaarheid. Door nabij en betrokken leiderschap kunnen wij medewerkers zien en ondersteunen, met oog voor werk-privébalans, verschillen tussen generaties en mobiliteit. Borgesius streeft naar een evenwichtige personele samenstelling. De evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding is vastgelegd en vormt een integraal onderdeel van het personeelsbeleid.

Professioneel statuut (artikel 31a WPO)

In het kader van onze ambitie *Samen groter worden* heeft basisschool Heilinde een professioneel statuut vastgesteld (zie bijlage: Professioneel Statuut basisschool Heilinde). Het statuut beschrijft hoe wij als professionals samenwerken, besluiten nemen, verantwoordelijkheid dragen en kwaliteit borgen.

Het professioneel statuut geeft duidelijke kaders voor professionele ruimte en collectieve verantwoordelijkheid. Leerkrachten werken binnen vastgestelde schoolbrede afspraken, methodes en kwaliteitskaders (De Betere Basisschool en OGW4D). Binnen deze kaders hebben zij professionele autonomie: zij kunnen beredeneerd afwijken of accenten leggen wanneer dit pedagogisch-didactisch verantwoord is, waarbij keuzes transparant worden onderbouwd. Autonomie staat daarbij altijd in relatie tot teamafspraken en schoolontwikkeling.

Besluitvorming vindt plaats via een transparante en cyclische structuur. Ontwikkelteams bereiden beleid voor, het kernteam bewaakt samenhang en kwaliteit, en voorgenomen besluiten worden in het team besproken volgens een vaste besluitvormingsprocedure. Besluiten worden genomen bij breed draagvlak (80% instemming) en formeel vastgesteld door de directeur. Hiermee worden leerkrachten actief betrokken bij beleidsontwikkeling en schoolbrede keuzes.

Kwaliteitszorg is verankerd in de cyclus data, duiden, doelen en doen. Beleidsafspraken worden vastgelegd in het Heilinde Handboek en periodiek geëvalueerd. Professionalisering is zowel recht als plicht en vormt een essentieel onderdeel van onze kwaliteitscultuur.

Met het professioneel statuut waarborgen wij enerzijds duidelijke kaders en bestuurlijke verantwoordelijkheid, en anderzijds professionele ruimte, eigenaarschap en gezamenlijke besluitvorming. Zo bouwen wij als team doelgericht en in verbondenheid aan onze opdracht: samen groter worden.

Bevoegdheid en bekwaamheid

De bevoegdheid van leraren wordt geregistreerd in het personeelsdossier in AFAS. Diploma's en relevante certificaten worden hierin vastgelegd.

Jaarlijks voeren wij een vlootshow uit. Hiermee brengen wij kwaliteiten, ontwikkelbehoeften en doorgroeimogelijkheden van het team in kaart. De uitkomsten worden gebruikt voor gerichte professionalisering en strategische personeelsplanning.

Als norm voor professioneel handelen hanteren wij de COEL-lijst (CED). Deze beschrijft de professionele standaard voor didactisch handelen, pedagogisch handelen en klassenmanagement. De COEL-lijst wordt ingezet bij lesobservaties en meet de vakbekwaamheid van leerkrachten. Daarmee is de ontwikkeling van leerkrachten direct verbonden aan onze kwaliteitszorgcyclus.

Wij onderscheiden drie fasen van bekwaamheid:

- startbekwaam
- basisbekwaam
- vakbekwaam

Onze ambitie is dat 40% van de leerkrachten vakbekwaam is, 50% basisbekwaam en maximaal 10% startbekwaam. Startbekwame leerkrachten krijgen twee jaar om door te groeien.

Op basis van de COEL-vaardighedenlijst hebben wij de volgende doelen vastgesteld:

- 100% van de leerkrachten scoort minimaal een +;
- 65% scoort een ++;
- 35% scoort een +++;

Bekwaamheid wordt onderhouden en versterkt door teamscholing, lesobservaties, gerichte feedback en collegiale consultatie. De opbrengsten hiervan worden betrokken bij de cyclus data, duiden, doelen en doen.

Gesprekkencyclus

We werken binnen de Borgesiusstichting met het Huis van Werkvermogen. In de gesprekscyclus gebruiken we dit model als kapstok voor dialoog rondom duurzame inzetbaarheid: het helpt om niet alleen prestaties te bespreken, maar juist ook vitaliteit, welzijn, persoonlijke ontwikkeling en organisatieondersteuning.

Op deze manier spreken we structureel met medewerkers over:

- **Gezondheid:** lichamelijke, mentale en sociale gezondheid.
- **Competenties:** kennis, vaardigheden, ambities en ontwikkelmogelijkheden.
- **Normen en waarden:** drijfveren, motivatie en persoonlijke houding ten opzichte van werk.
- **Werk:** werkomstandigheden, taken, eisen, arbeidsomstandigheden en leiderschap.

De gesprekkencyclus van basisschool Heilinde staat nadrukkelijk in het teken van de ambitie van dit schoolplan: *Samen groter worden*. Professionele ontwikkeling zien wij niet als een individueel traject, maar als een gezamenlijke verantwoordelijkheid waarbij persoonlijke groei direct bijdraagt aan de ontwikkeling van het team en de kwaliteit van het onderwijs.

Jaarlijks vinden vaste gespreksmomenten plaats. Aan het begin van het schooljaar wordt een gesprek gevoerd over taken en taakbelasting, waarbij verwachtingen en verantwoordelijkheden helder worden afgestemd. In januari en juni vinden voortgangsgesprekken plaats, gericht op ontwikkeling, samenwerking en bijdrage aan de schooldoelen. Indien nodig wordt in maart een aanvullend formatiegesprek gevoerd in het kader van de personele inzet voor het daaropvolgende schooljaar.

De voortgangsgesprekken met teamleden worden gevoerd door de teamleiders. De directeur voert de gesprekken met de leden van het kernteam en met medewerkers in een facilitaire functie. Beoordelingsgesprekken vinden eenmaal per drie jaar plaats en worden gevoerd door de directeur. Daarmee werken wij in een driejarige cyclus waarin ontwikkeling, reflectie en beoordeling met elkaar verbonden zijn.

Alle gesprekken worden geadmistreerd in AFAS en vastgelegd in het personeelsdossier. Vanuit de voortgangsgesprekken worden speerpunten, ontwikkelpunten en individuele scholingswensen geformuleerd. Deze worden gekoppeld aan het bekwaamheidsdossier van de medewerker en dragen bij aan gerichte professionalisering.

Door deze cyclische en transparante aanpak creëren wij een professionele cultuur waarin medewerkers zich blijven ontwikkelen, elkaar versterken en gezamenlijk bouwen aan de ambities van de school. Op deze wijze geven wij concreet en zichtbaar invulling aan ons uitgangspunt: samen groter worden.

Scholing en professionalisering

Professionalisering zien wij als een gezamenlijke verantwoordelijkheid en als een belangrijke voorwaarde om onze ambities te realiseren. Goed onderwijs vraagt om voortdurende ontwikkeling. Daarom verbinden wij scholing altijd aan onze schooldoelen en aan de ontwikkeling van het team.

Samen groeien staat daarbij centraal: wij leren van en met elkaar en versterken zo structureel de kwaliteit van ons onderwijs.

De scholingsbehoefte wordt bepaald vanuit onze schoolontwikkeling. Op basis van opbrengstanalyse, observaties en teamontwikkeling worden ontwikkelpunten zichtbaar. Het kernteam initieert, waar nodig, teamscholing passend bij de strategische koers van de school. Ontwikkelteams doen daarnaast gerichte voorstellen voor scholing die aansluit bij hun inhoudelijke opdracht. Zo combineren wij schoolbrede sturing met eigenaarschap binnen de teams.

In de komende schoolplanperiode ligt de focus op opbrengstgericht werken (OGW4D) voor het gehele team en op versterking van rekenen en rekendidactiek. Daarnaast investeren wij in verdere ontwikkeling op het gebied van executieve functies, activerende werkvormen en de kwaliteit van instructie. Deze thema's sluiten direct aan bij onze ambitie om de basisvaardigheden duurzaam te versterken.

Wij kiezen voor een combinatie van teamgerichte en individuele professionalisering. Teamscholing ondersteunt onze gezamenlijke koers; individuele scholing draagt bij aan persoonlijke groei en expertiseontwikkeling. Conform de CAO beschikt iedere medewerker over een persoonlijk scholingsbudget, waarvan actief gebruik wordt gestimuleerd.

Scholing wordt zowel extern ingekocht als intern verzorgd door specialisten binnen de organisatie. Door interne expertise bewust in te zetten, versterken wij onze professionele leercultuur en geven wij concreet vorm aan samen groeien.

Om te borgen dat scholing bijdraagt aan onze doelen, koppelen wij professionalisering aan concrete ontwikkelvragen en evalueren wij de opbrengsten in teamoverleggen en in de praktijk. Zo zorgen wij ervoor dat scholing zichtbaar leidt tot versterking van het pedagogisch en didactisch handelen en daarmee tot duurzaam kwaliteitsverbetering.

Pedagogisch-didactisch handelen personeel

Binnen onze school wordt van alle medewerkers verwacht dat zij doelgericht en reflectief handelen en zorgen voor een veilig en stimulerend leerklimaat, afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerlingen.

De COEL-observatielijsten vormen het uitgangspunt voor ons pedagogisch-didactisch handelen. Observaties vinden plaats op basis van deze lijst: iedere groep wordt eens per drie weken bezocht. Leerkrachten ontvangen gerichte feedback op relevante COEL-punten en hun persoonlijke ontwikkeldoelen. De voortgang wordt vastgelegd in een persoonlijk dossier.

Jaarlijks wordt de volledige COEL-lijst geobserveerd en teruggekoppeld, zodat een totaalbeeld ontstaat van het handelen en de ontwikkeling.

Ter versterking van de kwaliteit zetten we collegiale consultatie, paralleloverleg en beeldcoaching in. Op deze manier blijft de ontwikkeling van het pedagogisch-didactisch handelen continu in beweging.

Uitvoering onderwijskundig beleid

Binnen onze school dragen medewerkers actief bij aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. We werken met ontwikkelteams, waarin leerkrachten gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de ontwikkeling van verschillende onderdelen van het beleid. Elk team heeft een duidelijke opdracht en levert een concrete bijdrage aan de schoolontwikkeling.

We werken vanuit de uitgangspunten van *De Betere Basisschool*, met een heldere vergaderstructuur en een transparante besluitvormingsprocedure. Dit zorgt voor samenhang, betrokkenheid en duidelijke verantwoordelijkheden binnen het team.

Afspraken en uitgewerkt beleid worden vastgelegd in het Heilinde Handboek. Dit handboek vormt een levend document waarin het onderwijskundig beleid en de gemaakte afspraken voor alle medewerkers toegankelijk en inzichtelijk zijn.

Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in schoolleiding

De schoolleiding van basisschool Heilinde bestaat uit één directeur en twee teamleiders. Binnen deze samenstelling is één van de teamleiders vrouw. De dagelijkse leiding van de school wordt daarnaast ondersteund door een breder kernteam, bestaande uit de schoolleiding en de interne begeleiding. Dit kernteam telt in totaal zes personen, waarvan vier vrouwen en twee mannen.

Basisschool Heilinde en de Borgesiusstichting streven naar een evenwichtige personele samenstelling, waarbij een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in leidinggevende functies een integraal onderdeel vormt van het personeelsbeleid. Bij werving en selectie van leidinggevendenden wordt nadrukkelijk gekeken naar kwaliteit, competenties en geschiktheid voor de functie, waarbij gelijke kansen voor mannen en vrouwen worden gewaarborgd.

Om dit streven actief te ondersteunen, worden bij uitbreiding van de schoolleiding of interne doorstroom bewust keuzes gemaakt met oog voor genderbalans. Daarnaast wordt talentontwikkeling binnen het team gestimuleerd, waarbij zowel mannen als vrouwen worden aangemoedigd om zich te ontwikkelen richting leidinggevende rollen. Professionalisering en coaching worden ingezet om medewerkers te ondersteunen in hun groei naar (toekomstige) leidinggevende functies.

Op deze wijze werkt de school aan het behouden en bevorderen van een evenwichtige vertegenwoordiging binnen de schoolleiding en wordt geborgd dat ook bij toekomstige ontwikkelingen sprake blijft van gelijke kansen en een divers en evenwichtig perspectief.

Bijlage III: Kwaliteitszorgbeleid

Visie op kwaliteit Borgesius

Borgesius werkt doelgericht aan de brede ontwikkeling van kinderen, zodat zij uitgroeien tot zelfbewuste, sociale mensen die hun talenten kennen en benutten in de wereld van morgen. Daarbij staat goed onderwijs centraal, waarin hoge verwachtingen, gelijke kansen en aandacht voor het individuele kind hand in hand gaan. Wij voldoen minimaal aan de basiskwaliteit zoals vastgesteld door de onderwijsinspectie en streven daarnaast bewust onze eigen ambities na. Deze ambities sluiten aan bij onze onderwijsvisie en worden vertaald naar concrete doelen op school-, team- en individueel niveau. Kwaliteit wordt gedragen door bekwame professionals en een sterke kwaliteitscultuur, waarin leren, reflecteren en samenwerken vanzelfsprekend zijn. Medewerkers voelen zich eigenaar van de onderwijskwaliteit en van de verbeteringen die nodig zijn om die te versterken. Feedback, dialoog en professionele ontwikkeling spelen hierin een belangrijke rol. Het kwaliteitssysteem is ingericht volgens een vaste en transparante kwaliteitscyclus van plannen, uitvoeren, toetsen en bijstellen. Op deze wijze werken wij doelgericht, samenhangend en zichtbaar aan de verdere ontwikkeling van het onderwijs. Kwaliteit uit zich in goed onderwijs en in de trots op ons vakmanschap.

SKA1 Visie, ambities en doelen

Wij hebben een gedragen visie op goed onderwijs, gebaseerd op hoge verwachtingen en sterke basisvaardigheden. Onze ambities zijn vertaald naar concrete doelen in het schoolplan, jaarplan en kwaliteitskaarten.

Met OGW4D, ontwikkelteams en een duidelijke besluitvormingsstructuur sturen wij doelgericht op kwaliteit, passend bij onze populatie en in lijn met het bestuursbeleid.

SKA2 Uitvoering en kwaliteitscultuur

Wij werken aan een professionele kwaliteitscultuur waarin samen leren centraal staat. Leerkrachthandelen wordt structureel geobserveerd en besproken. Ontwikkelteams dragen de onderwijsontwikkeling en de schoolleiding stuurt op samenhang, focus en voortgang.

Kwaliteitskaarten en het Heilinde-handboek borgen afspraken en maken verwachtingen expliciet.

SKA3 Evaluatie, verantwoording en dialoog

Wij evalueren systematisch of wij onze doelen realiseren en leggen hierover verantwoording af aan bestuur, MR en ouders. De kwaliteitscyclus wordt op alle niveaus doorlopen.

Interne en externe dialoog vormen een essentieel onderdeel van onze kwaliteitszorg. Opbrengsten, analyses en feedback leiden zichtbaar tot bijstelling van beleid en praktijk.

Verantwoording aan het bestuur

De verantwoordelijkheidsverdeling in de aansturing van de school is vastgelegd in het [Bestuursreglement en Managementstatuut Borgesius](#). De directeur is op basis van mandaat verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs op de school en legt hierover verantwoording af aan het College van Bestuur via managementrapportages en in het Borgesius Directie Overleg.

De directeur is op basis van mandaat verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs op Heilinde en legt hierover verantwoording af aan het College van Bestuur (CvB). Deze verantwoordelijkheid krijgt vorm door middel van structurele rapportages, voortgangsgesprekken en professionele dialoog.

Twee keer per jaar wordt een opbrengstenrapportage opgesteld. In deze rapportage wordt de voortgang op onderwijsresultaten, de kwaliteit van het pedagogisch-didactisch handelen en de ontwikkeling van de schoolambities beschreven en geanalyseerd. Hierbij wordt niet alleen teruggekeken, maar ook vooruitgeblikt: waar staan we, wat vraagt bijsturing en welke interventies zetten we in? Daarnaast wordt jaarlijks een jaarplan opgesteld waarin de doelen en prioriteiten voor het schooljaar worden geconcretiseerd. Aan het einde van het jaar wordt hierover verantwoording afgelegd in een jaarverslag.

Het College van Bestuur blijft op de hoogte van de voortgang via twee schoolbezoeken per jaar. Tijdens deze bezoeken worden opbrengsten, ontwikkelingen en de realisatie van de schoolambities besproken. Daarnaast vinden jaarlijks twee formele voortgangsgesprekken plaats tussen de directeur en het CvB, waarin zowel onderwijskwaliteit als organisatieontwikkeling en strategische doelen aan bod komen.

Naast deze vaste momenten is er ruimte voor tussentijdse afstemming. De directeur rapporteert en spart met het CvB over actuele ontwikkelingen, het ingezette verandertraject en vraagstukken die om reflectie of besluitvorming vragen. De lijnen zijn kort, waardoor tijdig kan worden bijgestuurd.

In het Borgesius Directie Overleg (BDO) wordt de voortgang van de school eveneens besproken. Hier worden opbrengsten en ontwikkelingen gespiegeld aan de bredere strategische koers van de organisatie. Door ervaringen, vraagstukken en opbrengsten met elkaar te delen, leren de scholen van en met elkaar. Hiermee geven wij concreet invulling aan onze ambitie om samen groter te worden: niet alleen als individuele school, maar als collectief van scholen dat gezamenlijk verantwoordelijkheid draagt voor kwaliteit en ontwikkeling.

Door deze cyclus van plannen, monitoren, verantwoorden en bijstellen wordt systematisch gewerkt aan kwaliteitsbewaking en -verbetering. Daarmee borgen wij de onderwijskwaliteit en creëren wij de beste voorwaarden voor de ontwikkeling van onze leerlingen, binnen Heilinde én binnen het bredere collectief waarvan wij deel uitmaken.

Medezeggenschap

De medezeggenschapsraad (MR) vervult binnen Heilinde een belangrijke rol in de beleidsvorming en besluitvorming. De samenwerking met de MR is gebaseerd op het wettelijk kader van de Wet medezeggenschap op scholen (WMS). Deze wet regelt de advies- en instemmingsrechten van de MR op diverse beleidsgebieden, waaronder onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, organisatie en financiën. Binnen dit kader waarborgen wij dat voorgenomen besluiten tijdig en zorgvuldig aan de

MR worden voorgelegd. De MR bestaat uit een personeelsgeleding (4 leden) en een oudergeleding (4 leden).

Naast deze formele rol hechten wij grote waarde aan de MR als volwaardige gesprekspartner. Wij zien de MR niet uitsluitend als een orgaan dat toetst op basis van wettelijke bevoegdheden, maar als een betrokken klankbord bij ontwikkelingen binnen de school. Door de MR vroegtijdig te betrekken bij beleidsvoornemens ontstaat ruimte voor dialoog, reflectie en gezamenlijke afwegingen. Op deze manier draagt de MR actief bij aan onze ambitie om samen groter te worden als organisatie.

Transparantie en open communicatie vormen de basis van onze samenwerking. Wij informeren de MR actief over ontwikkelingen, resultaten en voorgenomen keuzes. Daarbij streven wij naar een open gesprek waarin ruimte is voor kritische vragen, signalen en perspectieven vanuit ouders en personeel. De MR vervult hierin een belangrijke signaalfunctie: zij brengt in wat er leeft binnen de organisatie en onder ouders en helpt ons scherp te blijven op draagvlak en uitvoerbaarheid.

Bijlage IV: Overige wettelijke vereisten

Sponsoring

Onze school maakt geen gebruik van externe sponsoring door bedrijven of commerciële organisaties ten behoeve van het onderwijsproces of de reguliere schoolactiviteiten.

Aan onze school is een zelfstandige oudervereniging verbonden. De oudervereniging organiseert gedurende het schooljaar diverse activiteiten en acties waarbij ouders op vrijwillige basis een bijdrage kunnen leveren. Hierbij kan gedacht worden aan een fancy fair, een kerstmarkt of verkoopacties zoals chocoladeacties.

De opbrengsten van deze activiteiten komen volledig ten goede aan de oudervereniging. Met deze middelen bekostigt de oudervereniging extra activiteiten en traktaties voor alle leerlingen van de school. Deze bijdragen hebben een aanvullend karakter en zijn niet bedoeld ter financiering van het reguliere onderwijsprogramma.

Indien er in de toekomst sprake zou zijn van sponsoring, zal dit altijd plaatsvinden binnen de kaders van het Convenant Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring 2020-2023. Dit betekent dat sponsoring:

- niet in strijd is met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school;
- geen invloed heeft op de inhoud van het onderwijs;
- transparant is richting ouders en medezeggenschapsraad;
- geen verplichtend karakter heeft voor leerlingen of ouders.

Op deze wijze waarborgt de school dat onafhankelijkheid, kwaliteit en integriteit van het onderwijs te allen tijde behouden blijven.

Privacy en informatiebeveiliging

Basisschool Heilinde gaat zorgvuldig om met de persoonsgegevens van leerlingen, ouders en medewerkers. De school handelt conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Persoonsgegevens worden uitsluitend verwerkt voor onderwijsdoeleinden, begeleiding van leerlingen en de organisatie van het onderwijs. Leerlinggegevens worden vastgelegd in een beveiligd leerlingadministratie- en volgsysteem. Toegang tot deze gegevens is beperkt tot daartoe bevoegde medewerkers. Met leveranciers van digitale leermiddelen zijn verwerkersovereenkomsten afgesloten.

De privacy- en informatiebeveiligingsafspraken zijn stichtingsbreed vastgelegd. Ouders kunnen deze documenten raadplegen via de website van de Borgesusstichting.

Op weg naar samen Koersplan Borgesius 2026-2030

Benieuwd naar het grotere verhaal?

In het koersplan van Borgesius lees je waar we als Borgesius naartoe werken.



Lees het volledige koersplan [hier](#).



Formulier 'Instemming met schoolplan'

School: Heilinde

Adres: Poppenstraat 48

Postcode/plaats: 4711EW Sint-Willebrord

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het van juni 2026 tot 2030 geldende schoolplan van deze school.

Sint-Willebrord, juni 2026

Naam en handtekening:

Judith Mensen

Voorzitter MR