

Schoolplan 2026-2030



Versiedatum 240426



Inhoud

1. Inleiding.....	3
2. PCBO Rotterdam	4
2.1 Context van PCBO Rotterdam-Zuid.....	4
2.2 Onze maatschappelijke opdracht: gelijke kansen waarmaken.....	4
2.3 Onze missie: betekenisvol onderwijs voor ieder kind	5
2.4 Het PCBO-koerskompas 2026-2030.....	5
2.5 De kernwaarden van PCBO.....	6
3 De Koers van de Da Costaschool	7
3.1 De school in haar omgeving.....	7
3.2 Het visie-vierluik.....	11
3.3 Reflectie op de afgelopen periode.....	13
3.4 Ambities voor de komende vier jaar.....	15
3.5 Vierjarenplan (backwards mapping).....	17
4. Onderwijskundig beleid van de Da Costaschool	22
4.1 Krijgen de leerlingen goed les?	22
4.2 Leren de leerlingen genoeg?.....	23
4.3 Is het veilig op school?	25
4.4 Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur.....	26
5. Overige beleidsterreinen van de Da Costaschool	31
6. Sponsorbeleid.....	33
Bijlage 1: Matrix kwaliteitskader	34

1. Inleiding

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

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

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

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

Goed onderwijs, dat maken we samen. Ik dank allen die hebben bijgedragen aan de totstandkoming van dit beleidsplan en aan de toekomstige uitvoering ervan.

Pia Poot en Sabrina Zaalman
Directie Da Costaschool
24 04 2026

2. PCBO Rotterdam

2.1 Context van PCBO Rotterdam-Zuid

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

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

2.2 Onze maatschappelijke opdracht: gelijke kansen waarmaken

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

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

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

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

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

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

2.3 Onze missie: betekenisvol onderwijs voor ieder kind

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

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

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

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

2.4 Het PCBO-koerskompas 2026-2030

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

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

<i>Organisatiekracht en betrouwbare ondersteuning</i>	Processen en ondersteuning zijn dienstbaar aan onderwijs	Heldere rollen, voorspelbare besluitvorming, toegankelijke expertise, cyclisch werken
---	--	---

Deze vier ambities vormen samen het uitgangspunt richting 2030. Ze geven richting, maar zijn geen uitwerking op zichzelf. In hoofdstuk 7 worden deze ambities vertaald naar strategische bewegingen en in het uitvoeringsplan naar concrete afspraken en stappen.

Eén koers, vele scholen

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

2.5 De kernwaarden van PCBO

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

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

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

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

Vakmanschap: we werken met hart en ziel aan goed onderwijs. We nemen ons vak serieus en blijven leren, reflecteren en verbeteren. Vakmanschap vraagt om professionaliteit,

samenwerking en ambitie, maar ook om aandacht voor balans en welzijn. Met liefde voor het kind en oog voor kwaliteit bouwen we samen aan sterk onderwijs op iedere school.

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

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

3 De Koers van de Da Costaschool

3.1 De school in haar omgeving

Onze wijk

Onze school staat in de Afrikaanderwijk . De wijk is van oorsprong een arbeiderswijk die rond 1900 werd opgebouwd voor havenarbeiders. Tegenwoordig kenmerkt de wijk zich door een grote culturele diversiteit.

52,1% van de bewoners heeft een migratieachtergrond, met herkomstlanden zoals Turkije, Marokko, Suriname en verschillende Afrikaanse en Caribische landen. Hierdoor is er sprake van een rijke mix aan talen, culturen en religieuze achtergronden. Een derde van de inwoners is geboren in Nederland met herkomst buiten Europa, driekwart van de bewoners heeft een herkomst buiten Europa en zo'n 41% van de inwoners is buiten Nederland geboren met herkomst buiten Europa.

Een groot deel van de woningen (72%) bestaat uit (sociale) huurwoningen. De inkomens liggen gemiddeld lager dan het Rotterdamse gemiddelde en een deel van de gezinnen groeit op in een sociaaleconomisch kwetsbare situatie. Tegelijkertijd kenmerkt de wijk zich door sterke gemeenschapsverbanden en een levendige buurtcultuur, onder andere zichtbaar rond het Afrikaanderplein en de Afrikaandermarkt. In de afgelopen jaren zijn veel sociale huurwoningen gesloopt in de Tweebosbuurt. Met nieuwbouwwoningen wordt een nieuwe populatie, met een hogere sociaaleconomische status en hoger opleidingsniveau, aangetrokken.

In en om de Afrikaanderwijk zijn relatief veel scholen. In de wijk zijn drie reguliere basisscholen aanwezig, waarvan één daltonschool. Het algemene opleidingsniveau van bewoners in de wijk is overwegend praktisch (43,6%) en middelbaar (37,4).

In de Afrikaanderwijk is een speeltuinvereniging, deze ligt op slechts 160 meter van de school. Naast de school ligt een openbaar plein van de gemeente met speeltoestellen, dit plein wordt gebruikt als ons schoolplein. In het wijkgebouw 't Klooster worden activiteiten voor bewoners van alle leeftijden georganiseerd. Ook de bibliotheek vindt hier haar plaats.

Leerlingpopulatie

De school heeft de leerlingpopulatie in beeld, dit is vastgelegd in het document '[Zicht op de leerlingpopulatie](#)'. 46% van de leerlingen komt uit de Afrikaanderwijk, 18,7% van de leerlingen uit de wijk Hillesluis, 8% van de leerlingen komt uit de wijk Feijenoord. De overige 18% komt uit verschillende wijken, variërend van Hoogvliet, Beverwaard, Spangen en Ridderkerk. Meer dan de helft van de leerlingen heeft een migratieachtergrond, waarvan de meeste uit Marokko en Turkije. 72 van de 154 leerlingen spreekt thuis enkel een andere taal dan het Nederlands. 16 leerlingen spreken thuis alleen de Nederlandse taal. De overige 66 leerlingen worden meertalig opgevoed. Dit is van invloed op het aanbod van de school. De grootste groep leerlingen heeft een islamitische achtergrond.

In de wijk is een tweedeling zichtbaar. Er zijn nieuwbouwwoningen uit een hoger segment. Deze kinderen zien wij echter nauwelijks op onze school. Veel gezinnen wonen in een (sociale) huurwoning, dit zijn voornamelijk appartementen. Gezinnen op onze school hebben te maken met armoede, schuldhulpverlening en werkloosheid.

De kracht die we zien in deze populatie is culture diversiteit. Kinderen leren op jonge leeftijd omgaan met verschillende culturen, tradities en perspectieven. Dit stimuleert respect, openheid en sociale vaardigheden. Veel leerlingen groeien op in een omgeving waar uitdagingen aanwezig zijn, bijvoorbeeld op sociaal-economisch gebied. Hierdoor ontwikkelen zij veerkracht, doorzettingsvermogen en flexibiliteit. Deze eigenschappen helpen hen bij het overwinnen van obstakels en het bereiken van hun doelen.

We zijn ook trots op deze veerkracht en het doorzettingsvermogen van onze leerlingen. Dit alles betekent dat we inzetten op kansgelijkheid, dat tot zijn recht komt door bijvoorbeeld kansrijk adviseren aan het eind van de basisschoolperiode.

Kengetallen

Enkele kenmerken omtrent het leerlinggewicht en de leerlingaantallen per 13 maart 2026. Op dit moment heeft de school 152 leerlingen. De school heeft een leerlinggewicht van 36.46, met een spreiding van 6. Dat betekent dat de school gerekend wordt tot 1 van de 300 scholen met de zwaarste weging van de 4600 scholen. Voor onze leerlingen betekent dat dat zij opgroeien in een omgeving met overwegend belemmerende factoren.

De verdeling van de leerjaren is als volgt:

Leerjaar	Aantal leerlingen
Leerjaar 1	23
Leerjaar 2	19
Leerjaar 3	18
Leerjaar 4	16
Leerjaar 5	17
Leerjaar 6	16
Leerjaar 7	13
Leerjaar 8	14
Schakelklas	16

Huisvesting

Onze school is gehuisvest in een 117 jaar oud gebouw, met voldoende ruimte om alle groepen te huisvesten. Het gebouw is verouderd en voldoet niet volledig aan de wensen en behoeften. Zo zijn er buiten de klassen nauwelijks plekken waar leerlingen kunnen samenwerken. De school verwacht in 2028 over te gaan naar het nieuwe gebouw.

Ontwikkelingen binnen de context van de school

De Afrikaanderwijk is één van de focuswijken van Rotterdam en neemt deel aan het Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ). Dit maakt dat leerlingen 10 uur leertijduitbreiding per week krijgen aangeboden. Hiervoor krijgt de school subsidie vanuit de Gemeente Rotterdam. In het verleden heeft dit geleid tot het vertrek van 2 groepsleerkrachten. Bij het aantrekken van nieuwe mensen werkt de leertijduitbreiding niet in het voordeel.

De school staat in een zogenaamde krimpwijk. In de afgelopen jaren zijn veel woningen gesloopt. Dit is van invloed op het leerlingaantal: de school is hier vanaf 2022 minstens 30 gezinnen aan verloren. De nieuwbouw van woningen in de directe omgeving van de school is vertraagd. Aan de buitenring van de wijk staat er al nieuwbouw, deze gezinnen oriënteren zich echter nauwelijks op de Da Costaschool, zo blijkt uit het uitblijven van rondleidingen. Deze gezinnen gaan deels in de wijk naar school naar de Nelson Mandela. Deze school heeft net een nieuw gebouw en het leerlingaantal is groeiend, zo blijkt uit Scholen op de Kaart. De Nelson Mandela is qua schoolweging vergelijkbaar. Sterrenschool de Globetrotter heeft een daltonconcept en kampt ook met een dalend leerlingaantal. De Sterrenschool heeft een lagere schoolweging van 33,74. Een deel van de gezinnen gaat buiten de wijk naar school naar scholen zoals 't Landje en de Pijler. Dit zijn beide scholen met een veel lagere schoolweging, te weten 25,78 en 30,77.

De Da Costaschool heeft een samenwerking met Kinderdam, voor zowel de BSO als de peuteropvang. In de afgelopen twee jaar is ook het kindaanbod op de peuteropvang afgenomen. Dit had mede te maken met onrust binnen de organisatie en wisselingen van leidsters. Dit had ook een negatief effect op de doorgaande lijn, doordat er minder overlegmomenten en gezamenlijke activiteiten waren. Op dit moment lijkt de rust gekeerd in de organisatie en wordt gewerkt aan het opnieuw versterken van de samenwerking.

Het personeelsbestand van de school is kwetsbaar. Er is qua werktijdfactor net zoveel ondersteund personeel als onderwijsgevend personeel: van beide is er 10 fte beschikbaar. Op dit moment is 1 fte onbevoegd en 0,8 fte in het tweede jaar van een flexibel-duale opleidingsvariant. In de afgelopen jaren is gebleken dat ontstane vacatures moeilijk ingevuld worden.

3.2 Het visie-vierluik

Onze koers hebben we uitgewerkt door middel van het visie-vierluik. Dit model (Kus de visie wakker, Van der Loo e.a.; 2007) helpt ons om in beknopte termen onze fundament en de koers te verwoorden. Dit vierluik bestaat uit:

onze **kernwaarden**: onze overtuigingen en principes, wat wij ten diepste belangrijk vinden en wat onze belangrijkste richting gevers zijn voor keuzes en handelingen;

onze **kernkwaliteiten**: Waar wij ontzettend goed in zijn, wat wij op onderscheidende wijze doen;

het **hogere doel**: onze missie, de waarden gedreven opdracht, waarom doen wij wat we doen? Wat een kind mist als het niet bij ons op school zit

het **gewaagde doel**: onze visie, ons perspectief, een uitdagend maar haalbaar resultaat voor de (nabije) toekomst.

<p>WAARDEN – wat vinden wij ten diepste belangrijk? Wat is niet onderhandelbaar?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betrokkenheid • Rotterdamse daadkracht: we zijn proactief en nemen onze verantwoordelijkheid. • Kwaliteit van onderwijs door goede lessen, rust, routines en structuur. • Ontwikkeling en groei door rust, routines en structuur. 	<p>HOGERE DOEL – wat is onze waarde gedreven opdracht, onze missie? Waarom bestaan wij?</p> <p>Onze belofte aan onze kinderen:</p> <p>Aan het einde van groep 8 hebben we samen je wereld groter gemaakt en ben je blij met wie je bent. Je weet wat bij je past; wat je kunt en wat je nodig hebt. Je kunt je eigenschappen inzetten om anderen te helpen en om met anderen samen te werken, ook als jullie verschillend zijn. Je bent proactief, maakt keuzes die passen bij je doel en bent je bewust van je eigen invloed. Kortom: de toekomst ben jezelf.</p>
<p>KWALITEITEN – waarin blinken wij in uit?</p> <p>Wij bieden leerlingen een veilige, stimulerende leeromgeving waarin zij zich kunnen ontwikkelen.</p> <p>Wij richten ons, naast de kernvakken, op de brede ontwikkeling van leerlingen waardoor hun blik verruimd is en dragen hierdoor bij aan het verkleinen van kansenongelijkheid. Dit blijkt uit de wekelijkse theater- en muzieklessen, het ruime aanbod op loopbaanoriëntatie en een variërend</p>	<p>GEWAAGD DOEL – Wat is ons ambitieuze, reële doel voor de komende periode? Waar gaan wij heen?</p> <p>In 2030 heeft de Da Costaschool</p> <ul style="list-style-type: none"> - een stevige plek in de wijk met voldoende leerlingen (> 180), waardoor de school bestaansrecht heeft. - Een kennisrijk en kerndoeldekend curriculum, passend bij de populatie van de school. - Meesterlijk goed onderwijs, dat bevestigd wordt door stijgende leerresultaten en een passende

<p>aanbod in de dagprogrammering van spoken word, mindfulness tot aan filosofie en verschillende sporten.</p> <p>Wij zijn een The Leader In Me-school: wij leren leerlingen vaardigheden waardoor zij eigenaarschap kunnen nemen over hun eigen ontwikkeling.</p> <p>Op de doorstroomtoets scoren wij al een aantal jaar boven het landelijk gemiddelde.</p>	<p>ambitieuze uitstroom. Meesterlijk goed onderwijs wordt bereikt door interventies in te zetten, die gericht zijn op het didactisch handelen en dit goed te borgen.</p> <ul style="list-style-type: none">- Een professionele leercultuur met een gemeenschappelijke taal, waarin sprake is van gedeelde verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van leerlingen en de organisatie. Er worden verschillende leiderschapstijlen gehanteerd om tot duurzame ontwikkeling te komen.
---	--

3.3 Reflectie op de afgelopen periode

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

	Kansen (extern)	Bedreigingen (extern)
	<ul style="list-style-type: none"> - de school krijgt een nieuw gebouw (2028) - er worden nieuwe woningen gebouwd in de wijk 	<ul style="list-style-type: none"> - concurrentie omliggende scholen. - de nieuwbouw van de school is vertraagd. - Toename van complexe casussen van instroom. - Inpandige peuterspeelzaal (van externe partij) heeft weinig peuters: instroom naar de basisschool is beperkt.
Sterkte Punten (intern)	<p>Nieuwe kansen sluiten aan op de sterke punten van de organisatie, dus... benutten!</p> <p>Team ontwikkelt zich qua professionaliteit door middel van het opleiden van verschillende specialisten.</p>	<p>Het succes wordt bedreigd, dus... plannen maken</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oriënteren op een eigen peuterspeelzaal; - Samenwerking met Kinderdam uitbreiden/versterken

<p>Zwakte punten (intern)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evenveel OOP als OP - Een onbevoegde leerkracht - Zicht op ontwikkeling is niet voldoende inzichtelijk. - Er is geen eenduidige toepassing van het Expliciete Directe Instructiemodel. - Tussenresultaten liggen niet op koers voor alle vakgebieden - School is financieel niet gezond - Meer dan de helft van de leerlingen heeft een taalachterstand. 	<p>Mogelijkheden kunnen niet worden benut, dus... verbeteren</p> <ul style="list-style-type: none"> - Korte zorgcyclus inzichtelijk maken om beter aan te kunnen sluiten bij de behoeften van de leerlingen. - Leerkrachten ondersteunen bij het vaardiger worden in het toepassen van het EDI-model. - Specialisten opleiden en doelgericht inzetten. 	<p>De organisatie wordt bedreigd waar deze zwak is: er is crisis! Dus... heel snel verbeteren</p> <ul style="list-style-type: none"> - Werken aan de PR van de school: zichtbaarheid in de wijk, sterker profileren. - Zorg dragen voor een kerndoeldekkend programma. - Interventies gericht op het didactisch handelen, waardoor tussenresultaten verbeteren. - Inzetten van een andere leiderschapsstijl om tot duurzame ontwikkeling te komen.
---	---	--

3.4 Ambities voor de komende vier jaar

De ambities van de Da Costaschool geven richting aan onze ontwikkeling voor de periode 2026-2030. Ze zijn gebaseerd op onze visie, de SWOT-analyse, de visie van ons bestuur, inspectierapporten, de in januari '26 uitgevoerde audit en tevredenheidsonderzoeken (april 2026). Deze ambities vormen de basis voor ons beleid in de komende jaren en beschrijven waar we als school naartoe werken.

Ambitie 1:

We zijn een aantrekkelijke en betrouwbare onderwijsplek voor bestaande en nieuwe gezinnen uit de buurt. Onze school heeft een stevige en zichtbare positie in de Afrikaanderwijk. We versterken ons bestaansrecht door duurzaam te groeien in leerlingaantal en streven ernaar om meer dan 180 leerlingen elke dag goed onderwijs te bieden. Dit realiseren we door kwalitatief sterk onderwijs, een herkenbaar profiel en een sterke verbondenheid met de wijkgemeenschap.

Ambitie 2:

OP2, OP3, SKA1.

We realiseren meesterlijk goed onderwijs, dat zichtbaar is in stijgende leerresultaten en een passende ambitieuze uitstroom volgens het onderwijsresultatenmodel. Onze visie op leren wordt ondersteund door kennis bij het gehele team over begeleiden vanuit hoge verwachtingen, een eenduidige taal en het creëren van een optimaal leerklimaat.

In elke groep hanteren we dezelfde didactische principes en klassenmanagement, met ruimte voor afdelingsspecifieke accenten. Formatief handelen, observaties en toetsing vormen de basis van ons leerlingvolgsysteem. De ontwikkeling van leerlingen wordt systematisch gevolgd en is zichtbaar in de korte, middellange en lange zorgcyclus.

Ambitie 3:

OP0 en OP1

Wij bieden kennisrijk en kerndoeldekend onderwijs dat aansluit bij de onderwijsbehoeften van onze leerlingen. We kennen onze populatie en stemmen ons aanbod hier nauwkeurig op af. Het team beschikt over actuele en gedeelde kennis van de nieuwe kerndoelen, die richtinggevend zijn voor ons curriculum en ons dagelijks handelen. Zo werken we doelgericht aan hoge onderwijskwaliteit voor iedere leerling. Naast de kernvakken is er aandacht voor de brede ontwikkeling van kinderen door aandacht te besteden aan talentontwikkeling, kunst en cultuur en sport. Hierdoor leren kinderen zichzelf en hun talenten kennen, wat bijdraagt aan het ontwikkelen van hun zelfvertrouwen.

Ambitie 4:

SKA1, SKA2.

Wij ontwikkelen een sterke professionele cultuur waarin leraren van en met elkaar leren. Feedback geven en ontvangen, collegiale consultaties en werken in leerteams zijn vanzelfsprekende onderdelen van ons dagelijks handelen. We versterken gedeeld leiderschap door ieders expertise zichtbaar te maken en verantwoordelijkheid te delen voor de ontwikkeling van onze school. Zo bouwen we aan een lerende organisatie waarin het hele team eigenaarschap toont voor duurzaam hoge onderwijskwaliteit.

3.5 Vierjarenplan (backwards mapping)

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

Strategische opdrachten	Wat is er op 31 juli 2026 bereikt?	Wat is er op 31 juli 2027 bereikt?	Wat is er op 31 juli 2028 bereikt?	Wat is er op 31 juli 2029 bereikt?	Wat hebben we uiteindelijk op 31 juli 2030?
	Basis op orde	Basis (verder) op orde	Verdieping en verbreding	Consolideren en borgen	Goed onderwijs en ...
De school is qua leerlingenaantal (> 180 leerlingen) en financieel gezond	De school heeft een duidelijke profilering en brengt dit naar buiten door middel van berichten op de Socials en vergroot zichtbaarheid in de wijk. Er is een Da Costa flyer ontwikkeld.	Alle peuters van de in pandige peuterspeelzaal die 4 jaar worden, stromen door naar onze basisschool. Er zijn 2x per jaar meeloopdagen voor peuters, zij kunnen samen met hun ouder een uur meespelen in de kleutergroep.	Het nieuwe gebouw is geopend. Dit zorgt voor meer aanvragen voor rondleidingen en uiteindelijke aanmeldingen.	De school heeft de ondergrens van 180 leerlingen bereikt en groeit. De school is aantrekkelijk voor nieuwe bewoners uit de wijk.	Onze school heeft een stevige en zichtbare positie in de Afrikaanderwijk. We zijn een aantrekkelijke en betrouwbare onderwijsplek voor gezinnen in de buurt. We versterken ons bestaansrecht door duurzaam te groeien in leerlingaantal en streven ernaar om meer dan 180 leerlingen onderwijs te bieden. Dit realiseren we door kwalitatief sterk onderwijs, een herkenbaar profiel en een sterke verbondenheid met de wijkgemeenschap.
	Aan de buitenkant van het schoolgebouw is beter zichtbaar dat we een school zijn én op de gevel				

	<p>is het nieuwe gebouw zichtbaar.</p>				<p>We realiseren goed onderwijs, dat zichtbaar is in stijgende leerresultaten en een passende ambitieuze uitstroom volgens het onderwijsresultatenmodel. Onze visie op leren wordt ondersteund door kennis bij het gehele team over begeleidingen vanuit hoge verwachtingen, een eenduidige taal en het creëren van een optimaal leerklimaat.</p>
<p>Onderwijspraktijk (OP2, OP3 en SKA1)</p>	<p>We actualiseren onze visie op goed onderwijs, passend bij de populatie en de wijk. De huidige kwaliteit is in beeld gebracht, focuspunten zijn vastgesteld. Er is gestart met collegiale consultaties gericht op onderdelen van het expliciete directe instructiemodel.</p>	<p>Doelgericht onderwijs is zichtbaar in alle groepen. Leerkrachten werken planmatig. Het EDI-model is verrijkt en consequent toegepast. Tussenresultaten op de leerlingvolgsteem laten een stijging zien.</p>			<p>In elke groep hanteren we dezelfde didactische principes en klassenmanagement, met ruimte voor afdelingsspecifieke accenten. Formatief handelen, observaties en toetsing vormen de basis van ons leerlingvolgsteem. De ontwikkeling van leerlingen wordt systematisch gevolgd</p>

					<p>en is zichtbaar in de korte, middellange en lange zorgcyclus.</p>
<p>Onderwijspraktijk (OP0 en OP1)</p>	<p>Er is een inventarisatie geweest m.b.t. het huidige curriculum: wat dekt de kerndoelen en wat ontbreekt nog?</p> <p>De leerlingpopulatie en onderwijsbehoeften zijn in beeld gebracht.</p>	<p>Er is een gedeelde kennisbasis m.b.t. de nieuwe kerndoelen en kenniscomponenten.</p> <p>We hebben een visie ontwikkeld op kennisrijk onderwijs en wat dit betekent in de context van onze school. Dit is vastgelegd in het koersdocument "Kennisrijk onderwijs op onze school".</p> <p>Er is aanbod gericht op 'digitale geletterdheid'.</p>	<p>Er zijn kerninhouden vastgesteld op basis van de nieuwe kerndoelen voor rekenen, taal, wereldoriëntatie, burgerschap en digitale geletterdheid.</p> <p>Er is gebouwd aan doorlopende leerlijnen in kennis, vaardigheden en begrippen.</p> <p>Er is gestart met het maken van jaarplannen per bouw, waarin doelen zijn vastgelegd.</p>	<p>De implementatie van het kennisrijke curriculum is schoolbreed ingevoerd.</p> <p>Formatie evaluatie wordt systematisch ingezet: doel, successcriteria en feedback.</p> <p>Schoolontwikkeling is gekoppeld aan het versterken van expliciete instructie en hoge verwachtingen.</p> <p>Het curriculum is geëvalueerd en bijgesteld op basis van resultaten, inspectiekaders, nieuwe inzichten en populatieontwikkelingen</p> <p>Er wordt jaarlijks een datagestuurde analyse gedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kerndoeldekking 	<p>Wij bieden kennisrijk, kerndoeldekkend onderwijs dat aansluit bij de onderwijsbehoeften van onze leerlingen. We kennen onze populatie en stemmen ons aanbod hier nauwkeurig op af. Het team beschikt over actuele en gedeelde kennis van de nieuwe kerndoelen, die richtinggevend zijn voor ons curriculum en ons dagelijks handelen. Zo werken we doelgericht aan hoge onderwijskwaliteit voor iedere leerling.</p>

				<ul style="list-style-type: none"> - Opbrengsten - Effecten van kennisrijke didactiek. 	
<p>Sturing, kwaliteit en ambitie (SKA1, SKA2</p>	<p>Er is een gezamenlijke professionele basis en de eerste routines in feedback en samenwerking.</p>	<p>Alle collega's zijn minimaal 2x bezocht voor collegiale consultatie. De leerteams werken doelgericht en systematisch met de 4D-cyclus. Binnen de leerteams is een rolverdeling ontstaan: voorzitters, procesbewakers en inhoudsdragers.</p> <p>Er zijn stappen gezet op het gebied van gedeeld leiderschap door verantwoordelijkheid te verdelen.</p>	<p>De school heeft zich ontwikkeld tot een lerende organisatie waarin veel collega's een formele of informele leiderschapsrol vervullen.</p> <p>Teamleden hebben zich ontwikkeld tot specialist en delen vanuit deze rol hun expertise met elkaar.</p> <p>Gedeeld leiderschap is zichtbaar. Teamleden sturen projecten</p>	<p>Alle processen rondom feedback, consultatie en leerteams zijn vastgelegd en worden jaarlijks geborgd.</p> <p>Leerteams hebben de regie op het verbeteren van leerlingresultaten en didactische kwaliteit.</p> <p>Nieuwe collega's zijn ingewerkt binnen het bestaande professionele kader.</p>	<p>Wij hebben een sterke professionele cultuur waarin leraren van en met elkaar leren. Feedback geven en ontvangen, collegiale consultaties en werken in leerteams zijn vanzelfsprekende onderdelen van ons dagelijks handelen. We versterken gedeeld leiderschap door ieders expertise zichtbaar te maken en verantwoordelijkheid te delen voor de ontwikkeling van onze school. Zo bouwen we aan een lerende organisatie waarin het hele team eigenaarschap toont voor duurzaam hoge onderwijskwaliteit.</p>

Investering	<p>EDl training Incl. consultaties: €7500</p> <p>Teambijeenkomsten gericht op veilige, open cultuur.</p> <p>Collegiale consultatie onder vrije momenten zoals gym. KC of directie kan ook faciliteren door een groep over te nemen.</p>	<p>Sterke profilering en PR van de school: € 10.000</p> <p>Inzet leerteams vanuit normijaartaak.</p> <p>PLCA-congres met het hele team: € 7500</p> <p>Professionalisering specialisten à € 3500 p.p</p> <p>Visietraject kleuters</p> <p>Implementatie methode voor digitale geletterdheid, methode voor wereldoriëntatie en begeleiding.</p>	<p>Inzet leerteams vanuit normijaartaak.</p> <p>Door ontwikkelen van teamleden en vervolgens ruimte bieden om kennis te delen.</p> <p>Professionalisering gericht op inhoud van kerndoelen, eventueel coaching om de vertaalslag te maken naar de praktijk.</p>	<p>Borging door de werkwijzen vast te stellen in kwaliteitskaarten.</p> <p>Nieuwe collega's worden gekoppeld aan een maaije ter begeleiding.</p>	
--------------------	---	--	---	--	--

4. Onderwijskundig beleid van de Da Costaschool

Vanuit de inspectie wordt toezicht gehouden op vier domeinen:

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

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

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

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

4.1 Krijgen de leerlingen goed les?

Binnen PCBO Rotterdam-Zuid heeft ieder kind recht op goed onderwijs. Leraren maken daarbij het verschil: zij begeleiden het leren van leerlingen en zorgen voor een doelgericht en samenhangend onderwijsaanbod.

Leren vindt plaats wanneer nieuwe kennis wordt verbonden aan wat leerlingen al weten. Daarom werken scholen met een uitdagend curriculum, duidelijke leerlijnen en gestructureerde instructie, waarbij leerlingen regelmatig feedback krijgen op hun ontwikkeling. Een veilig en rustig leerklimaat, hoge verwachtingen en professioneel handelen van leraren vormen de basis voor succeservaringen van leerlingen.

Zoals beschreven staat bij indicator OP3 worden instructies zoveel mogelijk gegeven volgens de manier van Expliciete Directe Instructie (EDI) in samenhang met pedagogische en didactische technieken uit Teach Like A Champion. Hiervoor is beleid opgesteld en wordt een interne collega opgeleid tot Edi-coach. Speerpunten binnen onze instructies zijn: werken vanuit het lesdoel, controle van begrip en het aanpassen van de instructie hierop, hoge verwachtingen en de inzet van coöperatieve werkvormen. De Edi-coach en kwaliteitscoördinator leggen klassenbezoeken af om de ontwikkeling steeds te volgen en ondersteuning en coaching te bieden aan leerkrachten.

Naast de manier waarop het onderwijs wordt aangeboden, is ook het aanbod zelf van belang voor een goede les. Voor de basisvaardigheden maken we gebruik van actuele methodes zoals Wereld In Getallen 5 en Pit voor taal en spelling. Bij de indicatoren OP0 en OP1 staan onze ambities met betrekking tot het aanbod beschreven.



Naast goed onderwijs in de basisvakken vinden het we het belangrijk dat onze leerlingen met dezelfde kansen het onderwijs verlaten als kinderen van andere scholen. Dit doen wij door ons methodisch aanbod actueel en aantrekkelijk te houden om zo onze leerlingen te blijven betrekken bij het onderwijs, zoals beschreven bij de indicatoren OP1.

4.2 Leren de leerlingen genoeg?

Bij de indicatoren OR 1 en OR2 beschrijven we onze ambities op de opbrengsten van ons onderwijs. OR1 beschrijft onze doelen op de onderwijsresultaten, OR2 beschrijft de doelen op sociale en maatschappelijke competenties. We hebben hierbij hoge verwachtingen, gebaseerd op de populatie.

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

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

We werken met vijf niveaus van ondersteuning:

- Niveau 1: Dit niveau bevat het onderwijs en de begeleiding die iedere leerling ontvangt binnen de reguliere groepssituatie. Dit valt onder de basisondersteuning.
- Niveau 2: Op dit niveau bieden wij ondersteuning in de groep. Deze extra begeleiding wordt verzorgd door de leerkracht, vaak door middel van verlengde instructie of door het gebruik van hulpmiddelen en aangepaste materialen. De inhoud van de ondersteuning wordt afgestemd met de leerkracht en de kwaliteitscoördinator en kan bestaan uit verdiepend of remediërend aanbod. Voor leerlingen die ondersteuning nodig hebben op sociaal-emotioneel gebied biedt de schoolmaatschappelijk werkster groepstrainingen aan. Zij kan ook individueel leerlingen begeleiden. De vakleerkracht bewegingsonderwijs monitort de fysieke ontwikkeling van leerlingen.
- Niveau 3: Op dit niveau wordt extra ondersteuning binnen de school georganiseerd. Dit is gericht op preventie en vroegtijdig handelen. De kwaliteitscoördinatoren coördineren dit proces in overleg met ouders, leerkrachten en externe partners. Voor deze leerlingen wordt een ontwikkelingsperspectiefplan opgesteld.
- Niveau 4: Op dit niveau wordt extra ondersteuning met externe specialisten georganiseerd. De kwaliteitscoördinatoren coördineren dit proces, in samenspraak met leerkrachten, ouders en externe partners. Voor deze leerlingen wordt een ontwikkelingsperspectiefplan opgesteld. Samenwerkingspartners van de school zijn het samenwerkingsverband PPO-Rotterdam en RID voor leerlingen met dyslexie. Op school is een logopedist aanwezig en wordt een samenwerking aangegaan met fysiotherapie. Indien leerlingen op sociaal-emotioneel gebied meer nodig hebben, wordt doorverwezen naar speltherapie.

- Niveau 5: Voor leerlingen die onvoldoende profiteren van de aangeboden ondersteuning wordt een toelaatbaarheidsverklaring voor het SO of SBO aangevraagd.

Wij kunnen gebruik maken van de volgende specialisten:

- Twee kwaliteitscoördinatoren
- Een orthopedagoog
- Een gedragsspecialist
- Logopedist
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolzorgteam (wijkteam, ppo, cjb)

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

Extra taalvoorzieningen

Voor kinderen vanaf 7 jaar die net uit het buitenland komen en de Nederlandse taal nog niet spreken, hebben wij een schakelklas. De kinderen zitten meestal 1 jaar in de schakelklas en stromen daarna uit naar een reguliere groep.

Er is geen aparte schakelklas voor jonge kinderen, deze kinderen worden geplaatst in een reguliere kleutergroep. In de groepen wordt een rijke taalomgeving aangeboden, waarbij thematisch gewerkt wordt. Er wordt gewerkt met LOGO3000. Er wordt een onderwijsassistent met NT2 specialisatie opgeleid. De onderwijsassistent heeft een belangrijke rol in het pre-teachen van leerlingen die de taal nog niet beheersen, door belangrijke woorden of voorkennis eerst in een kleine groep aan te bieden.

Voorzieningen voor extra ondersteuning

Er zijn extra voorzieningen voor ondersteuning voor leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben op het gebied van technisch lezen. Bouw! Kan worden ingezet vanaf het tweede halfjaar groep 2 bij risicoleerlingen. Leerlingen die in aanmerking komen voor Bouw! Worden 4 keer per week 15 minuten de klas uitgehaald door een onderwijsprofessional, onder supervisie van de kwaliteitscoördinator.

Voor leerlingen vanaf groep 5 die meer ondersteuning nodig hebben voor technisch lezen en/of spelling wordt gebruik gemaakt van Letterster. Deze leerlingen worden 3 keer per week 20 minuten de klas uitgehaald door een onderwijsprofessional, onder supervisie van de kwaliteitscoördinator.

Onderwijstijd

School hanteert een continurooster met leertijduitbreiding vanaf groep 3. Leerlingen maken structureel meer dan 940 lessen op jaarbasis. Zie voor specifieke schooltijden per dag en de jaarplanning de schoolgids op onze website.

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



4.3 Is het veilig op school?

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

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

De school is een 'The Leader in Me'-school, wat betekent dat leerlingen zich ontwikkelen vanuit het gedachtegoed van Stephen Covey's 7 gewoonten van effectief leiderschap. Deze aanpak ondersteunt kinderen bij het ontwikkelen van persoonlijk leiderschap, sociale vaardigheden, zelfsturing en een positieve, actieve werkhouding. Het is geen methode, maar een schoolbrede cultuur waarin leerlingen dagelijks oefenen met gewoonten die bijdragen aan hun persoonlijke groei en hun relaties met anderen.

Daarnaast wordt gebruik gemaakt van de methode 'De Vreedzame School'. Deze methode ondersteunt leerlingen in het ontwikkelen van sociale competenties en democratisch burgerschap. Vanuit deze methode, en gekoppeld aan The Leader In Me, wordt gewerkt met een leerlingenraad, genaamd "Junior Lighthouse Team".

Leerkrachten spelen een centrale en bepalende rol in het realiseren van een veilig, ondersteunend en positief pedagogisch klimaat. Hun houding, gedrag en dagelijkse interacties vormen de basis voor hoe leerlingen zich voelen, ontwikkelen en leren. Leerkrachten zorgen voor warme, respectvolle en betrouwbare relaties met leerlingen. Daarnaast laten zij voorbeeldgedrag zien, omdat leerlingen het meest leren van wat ze zien. Ook creëren leerkrachten structuur en voorspelbaarheid, door middel van routines en verwachtingen. Leerkrachten werken actief aan sociale veiligheid en een positief groepsklimaat.

Op school zijn meerdere aanspreekpunten voor leerlingen bij ongewenst (pest)gedrag. Er is een interne vertrouwenspersoon, anti-pest coördinator en aanspreekpunt pesten. Incidenten worden geregistreerd in het leerlingvolgsysteem.

Jaarlijks neemt de school de Monitor Sociale Veiligheid (MSV) af. De resultaten hiervan worden geanalyseerd. Indien nodig worden interventies ingezet, die bijdragen aan het veiligheidsgevoel van leerlingen. Deze interventies kunnen op groeps- en schoolniveau zijn.

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



Op onze school komen veel verschillende culturen bij elkaar om samen te leren, van en met elkaar. Wij vinden het belangrijk dat kinderen van verschillende achtergronden elkaar begrijpen, accepteren en respecteren. We willen ook ouders betrekken bij wat we hier op school met hun kinderen doen. Dat vraagt van onze medewerkers culturele sensitiviteit en het vermogen om te kunnen gaan met de verschillen tussen de culturen.

Bij veiligheid hoort ook het gevoel van autonomie en competent zijn. Dat willen we vergroten door verder te bouwen aan gedeelde verantwoordelijkheid, zowel bij leerkrachten als bij leerlingen. In het team gebeurt dat bijvoorbeeld door het werken met leerteams en worden stappen gezet richting gespreid leiderschap.

Leerlingen mogen meepraten over het onderwijsproces en andere zaken die met school te maken hebben in het Junior Lighthouse Team.

4.4 Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur

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

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

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

Onder kwaliteitscultuur verstaan wij de gezamenlijke houding en overtuiging binnen het schoolteam om voortdurend te leren en te verbeteren. In een sterke kwaliteitscultuur voelen leraren en schoolleiders zich gezamenlijk verantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit, staan zij open voor feedback en reflecteren zij regelmatig op hun eigen handelen en dat van de school als geheel.

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

Planmatig werken aan kwaliteit

De school bewaakt de kwaliteit van het onderwijs systematisch door middel van een cyclische en planmatige aanpak van kwaliteitszorg. Binnen de school wordt gewerkt volgens de uitgangspunten van opbrengstgericht werken, waarbij doelen worden gesteld, uitgevoerd, geëvalueerd en bijgesteld indien nodig. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de OGW4D-cyclus (Data, Duiden, Doelen, Doen)



met een korte, middellange en lange zorgcyclus. De school heeft uitgewerkt wat er verstaan wordt onder de korte, middellange en lange cyclus en welke instrumenten, rollen en verantwoordelijkheden er zijn in de kwaliteitskaart 'werken met de zorgcyclus'.

De doelen uit het schoolplan worden jaarlijks vertaald naar concrete speerpunten in het jaarplan. In het jaarplan worden ontwikkelonderwerpen opgenomen die aansluiten bij de analyse van de onderwijsresultaten, de aandachtspunten voor de school en de gestelde schoolambities. Deze doelen worden uitgewerkt in SMART geformuleerde doelen en concrete acties en vormen het uitgangspunt voor de schoolontwikkeling. De school werkt met een kwaliteitskalender, waarin de evaluatiemomenten opgenomen zijn.

Zicht op de kwaliteit

De school heeft zicht op de kwaliteit van het onderwijs door systematisch de ontwikkelingen van leerlingen te volgen en de resultaten te analyseren op leerling-, groeps- en schoolniveau. Om de ontwikkeling van leerlingen te volgen wordt gebruik gemaakt van observaties, methodegebonden en niet-methodegebonden toetsen, te weten Leerling In Beeld. Resultaten worden bijgehouden in de daarvoor bestemde software. In de software van Leerling In Beeld wordt in kaart gebracht of er sprake is van terugval, stagnatie, groei of snelle groei. In de kleutergroepen wordt gebruik gemaakt van het observatiesysteem van Mijn Kleutergroep. Deze gegevens vormen de basis voor het afstemmen van het onderwijs op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Naast de cognitieve ontwikkeling volgen wij ook de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen, door gebruik te maken van de lijst sociaal functioneren van Leerling In Beeld. De uitkomsten hiervan worden besproken door de leerkracht, schoolmaatschappelijk werker en de kwaliteitscoördinator. In de bovenbouw wordt jaarlijks een leerlingtevredenheidspelling afgenomen en de Monitor Sociale Veiligheid. Het meten van ons Burgerschapsonderwijs wordt gedaan door middel van de vragenlijst BurgerschapMeten van Rovict.

De school gebruikt verschillende gegevens om de kwaliteit van het onderwijs te monitoren. Naast de resultaten worden ook observaties, signalen uit klassenconsultaties, evaluaties en analyses gebruikt om het onderwijs bij te sturen. In de middellange cyclus worden resultaten uit de bloктоetsen besproken tijdens groepsbesprekingen en wordt het onderwijs in de volgende periode aangepast. Twee keer per jaar worden de LIB-resultaten schoolbreed geanalyseerd. Deze analyse wordt gebruikt voor aanpassingen op verschillende niveaus. Op leerling- en groepsniveau worden aanpassingen gedaan in het aanbod. Op schoolniveau wordt de ontwikkeling gevolgd door te kijken naar trends. Deze informatie wordt gebruikt als uitgangspunt voor het jaarplan.

Daarnaast worden regelmatig klassenconsultaties uitgevoerd om zicht te krijgen op de kwaliteit van het pedagogisch-didactisch handelen. Klassenconsultaties worden uitgevoerd door directie, kwaliteitscoördinatoren en door collega's onderling. Deze klassenconsultaties richten zich op de uitvoering van schoolafspraken, zoals bijvoorbeeld het inzetten van Teach-technieken. Tijdens deze klassenconsultaties wordt gebruik gemaakt van een kijkwijzer. Deze kijkwijzer wordt tijdens de nagesprekken als uitgangspunt gebruikt om feedback te geven en ontwikkeling te kunnen volgen.

De uitkomsten van analyses worden besproken tijdens groepsbesprekingen, teamvergaderingen, management overleggen en studiedagen. In deze overleggen worden resultaten gedeeld, worden verklaringen gezocht voor verschillen in opbrengsten en worden afspraken gemaakt over het vervolg. Door deze gezamenlijke reflectie ontstaat een professionele dialoog over de kwaliteit van het onderwijs en wordt het eigenaarschap van het team versterkt. Deze werkwijze draagt bij aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de leerlingen en voor de verbetering van het onderwijs. De verbeterplannen voor het onderwijs worden vastgelegd in het jaarplan en volgens een vaste systematiek geëvalueerd en bijgesteld.

Samenwerken aan kwaliteit

Uit een interne audit (januari 2026) kwam naar voren dat de sfeer binnen het team collegiaal is, maar dat openheid tijdens overlegmomenten en het geven van feedback verbeterpunten zijn. De school heeft deze verbeterpunten opgenomen en verwerkt. Collegiale consultaties, gericht op het didactisch handelen gericht op het expliciete directe instructiemodel, zijn opgestart. Collega's geven elkaar feedback aan de hand van een kijkwijzer. Op deze manier wordt samengewerkt aan het verbeteren van de leskwaliteit en het borgen van afspraken rondom het EDI-model en de Teach-technieken.

Binnen de school wordt gewerkt aan en gestreefd naar een professionele cultuur, waarin sprake is van gedeelde verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van leerlingen en de schoolontwikkeling. Passend bij deze gedeelde verantwoordelijkheid hoort dat er onderwijsinhoudelijke overleggen zijn, waarin gereflecteerd wordt op het eigen handelen en, naar aanleiding van analyses, plannen gemaakt worden voor een vervolg. Uit de medewerkertevredenheidsenquête (april 2026) blijkt dat medewerkers tevreden zijn over de onderlinge samenwerking en dat zij voldoende ruimte krijgen om hun werk naar eigen inzicht uit te oefenen. Daarnaast geven medewerkers aan vertrouwen te hebben in elkaar. Dit vormt de basis voor een professionele cultuur waarin gezamenlijk leren en verbeteren mogelijk is. Hierbij is het wel essentieel dat medewerkers elkaar aanspreken op gedrag, iets wat nu niet voldoende gebeurt, zo blijkt uit de PSA Quickscan (februari 2026).

De professionele ontwikkeling van medewerkers wordt gestimuleerd door het aanbieden van professionaliseringsmogelijkheden en gezamenlijke studiedagen. Collega's krijgen voldoende de gelegenheid om een professionalisering te kiezen die past bij hun interesse en bij de school, zo blijkt uit de PSA Quickscan (februari 2026). De school zet stappen op het gebied van werken met leerteams, wat collega's stimuleert om zich verder te ontwikkelen op een specifiek gebied.

De schoolleiding heeft een belangrijke rol in het creëren van een open en veilige cultuur waarin leren centraal staat. Uit de medewerkertevredenheidsenquête (april 2026) bleek dat medewerkers ervaren dat de schoolleiding een goede teamsfeer en de onderlinge samenwerking tussen collega's bevordert. De overlegmomenten worden door 95% van de medewerkers als effectief ervaren en 95% van de medewerkers geeft aan neutraal of tevreden te zijn als het gaat om de openheid tijdens overleggen. Het bewaken van werkdruk en het signaleren van overbelasting vraagt blijvende

aandacht. Het is belangrijk dat de schoolleiding signalen tijdig signaleert en hierover in gesprek blijft met teamleden.

De teamoverleggen en studiedagen worden doelgericht ingezet voor schoolontwikkeling. Ontwikkelingen uit het schoolplan en het jaarplan vormen de agenda voor de studiedagen. Tijdens deze dagen wordt ingezet op het delen van kennis en expertise, waarop nieuwe werkwijzen gebaseerd worden. Ook worden oude werkwijzen tegen het licht gehouden en eventueel bijgesteld. Door regelmatig gezamenlijk te evalueren en nieuwe doelen te stellen blijft de school gericht werken aan verbetering van het onderwijs.

Werkwijzen worden vastgelegd in schoolafspraken en kwaliteitskaarten. Daarnaast worden afspraken gemonitord tijdens klassenconsultaties, groepsbesprekingen en evaluatiemomenten gedurende het schooljaar. Afspraken worden verbonden aan observaties en komen regelmatig terug, waardoor het onderdeel wordt van het dagelijks handelen.

Reflecteren en bijsturen

De school evalueert jaarlijks de voortgang van de schoolontwikkeling door te reflecteren op gestelde doelen uit het school- en jaarplan. Halverwege het schooljaar vindt een tussenevaluatie plaats, waarbij wordt gekeken of de school op koers ligt om gestelde doelen te behalen en wordt, indien nodig, bijgesteld. Aan het eind van het schooljaar vindt de eindevaluatie plaats. Er wordt dan gekeken of de actiepunten uitgevoerd zijn en naar behaalde effecten hiervan. Hiervoor worden verschillende gegevens gebruikt, zoals toetsresultaten, analyses van LIB-resultaten, observaties, evaluaties en uitkomsten van externe of interne onderzoeken. Dit alles vormt de basis voor het opstellen van nieuwe ontwikkelpunten voor het volgende schooljaar.

Resultaten en verbeterpunten worden tijdens teamoverleggen en studiedagen met het team besproken. Tijdens deze overleggen worden werkvormen ingezet waarin alle teamleden hun stem kunnen laten horen. Er is aandacht voor sterke punten en ontwikkelpunten. Door gezamenlijke reflectie ontstaat een professionele dialoog over de kwaliteit van het onderwijs en voelen teamleden zich medeverantwoordelijk voor de schoolontwikkeling.

Bij de evaluatie worden ook ouders, leerlingen en de medezeggenschapsraad betrokken. Ouders worden geïnformeerd door middel van nieuwsbrieven, ouderavonden en gesprekken. Ouders leveren ook input, bijvoorbeeld door de oudertevredenheidsenquête, over de kwaliteit van het onderwijs. Leerlingen worden betrokken bij gesprekken over hun ontwikkelingen en door het ophalen van ervaringen rondom de ondersteuning en het schoolklimaat. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van een leerlingtevredenheidsenquête vanaf groep 5 en van het Junior Lighthouse Team. De medezeggenschapsraad wordt tijdens vergaderingen geïnformeerd over de ontwikkeling van de school. Op belangrijke beleidsdocumenten, zoals de schoolgids en het -plan heeft de medezeggenschapsraad advies- of instemmingsrecht. Door verschillende bronnen te raadplegen wordt het onderwijs niet alleen intern beoordeeld, maar ook vanuit het perspectief van leerlingen en ouders.

Wanneer resultaten aanleiding geven tot bijstelling van doelen worden deze resultaten eerst geduid en geanalyseerd, zodat de school gericht kan bijstellen. Deze doelen worden dan opnieuw opgenomen in het jaarplan en geëvalueerd, zodat de school zicht houdt op de eigen ontwikkeling.

De school legt verantwoording af aan het bestuur en andere betrokkenen door middel van rapportages, verdiepende gesprekken en door beleidsdocumenten. Resultaten, analyses en ontwikkelpunten worden gedeeld met het bestuur en vormen onderdeel van de verantwoording over de onderwijskwaliteit en de schoolontwikkeling. Belangrijke onderdelen van het beleid worden opgenomen in de schoolgids en andere openbare documenten, zodat ouders en andere betrokkenen inzicht hebben in de werkwijze en de resultaten van de school.

5. Overige beleidsterreinen van de Da Costaschool

Personeels- en scholingsbeleid

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

Bevoegdheid en bekwaamheid

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

Strategische personeelsplanning

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

Professionele ontwikkeling en scholing

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

Professionele cultuur en leiderschap

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

Gesprekkencyclus en duurzame inzetbaarheid

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

Gelijke kansen en vertegenwoordiging

De school onderschrijft het streven naar evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding en betreft dit waar mogelijk bij benoemingen en talentontwikkeling. Het personeelsbeleid wordt jaarlijks geëvalueerd en waar nodig bijgesteld in samenhang met het schoolplan, het jaarplan en de bestuurlijke kaders.



Professioneel statuut

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

6. Sponsorbeleid

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

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

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

Bijlage 1: Matrix kwaliteitskader

Schoolplan 2026 - 2030

Schoolplan van : Da Costaschool
Protestants-christelijk basis- en orthopedagogisch Onderwijs

Adres : Johannes Brandstraat 3
Postcode en Plaats : 3072 BD Rotterdam
Brinnummer : 13YZ00
Looptijd schoolplan : 1 augustus 2026 t/m 31 juli 2030

Instemming medezeggenschapsraad

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

Plaats : Rotterdam

Datum : 1 juni 2026

Namens de MR,



Anne van den Berg
Voorzitter MR

Namens de directie,



Pia Poot, Sabrina Zaalman
Directie

Namens het bevoegd gezag,



Ingrid van Doesburg
College van Bestuur

