

# SCHOOLPLAN 2011-2015

## Gbs De Wierde Aemckenheerd 2 9951 VZ Winsum

tel. 0595 443326

[info@gbsdewierde.nl](mailto:info@gbsdewierde.nl)

[www.gbsdewierde.nl](http://www.gbsdewierde.nl)





## Inhoudsopgave Schoolplan 2011-2015

	Naam	Inhoud
0	<b>Voorwoord</b>	Relatie met WMK: beleidsterreinen en competenties
1	<b>Inleiding</b>	1.1 Doelen en functie van het schoolplan 1.2 Procedures opstellen en vaststellen van het schoolplan 1.3 Verwijzingen
2	<b>Schoolbeschrijving</b>	2.1 Gegevens school 2.2 Kenmerken directie en leraren 2.3 Kenmerken leerlingen 2.4 Kenmerken ouders en omgeving 2.5 Prognoses: interne en externe ontwikkelingen
3	<b>Onderwijskundig beleid</b>	3.1 Missie van de school 3.2 Visies van de school 3.3 Levensbeschouwelijke identiteit 3.4 Leerstofaanbod + Toetsinstrumenten 3.5 Taalleesonderwijs 3.6 Rekenen en Wiskunde 3.7 Sociaal-emotionele ontwikkeling 3.8 Actief Burgerschap en sociale cohesie 3.9 ICT 3.10 Leertijd 3.11 Pedagogisch Klimaat 3.12 Didactisch Handelen 3.13 Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen 3.14 Zorg en begeleiding 3.15 Passend onderwijs – Afstemming 3.16 Opbrengstgericht werken 3.17 Opbrengsten
4	<b>Personeelsbeleid</b>	4.1 Organisatorische doelen 4.2 Schoolleiding 4.3 Beroepshouding 4.4 Integraal Personeelsbeleid – Professionalisering 4.5 Instrumenten voor personeelsbeleid 4.6 Verzuimbeleid
5	<b>Organisatie &amp; beleid</b>	5.1 Organisatiestructuur en cultuur 5.2 Structuur (groeperingsvorm) 5.3 Schoolklimaat (incl. Sociale Veiligheid en Risico-Inventarisatie) 5.4 Communicatie (intern) 5.5 Communicatie (met externe instanties) 5.6 Communicatie (met ouders) 5.7 Voor- en vroegschoolse educatie 5.8 Buitenschoolse opvang (voor-, tussen- en naschools)
6	<b>Financieel beleid Materieel beleid</b>	6.1 Lumpsum financiering 6.2 Externe geldstromen 6.3 Interne geldstromen 6.4 Sponsoring 6.5 Begrotingen
7	<b>Kwaliteitsbeleid</b>	7.0 Kwaliteitszorg 7.1 Wet -en regelgeving 7.2 Terugblik Schoolplan 2007-2011 (“evaluatie”) 7.3 Analyse inspectierapport(en) 7.4 Uitslagen Quick Scan en analyse 7.5 Kwaliteitszorg en ouders + Analyse oudervragenlijst 7.6 Kwaliteitszorg en leerlingen + Analyse leerlingenvragenlijst 7.7 Kwaliteitszorg en leraren + Analyse lerarenvragenlijst 7.8 Het evaluatieplan 7.9 Kwaliteitsprofiel (sterkte/zwakte - analyse) 7.10 Plan van Aanpak (2011-2012) 7.11 Plan van Aanpak (2012-2013) 7.12 Plan van Aanpak (2013-2014) 7.13 Plan van Aanpak (2014-2015)



## Voorwoord

Binnen de huidige bestuurlijke verhouding tussen de overheid en scholen betracht de overheid de nodige terughoudendheid waar het instrumenten als het schoolplan betreft, aangezien het kwaliteitsbeleid de vrijheid van de school in essentie raakt. Daarom bevatten de wettelijke voorschriften met betrekking tot het schoolplan geen gedetailleerde verplichtingen, maar uitsluitend datgene wat de wetgever minimaal noodzakelijk acht om scholen aan te sporen om op systematische wijze zorg aan kwaliteit te besteden. Besturen krijgen meer bevoegdheden om eigen beleid te voeren op het gebied van personeel, op materieel en financieel gebied.

In de nieuwe onderwijswet komt expliciet “de kwaliteit van het onderwijs” aan de orde. Het bevoegd gezag, en daarmee de school zelf, wordt verantwoordelijk gesteld voor het leveren van kwaliteit. Dat vraagt om een bezinning op teamniveau van wat de school verstaat onder goed kwalitatief onderwijs. Wat willen wij met onze school bereiken? En op welke wijze willen we het zelf geformuleerde beleid bereiken?

De overheid geeft de school een drietal instrumenten in handen om kwaliteit in dialoog met elkaar planmatig te ontwikkelen. Deze instrumenten zijn:

1. het schoolplan.
2. de schoolgids en
3. de klachtenregeling.

De indeling van het schoolplan 2011-2015 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van gbs de Wierde en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze **kwaliteitszorg** (zie hoofdstuk 7). Dit betekent, dat wij deze beleidsterreinen:

- \* Beschrijven. Wat beloven we?
- \* Periodiek (laten) beoordelen. Doen wij wat we beloven?
- \* Borgen of verbeteren. Wat moeten wij borgen? Wat verbeteren?

De onderscheiden beleidsterreinen komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtskader.

Tevens beschrijven in deze inleiding de competenties (in de geest van de wet *Beroepen in het onderwijs*) die wij hanteren voor de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers. Deze competenties vormen de rode draad in ons **integraal personeelsbeleid** (zie hoofdstuk 4). De beleidsterreinen en de competenties zijn logisch gekoppeld en afgeleid van de zeven bekwaamheidseisen in de wet Bio.

<b>Onze beleidsterreinen (kwaliteitszorg)</b>	<b>Onze competenties (integraal personeelsbeleid)</b>	<b>Afgeleid van de Wet BIO</b>
Levensbeschouwelijke identiteit (3.3.)		Vakinhoudelijk competent ( <b>3</b> )
Leerstofaanbod (3.4)	Vakmatige beheersing	Vakinhoudelijk competent ( <b>3</b> )
Taalleesonderwijs (3.5)		Vakinhoudelijk competent ( <b>3</b> )
Rekenen en Wiskunde (3.6)		Vakinhoudelijk competent ( <b>3</b> )
Sociaal-emotionele ontwikkeling (3.7)		Vakinhoudelijk competent ( <b>3</b> )
Actief Burgerschap (3.8)		Vakinhoudelijk competent ( <b>3</b> )
ICT (3.9)		Vakinhoudelijk competent ( <b>3</b> )
Leertijd (3.10)	Gebruik leertijd	Organisatorisch competent (4)
Pedagogisch klimaat (3.11)	Pedagogisch handelen	Pedagogisch competent ( <b>2</b> ) Interpersoonlijk competent ( <b>1</b> )
Didactisch handelen (3.12)	Didactisch handelen	Didactisch en vakinhoudelijk competent ( <b>3</b> ) Organisatorisch competent ( <b>4</b> )
Actieve rol leerlingen (3.13)	Didactisch handelen	
Schoolklimaat (5.3)		Interpersoonlijk competent ( <b>1</b> )
Zorg en begeleiding (3.14)	Zorg voor leerlingen	Vakinhoudelijk competent ( <b>3</b> )

Passend onderwijs/afstemming (3.15)		
Opbrengstgericht werken (3.16)	Opbrengstgerichtheid	
Opbrengsten (3.17)	Opbrengstgerichtheid	
Schoolleiding (4.2)		NSA
Beroepshouding (4.3)		Competent in samenwerken (omgeving) <b>(6)</b>
Professionalisering (4.4)	Professionele instelling	Competent in samenwerken (collegae) <b>(5)</b>
Integraal Personeelsbeleid		Competent in reflectie en ontwikkeling <b>(7)</b>
Interne communicatie (5.4)	Communicatie	Competent in samenwerken (collegae) <b>(5)</b>
Externe contacten (5.5.)	Communicatie	Competent in samenwerken (omgeving) <b>(6)</b>
Contacten met ouders (5.6)	Communicatie	Competent in samenwerken (omgeving) <b>(6)</b>
Voor- en vroegschoolse educatie (5.7)		
Kwaliteitszorg (7.1)	Gerichtheid op kwaliteit	Competent in reflectie en ontwikkeling <b>(7)</b>
Wet-en regelgeving (7.2)		

In het schoolplan zijn hoofdstukken opgenomen (zie inhoudsopgave) die nader ingaan op de doelen die we stellen ten aanzien van de genoemde beleidsterreinen. In hoofdstuk 4, Integraal Personeelsbeleid, gaan we nader in op de rol en de functie van de onderscheiden competenties.

# Hoofdstuk 1                      Inleiding

## 1.1.    Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van gbs de Wierde- in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities (fase 'to plan). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze verbeterdoelen (fase 'to check) voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2011-2015. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk 7) willen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

## 1.2.    Procedures voor het opstellen, vaststellen en levend houden (maken) van het schoolplan

Het schoolplan is door het M.T. opgesteld in overleg met het team. De teamleden hebben meegedacht over de invulling van verschillende hoofdstukken. De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Jaarlijks stellen we een veranderplan op aan de hand van het schoolplan.

## 1.3.    Verwijzingen

Ons schoolplan is een rompplan. Daarom verwijzen we naar de volgende beleidsstukken:

1. Strategisch beleidsplan
2. Zorgplan
3. Document Actief Burgerschap en Sociale Integratie (visie, doelen en aanbod)
4. ICT beleidsplan
5. Protocol meer- en hoogbegaafde kinderen
6. Formulier lesobservatie
7. Stappenplan nieuwe leerkrachten
8. Integraal personeelsbeleidsplan
9. TSO beleidsplan
10. Meerjarenbegroting
11. Jaarverslagen 2007-2011
12. Schoolgids
13. Meerjarenplanning leermiddelen
14. Veranderplannen 2007-2011
15. Inspectierapport
16. Quick scan
17. Uitslag Personeelstevredenheidsonderzoek



## Hoofdstuk 2 Schoolbeschrijving

### 2.1. Gegevens school

Gereformeerde basisschool de Wierde  
Aemckenheerd 2  
9951 VZ Winsum  
tel. 0595443326  
info@gbsdewierde.nl  
www.gbsdewierde.nl

### 2.2. Kenmerken directie en leraren

De directie van de school bestaat uit een directeur. Hij beschikt over het diploma Directeur Primair Onderwijs. De directie van de school wordt bijgestaan door twee bouwcoördinatoren/I.B.-ers (OB- BB). Samen vormen ze het MT van de school. Het aantal teamleden (excl. het MT) is 14 : 5 in voltijd en 9 in deeltijd. De school beschikt daarnaast over 4 onderwijsassistenten. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2011). Het ziekteverzuim is laag: het gemiddelde percentage over de jaren 2007-2011 is 2,1%.

Per: 01- 09 - 2011	MT	OP	OOP
Ouder dan 50 jaar	3	6	1
Tussen 40 en 50 jaar		6	1
Tussen 30 en 40 jaar		1	1
Tussen 20 en 30 jaar		1	
Jonger dan 20 jaar			
<b>Totaal</b>	3	14	3

### 2.3. Kenmerken leerlingen

Onze school wordt bezocht door 190 kinderen (stand van zaken 1-10-2010). Geen van de leerlingen kent een gewicht.

Opleidingsniveau van de ouders:

L.B.O. - niveau	M.B.O. niveau	H.B.O. niveau
27 %	50 %	23 %

Kenmerken leerlingen gbs de Wierde per 1 februari 2011

groep	Aantal ll.	REN/REC	tussenzorg	Problematiek	O.P.P.
Groep A.	29				
Groep B	27			ADHD 1 ll.	
Groep 3	26	REC 1		Slechtziend 1 ll.	
				ADHD 2 ll.	
				ADHD + ASS 1 ll.	
Groep 4	26	REC3		Stofwisseling 1 ll.	
				ADHD 1 ll.	
					1x Rekenstoornis
Groep 5	24		1	ADHD+DCD	
				ADD	
				ADHD+dyslexie	Spelling

				Dyslexie	Spelling
Groep 6	18	REC1		slechtziend+ASS	
				ADHD+ASS	
					1x Rekenstoornis
				Dyslexie	Spelling
Groep 7	17	REC4		ASS	
				ADHD	
				ADHD	
				ASS	
Groep 8	31		1	IQ	Begr. Lezen + Rekenen
				Dyslexie	Spelling + Begr. Lezen
				ADHD+ODD	
				ADHD+dyslexie	
				ASS	
					1x Rekenstoornis
				ADHD+dyslexie	
				ADHD+dyslexie	
			Soc. Emotionele stoornis		

## 2.4. Kenmerken ouders en omgeving

Onze school staat in een rustige wijk, die is ontstaan in de beginjaren '80. De kinderen die onze school bezoeken komen uit de dorpen Winsum, Baflo, Westernieland en Sauwerd. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend. De kengetallen laten zien, dat onze school te maken heeft met een grote Mbo-populatie. Daarnaast telt onze school een redelijk aantal ouders, dat een HBO opleiding heeft gevolgd. Onze ouders zijn lid van de gereformeerde kerk vrijgemaakt in Winsum, Baflo en Sauwerd. Daarnaast zijn een paar ouders lid van de Christelijk Gereformeerde kerk. Ook zijn een paar ouders lid van de vrije baptisten kerk. De ouderpopulatie laat geen directe gevolgen zien voor ons beleid m.b.t. actief burgerschap en sociale cohesie.

## 2.5. Prognoses: interne en externe ontwikkelingen

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Open school</li> <li>- Duidelijke en onderscheidende onderwijskundige visie (OGO)</li> <li>- Enthousiast team</li> <li>- Betrokken bestuur</li> <li>- Bezetting bestuur op orde</li> <li>- Als eenpitter een zelfstandige school; ruimte voor eigen beleid en creativiteit</li> <li>- Financieel redelijk sterk</li> <li>- Beleefde en geleefde identiteit</li> <li>- Goede reputatie</li> <li>- Goede schoolopbrengsten</li> <li>- Zelfvertrouwen</li> <li>- Sterk netwerk</li> <li>- Goed gekwalificeerde medewerkers</li> <li>- Plichtsgetrouw team</li> <li>- Veel eigen initiatief, dynamiek</li> <li>- Bottum up-benadering</li> <li>- Platte organisatie, korte lijnen</li> <li>- Goede huisvesting</li> <li>- Zorg is goed geregeld</li> <li>- Onderbouw ver met OGO (voorhoedepositie?)</li> <li>- Grote ouderbetrokkenheid</li> <li>- Directie actief in netwerken, invloed in Zorgfederatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relatief nieuw bestuur</li> <li>- OGO en criteria Inspectie staan soms op gespannen voet; aansluiting op criteria inspectie niet optimaal</li> <li>- Financieel beleid onvoldoende onderbouwd; geen gedetailleerde risico-analyse beschikbaar</li> <li>- te weinig systematische kwaliteitsbewaking, registratie &amp; borging van resultaten</li> <li>- Veel doeners in team; meer pragmatisch dan planmatig/systematisch, teveel ad hoc, verhouding denkers/doeners niet optimaal; neiging om planfase over te slaan: visie – (plan) - handelen</li> <li>- Visie wel tussen de oren bij teamleden, maar vertaling naar praktijk soms lastig</li> <li>- 'moeten' van inspectie wordt als lastig ervaren, te weinig betrokken op/doordrongen van noodzaak om te voldoen aan inspectiecriteria.</li> <li>- Neiging bij teamleden om planfase over te slaan</li> <li>- Bovenbouw is minder ver met OGO dan onderbouw</li> <li>- Relatief oud team</li> <li>- Samenhang tussen deelplannen onvoldoende zichtbaar</li> </ul>

	KANSEN	BEDREIGINGEN
<b>INTERN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontzuiling/kerkgrenzen vervagen; gbs wordt voor meer mensen reëel alternatief</li> <li>- Bijzondere positie/USP's kunnen meer worden uitgevent.</li> <li>- Noord-Groningen relatief goedkope regio om te wonen</li> <li>- Winsum wordt als aantrekkelijk woondorp ervaren</li> <li>- Steeds minder eenpitters; sterkere uitzonderingspositie</li> <li>- Weinig ervaring met OGO/ betekenisvol onderwijs in VO</li> <li>- Aandacht op burgerschap (sluit naadloos aan op OGO)</li> <li>- Bij deelname aan netwerken/ samenwerkingsverbanden relatief zware stem als eenpitter</li> <li>- Passend Onderwijs in ontwikkeling</li> <li>- Nieuw Schoolplan nodig voor 2011-2014</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontzuiling/kerkgrenzen vervagen; keuze voor gbs (op termijn) voor gereformeerde ouders steeds minder vanzelfsprekend (noodzaak heldere profilering neemt toe)</li> <li>- Economische crisis; bezuinigingen bij overheden -&gt; minder geld naar onderwijs</li> <li>- Status bijzondere scholen ter discussie</li> <li>- Gezinnen worden kleiner</li> <li>- Stagnatie nieuwbouw Winsum</li> <li>- Steeds minder éénpitters; uitzonderingspositie wordt sterker</li> <li>- Toenemende invloed VO op BO</li> <li>- Passend Onderwijs in ontwikkeling</li> <li>- CLZ niet goed georganiseerd</li> <li>- Minder invloed LVGS in Den Haag</li> </ul>
<b>EXTERN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Netwerken</li> <li>- Aantrekkende werking Geref. Kerk (vrijg.) Winsum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inspectie vraagt steeds sterkere verantwoording, bestuur moet kwaliteit kunnen verantwoorden, 'hard' maken</li> <li>- Eenzijdige focus op 'rekenen' en 'taal' bij inspectie en VO</li> <li>- Nieuwe regering, onzekerheid over koers</li> </ul>

## Referentiekaders Taal en Rekenen

Op 1 augustus 2010 is de wet referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen in werking getreden. De referentieniveaus beschrijven wat de leerlingen gedurende hun schoolloopbaan moeten kennen en kunnen op het gebied van taal en rekenen. Voor het primair onderwijs is er een fundamenteel en een hoger streefniveau voor groep 8 vastgelegd. Deze niveaus beschrijven de vaardigheden voor een aantal domeinen. Voor taal zijn dit de domeinen: Mondelinge Taalvaardigheid, Lezen, Schrijven. Begrippenlijst en Taalverzorging. Voor rekenen zijn dit de domeinen: Getallen, Verhoudingen, Meteen en Meetkunde, Verbanden.

De referentieniveaus zijn een hulpmiddel om de taal- en rekenprestaties van de leerlingen te verhogen. Ze geven hiervoor twee aangrijpingspunten. Ten eerste helpen de referentieniveaus duidelijke onderwijsdoelen te stellen. Ten tweede maken ze het mogelijk de aansluiting tussen de sectoren po, vo en mbo te verbeteren.

De huidige kerndoelen Nederlandse taal en rekenen en wiskunde geven een globale beschrijving van de kwaliteiten van leerlingen op het gebied van kennis, inzicht en vaardigheden. De inhoud van het onderwijs worden daarmee vooral beschreven. Voor scholen is het dan nog onduidelijk op welk beheeringsniveau leerlingen zich deze kennis, inzichten en vaardigheden eigen zouden moeten maken.

Wat verandert er nu voor onze school ?

De wet bepaalt dat scholen per 1 augustus 2010 in het onderwijsaanbod de referentieniveaus als uitgangspunt moeten nemen. Daarnaast worden op termijn basisscholen verplicht in het laatste leerjaar objectieve en valide informatie over de leerlingen te verzamelen ten behoeve van de overdracht naar het voortgezet onderwijs. Hieruit moet blijken waar de leerling ten opzichte van de referentieniveaus staat.

Voor onze school geldt dat we bij het taal- en rekenonderwijs de referentieniveaus als uitgangspunt moeten nemen. De methoden voldoen voor het grootste deel aan deze niveaus.

Daarmee is het basismateriaal voorhanden om de referentieniveaus in het onderwijs te betrekken. Naast de methode is het ook erg belangrijk hoe de methode wordt gebruikt. Op school moet worden nagegaan of in de praktijk alle domeinen aan bod komen.

Niet alle kinderen kunnen hetzelfde, er is sprake van een grote spreiding in de leerling-populatie en daarmee ook de spreiding in de uitstroom van leerlingen. De referentieniveaus zijn geen exameneis voor het vervolgonderwijs. Ze geven inzicht in waar de leerlingen staan t.o.v. deze niveaus.

Op het moment dat er objectieve en valide toetsen beschikbaar zijn (waarschijnlijk in 2013) zal formeel worden vastgelegd op welke wijze scholen in het laatste leerjaar gegevens moeten overdragen naar het voortgezet onderwijs.

Voor onze school houdt het in, dat we de eerste twee jaar ons voornamelijk oriënteren op deze referentieniveaus.

Bij aanschaf van nieuwe methoden onderzoeken we eerst of de referentieniveaus erin zijn verwerkt. Dit is voorwaarde voor aanschaf.

## Hoofdstuk 3                    Het onderwijskundig beleid

### 3.1.                    De missie van de school

#### 3.1.1    De missie van onze school

De missie van onze school is om samen met de ouders – die als eerste verantwoordelijk zijn voor de opvoeding van kinderen – in opvoeding en onderwijs kinderen te helpen in het opbouwen van een relatie met God, met hun naaste en met hun omgeving. We willen de kinderen zó toerusten dat ze als kind van God, in navolging van Christus, een eigen plek kunnen innemen in en een bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij.

#### 3.1.2    Slogan en kernwaarden

Onze slogan is: samen leren, samen leven.

Onze kernwaarden zijn:

- a. **Identiteit**    Wij willen kinderen in woord en daad leren en voorleven wat het betekent om Christus na te volgen;
- b. **Kwaliteit**    Wij willen kwalitatief goed onderwijs geven aan kinderen;
- c. **Zorg**            Wij willen rekening houden met verschillen tussen kinderen, in karakter, mogelijkheden en ontwikkeling;
- d. **Openheid**    Wij willen open communiceren met ouders over de opvoeding, het onderwijs en de zorg aan hun kinderen.

#### 3.1.3    Streefbeelden

Voor de komende 4 jaar zijn deze streefbeelden richtinggevend:

1. Ad a. Op onze school is duidelijk zichtbaar dat we werken vanuit een christelijke visie
2. Ad b Op onze school wordt zoveel mogelijk ontwikkelingsgericht gewerkt.
3. Ad b Op onze school ontwikkelen leerkrachten en leerlingen een onderzoekende/ nieuwsgierige houding.
4. Ad b. Op onze school kennen leerkrachten de leerlijnen, zodat een doorgaande leerlijn is gewaarborgd.
5. Ad b Op onze school worden leerlingen actief betrokken op hun eigen ontwikkelingsproces
6. Ad b. Op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt.
7. Ad C. Op onze school voelen alle leerlingen zich veilig en gewaardeerd.
8. Ad d. Op onze school is er een open communicatie met kinderen, ouders en leerkrachten onderling.

### **3.1.4 Missiebeleid**

*Beleid* om de missie levend te houden:

1. De Missie, slogan en kernwaarden komen 1 x per jaar aan bod in een organisatorische vergadering
2. Missie en visie zijn opgenomen in de schoolgids.

## **3.2. De visies van de school**

### **3.2.1. Algemeen**

#### **3.2.1.1 Levensbeschouwelijke visie**

Onze visie

Het meest kenmerkende voor gbs de Wierde is dat onze school een christelijke school is. Niet alleen in naam, maar ook in de praktijk. De leerkrachten geven onderwijs vanuit een christelijke visie op de mens en op de samenleving.

Wij geven onderwijs vanuit de overtuiging dat God de wereld en ook de mensen heeft geschapen, met een bedoeling, Hij wil een relatie met ons. We zijn als mens naar Gods beeld geschapen met de opdracht voor Zijn schepping te zorgen. God heeft ieder mens - dus ook ieder kind - uniek geschapen met een eigen karakter en met bijzondere gaven.

God heeft de mens geschapen met een vrije wil. Maar door voor zichzelf te kiezen in plaats van voor God, heeft de mens zich afgekeerd van God, waardoor hij zijn doel mist. Door zonder God te willen leven, hebben wij God diep gekwetst. Desondanks reikt Hij ons weer de hand, door zijn Zoon Jezus de straf te laten dragen die wij als mensen hadden verdiend. Dat is pure genade. Als wij dat enorme kado van genade aangrijpen, mogen we weer in verbondenheid met Hem leven. Ook nu al, in deze wereld vol gebrokenheid. We hebben uitzicht op een toekomst na dit leven waarin we één met God zullen zijn, waarin we Zijn Liefde volmaakt mogen ervaren en écht tot ons doel komen.

#### **3.2.1.2. Lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)**

We vinden lesgeven de kern van ons werk. Dit omvat zowel pedagogisch als didactisch handelen.

Beide zijn nauw met elkaar verweven. We vinden een sfeer van veiligheid, je welkom voelen en openheid erg belangrijk. Reflecterend vermogen, zelfstandigheid, actieve betrokkenheid, eigen verantwoordelijkheid en samenwerkend leren zijn zaken die bij het onderwijsconcept van onze school passen.

Gelet op bovenstaande vinden we voor het pedagogisch didactisch handelen de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren middels o.a. verlengde instructie.
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle instructie verzorgen; werken met het directe instructiemodel
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken
- hoge verwachtingen van kinderen hebben en naar hen luisteren.

#### **3.2.1.3 Zorg en begeleiding**

Vanuit ons onderwijsconcept hebben we oog voor de brede ontwikkeling van kinderen. Ons onderwijs helpt leerlingen hun volle persoonlijkheid te ontwikkelen. Het totale kind verdient zorg.

Er wordt op onze school op systematische wijze aandacht aan de zorg en begeleiding van leerlingen besteed.

D.m.v. de interne zorgstructuur wordt op verschillende niveaus de zorg aan leerlingen gerealiseerd.

Deze zorgniveau's zijn: Zorg op groepsniveau, extra zorg in de groep, speciale zorg, begeleiding en onderzoek externe deskundigen en externe zorg.

De ontwikkeling van de leerlingen wordt o.a. gevolgd met behulp van Cito-toetsen (cognitief) en Viseon (sociaal emotioneel). Wat betreft de sociaal emotionele ontwikkeling wordt overwogen het kanjer volgen adviessysteem in te voeren. Dit omdat op sociaal emotioneel gebied de kanjertraining tijdens het schooljaar 2010/2011 schoolbreed ingevoerd is.

Onze zorg richt zich op leerlingen met een problematische leerontwikkeling door beneden gemiddelde intelligentie of door het hebben van leerproblemen, leerlingen met een problematisch gedrag. Onze zorg richt zich ook op leerlingen die bovengemiddeld presteren. Na de afname van de Cito-toetsen worden de leerlingen door de leerkracht met de ib-er besproken.

Wat betreft de leervorderingen worden leerlingen met een E score onderzocht door de rt-er. Er wordt voor hen een individueel handelingsplan opgesteld. Ook t.a.v. de sociaal emotionele ontwikkeling wordt waar nodig met een individueel handelingsplan gewerkt.

Voor de meer begaafde leerlingen wordt gewerkt met het handelingsprotocol hoogbegaafdheid.

We willen in de komende 4 jaar het handelingsgericht werken en werken met groepsplannen gaan invoeren.

Zie verder het zorgplan (2) en de daarbij behorende protocollen

### **3.2.2. Specifiek**

#### **3.2.2.1 Onderwijskundig concept**

Vanuit onze visie en missie zoals verwoord in 3.1.1 en 3.2.1 hebben wij als onderwijsconcept het Ontwikkelingsgericht onderwijs gekozen.

Dit concept houdt in dat we bij ons onderwijs niet alleen focussen op de leerstof, maar ook en vooral oog hebben voor de brede ontwikkeling van kinderen. We prikkelen de nieuwsgierigheid die kinderen van nature hebben en spelen hierop in bij het onderwijs. We helpen kinderen bij het opbouwen van zelfvertrouwen. zodat ze emotioneel "vrij" zijn. Dat wil zeggen dat ze zich veilig voelen en initiatief durven nemen.

Kinderen zijn extra gemotiveerd als ze het belang en de betekenis zien van de dingen die ze leren. We zoeken in het onderwijs daarom steeds naar "betekenisvolle inhoud". Zo zorgen we ervoor dat de leerstof voor kinderen interessant is. Bij het zoeken naar "betekenisvolle inhoud" verliezen we de doelen van ons onderwijs niet uit het oog. We toetsen regelmatig of we in voldoende mate voldoen aan de door de overheid vastgestelde kerndoelen (zie: [www.ocw.nl/kerndoelen](http://www.ocw.nl/kerndoelen)).

In alle groepen werken we met thema's. In de uitwerking van de thema's komt de leerstof uit allerlei vakken op een aansprekende en praktische manier samen. Daarnaast werken we voor een aantal vakken in de bovenbouw met methodes. In de onderbouw putten de leerkrachten wel uit bestaande lesmethodes als bronnenboeken, maar zijn de methodes niet leidend.

Wij willen kwalitatief goed onderwijs geven.

Onze onderwijskundige speerpunten zijn:

1. Onderwijs dat zorgt voor betekenisvolle inhoud en betrokken leerlingen.
2. Onderwijs waarin aandacht is voor de brede ontwikkeling van kinderen. Onderwijs dat kinderen helpt hun volle identiteit te ontwikkelen.
3. Onderwijs waar gewerkt wordt vanuit doelen.
4. Onderwijs waar de leerkracht ertoe doet als identificatiefiguur en als bemiddelaar tussen wat kinderen willen en wat de leerkracht voor ogen heeft.
5. Onderwijs waar door middel van interactie gezocht wordt naar de zone van naaste ontwikkeling.
6. Een rijke leeromgeving waarin kinderen worden uitgedaagd zich verder te ontwikkelen.

### 3.3. Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een gereformeerde basisschool. In het Bijbelse onderwijs op school gaan we uit van de leer die in de gereformeerde kerken beleden wordt. Deze leer is samengevat in drie belijdenisgeschriften: de Nederlandse Geloofsbelijdenis, de Heidelbergse Catechismus en de Dordtse Leerregels.

De kern van het gereformeerde geloof is dat we leven uit pure genade, dankzij Jezus Christus. Niet wat wij doen is maatgevend, maar wat God heeft gedaan. Hij heeft ons een belofte gegeven, dat we Zijn kind mogen zijn als we ons omkeren naar Hem en ons in Zijn armen laten sluiten. Die belofte geldt ook voor onze kinderen. De doop is daarvan het teken. Oftewel:

*Je bent zondiger en gebrekiger dan je ooit kunt geloven en tegelijk meer geaccepteerd en bemind dan je ooit hebt durven hopen (Tim Keller).*

Vanuit de wens dat hun kinderen met dit geloof zouden opgroeien, hebben leden van de gereformeerde kerk ruim een eeuw geleden een eigen schoolvereniging opgericht. De identiteit van de school is geborgd in de statuten van de schoolvereniging. Hierin staat dat leden van de schoolvereniging, de leden van het bestuur en personeelsleden van de school lid moeten zijn van de gereformeerde kerk (vrijgemaakt) of de christelijk gereformeerde kerk.

De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. We besteden structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) en actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen.

Onze **ambities** zijn:

1. we verbinden identiteit aan ons werken met thema's
2. we houden weekopeningen in bouwen met onderwerpen gerelateerd aan de thema's.
3. we willen een school zijn die oefenplaats is om te leren wandelen in Gods geschapen wereld.
4. we willen een school zijn die oefenplaats is om te leren uit dankbaarheid en in liefde tot God en de naaste te leven.
5. we gebruiken gesprekken, verhalen en rituelen (o.a. vieringen) als middel voor persoonlijke zingeving van leerlingen.
6. leerkrachten respecteren de mogelijkheden van het kind en helpen het kind te worden wie het is.
7. leerkrachten zorgen voor een goed pedagogisch klimaat, waarin kinderen zich veilig, vrij en geliefd weten om zich te kunnen ontwikkelen.

#### **Beoordeling**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door het M.T. en het team. Tijdens een organisatorische vergadering komt dit expliciet aan de orde.

#### **Verbeterpunten**

Bij elk thema een passend identiteitsonderwerp zoeken  
De behandelde onderwerpen vastleggen  
Kinderen zelf meer inschakelen bij de weekopening

### 3.4 Leerstofaanbod

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke en methodegebonden toetsen. Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende **ambities** vastgesteld

1. Onze methodes voldoen aan de kerndoelen (zie overzicht)
2. We gebruiken voor Taal en Rekenen methodegebonden toetsen (zie overzicht)
3. Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn

4. Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen
5. Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling
6. De school besteedt aandacht aan actief (goed) burgerschap
7. Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT
8. Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs
9. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs

### Beoordeling

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

### Verbeterpunten

Nieuwe rekenmethode kiezen en implementeren  
 Ict structureel inzetten bij het automatiseren  
 Plan van aanpak opstellen voor het vak Techniek

### Schema Vakken – Methodes – Toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Fonemisch bewustzijn  In groep 4 t/m 8 wordt de methode "Taal in beeld gebruikt". Ook worden in het kader van OGO betekenisvolle taal activiteiten voor de leerlingen ontworpen	CITO - Taal voor kleuters (groep 1 en 2.)  Cito Woordenschat :groep 3 t/m 6. Uitbreiding 2012: groep 7,2013 groep 8 Methodegebonden toetsen	
Technisch lezen	Zo leer je kinderen lezen en spellen  In groep drie wordt verder gewerkt met zelf ontworpen teksten aan de hand van thema's. Daarnaast biedt de methode "Veilig leren lezen" extra leerstof Vanaf groep 4 wordt het technisch lezen geoefend d.m.v. stillezen m.b.t. boeken uit de klassenbibliotheek. Ook wordt aandacht gegeven aan duo-lezen en mee-lezen van teksten aan de hand van verhalende en informatieve teksten	CITO – DMT CITO-leestempo/leestechiek Herfstsignalering groep 3  Er wordt ook gebruik gemaakt van het protocol Leesproblemen – Dyslexie	
Begrijpend lezen	Vanaf groep 5 Nieuwsbegrip xl Daarnaast betekenisvolle teksten voor leerlingen in kader van OGO	CITO begrijpend lezen (groep 4 t/m 8) CITO begrijpend lezen Methodegebonden toetsen	

Spelling	<p>Zo leer je kinderen lezen en spellen Spelling in beeld</p> <p>In groep 4 t/m 6 wordt voor spelling de methode "Spelling in beeld gebruikt" In de groepen 7 en 8 wordt de methode Taal actief woordspel</p>	<p>Methodegebonden toetsen CITO spelling</p>	<p>Cursusjaar 2011/2012 groep 7 cursusjaar 2012/2013: groep 8 Methode Taal actief Woordspel wordt vervangen door Spelling in Beeld</p>
Schrijven	Groep 3 t/m 8 de methode Zwart op wit	Methodegebonden toetsen	
Engels	Groep 7/8 :De methode Junior	Methode gebonden toetsen	
Rekenen/wiskunde	<p>Met sprongen vooruit voor kleuters</p> <p>Met sprongen vooruit</p> <p>Groep 3 t/m 8: Pluspunt</p>	<p>CITO- rekenen voor kleuters CITO rekenen/wiskunde groep 3 t/m 8 Methodegebonden toetsen</p>	<p>Groep 3 t/m 8 Vanaf 2011/2012 Cursus. Vervanging methode rekenen.</p>
Tijd	<p>Bij de Tijd. In kader van OGO wordt bij de zaakvakken gewerkt met thema's De methode wordt gedeeltelijk gevolgd of gebruikt als bronnenboek</p>	Deels methodegebonden toetsen, zelfgemaakte toetsen of presentaties	
Ruimte	<p>Land in Zicht In kader van OGO wordt bij de zaakvakken gewerkt met thema's De methode wordt gedeeltelijk gevolgd of gebruikt als bronnenboek</p>	Deels methodegebonden toetsen, zelfgemaakte toetsen of presentaties	
Natuur en Techniek	<p>Leefwereld. In kader van OGO wordt bij de zaakvakken gewerkt met thema's De methode wordt gedeeltelijk gevolgd of gebruikt als bronnenboek In groep 8 wordt aandacht besteed aan jeugd EHBO</p>	<p>Deels methodegebonden toetsen, zelfgemaakte toetsen of presentaties</p> <p>Examen jeugd EHBO</p>	

Kunstzinnige oriëntatie	- Tekenvaardig - Handvaardig - Moet je doen: muziek . - Moet je doen: dans. - Moet je doen: drama Diverse muziekbundels		
Bewegingsonderwijs	Methoden: Basislessen bewegingsonderwijs Werkboek bewegingsonderwijs voor de basisschool		
Mens en samenleving	Groep 1 t/m 8: Kanjertraining basisonderwijs	Groep 1/2 Pravo gedragkaarten Groep 3 t/m 8: CITO Viseon	Cursus 2011/2012 Kanjer volg- en adviessysteem
Godsdienst	Bijbelvertellingen. Groep 5 t/m 8:map met verwerkingsbladen		

### 3.5 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal omdat taal de drager van ons denken is. Daarmee is taal het belangrijkste vak op onze school. Om kennis te kunnen verwerven en gebruiken hebben kinderen taal nodig. Taal is ook nodig om goed met anderen om te kunnen gaan, om effectief te kunnen communiceren, om grip te krijgen op de wereld om je heen. Vanaf groep 1 werken we met het leeskastje waarin allerlei fonemische activiteiten worden verbonden aan intermediairs. Verder gebruiken we de map fonemisch bewustzijn van het CPS. Vanaf groep 4 wordt de methode "Taal in beeld" gebruikt. Daarnaast worden in het kader van OGO betekenisvolle taalactiviteiten ontworpen. Het leesplezier van de leerlingen wordt bevorderd door veel voorlezen en een rijk voorziene klassenbibliotheek met boeken in diverse soorten zowel verhalend als informatief. Vanaf groep 5 worden de mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid verder ontwikkeld door het houden van spreekbeurten, en het maken van werkstukken en boekverslagen..

Onze **ambities** zijn:

1. Op onze school zijn leerkrachten in staat de taalmethode te gebruiken en waar nodig aan te passen aan de thema's waaraan wordt gewerkt.
2. Op onze school wordt woordenschatonderwijs geïntegreerd in de thema's aangeboden.
3. Op onze school is taal geïntegreerd met de zaakvakken.
4. Op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt met groepsplannen voor spelling en lezen.
5. op onze school is in alle klassen een rijke "taal - leeromgeving" zichtbaar.
6. Op onze school stimuleren leerkrachten interactie tussen leerlingen onderling en betrekken zij leerlingen op elkaar.
7. op onze school werken leerlingen samen aan talige opdrachten tijdens een thema.
8. op onze school reflecteren leerkrachten samen met leerlingen op hun taalproducten.

#### Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

### Verbeterpunten

- Oriëntatie op de referentiekaders Taal
- Werken met groepsplannen voor spelling en technisch lezen
- Normen vaststellen voor de opbrengsten op groeps- en schoolniveau

## 3.6 Rekenen en Wiskunde

Het beschikken over goede rekenvaardigheden is een van de belangrijkste doelstellingen van de basisschool. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde. Om vlot te kunnen rekenen moet er voldoende tijd besteed worden aan het automatiseren van het geleerde. We constateren ook dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes vanaf groep 1 (Met sprongen vooruit en Pluspunt) en Cito-toetsen en methode gebonden toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.

Voor leerlingen die meer aankunnen verrijken en compacten we de leerstof.

Onze **ambities** zijn:

1. We beschikken over een moderne, eigentijdse methode (groep 1 t/m 8).
2. In de groepen 3 t/m 8 wordt dagelijks tijd ingeroosterd voor automatiseren.
3. We werken opbrengstgericht met groepsplannen voor rekenen.
4. Per groep hebben we voor CITO normen vastgesteld.
5. De leerkrachten werken volgens het Directe Instructie Model.
6. We gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch.

### **Beoordeling**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

### Verbeterpunten

- Oriëntatie op de referentiekaders Rekenen.
- Aanschaf en implementatie van een nieuwe rekenmethode.
- Werken met groepsplannen.
- Normen vaststellen voor de opbrengsten op groeps- en schoolniveau.
- Verder implementeren van het directe instructie model.

## 3.7 Sociaal-emotionele ontwikkeling

Goed met anderen omgaan gaat niet altijd vanzelf. Het vraagt inzicht in eigen gedrag en dat van de ander. Het is heel belangrijk dat kinderen emotioneel vrij zijn. Bekend is dat kinderen zich beter kunnen concentreren op het schoolwerk als ze zich veilig voelen of op hun gemak in de klas. Daarom besteden we structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. In het cursusjaar 2010/2011 heeft het hele team de kanjertraining gevolgd.

Tijdens de lessen sociale vaardigheid leren de kinderen emoties herkennen en omgaan met conflicten. Via de kanjertraining wordt gewerkt aan een positieve sfeer in de groepen.

Onze **ambities** zijn:

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling.
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling, n.l de kanjertraining.
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling.
4. We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (D/E), dan volgt er actie (groepsplan).
5. De sociaal emotionele ontwikkeling komt aan bod tijdens de leerlingenbespreking.
6. We koppelen de sociaal-emotionele ontwikkeling aan godsdienstonderwijs en actief burgerschap.

### **Beoordeling**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

### **Verbeterpunten:**

- Besluit nemen over invoering en implementatie LVS Kanjertraining.
- Jaarlijks een Kanjer opfriscursus.

## **3.8 Actief Burgerschap en sociale cohesie**

Onze visie op actief burgerschap en sociale cohesie is afgestemd op onze christelijke visie op mens en samenleving. Liefde tot God en de naaste zien wij als onderliggend fundament. Op basis daarvan hebben we onze doelen (ambities) en ons aanbod vastgesteld.

In onze schoolgids staat het volgende: wij willen kinderen zo toerusten dat ze als kind van God, in navolging van Christus, een eigen plek kunnen innemen in en een bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij. Wij zien de school als oefenplaats. Zij vormt immers een kleine maatschappij.

Wij willen graag een geïntegreerde aanpak van burgerschap. Dat betekent dat we de leerlingen niet alleen kennis en vaardigheden willen bijbrengen maar hen ook een houding willen aanleren. Attitudevorming. De leerkracht staat daarvoor model.

We willen leren vanuit de theorie maar evenzeer vanuit de praktijk. Leren door te doen. Hoofd, hart en handen.

Onze **ambities** (doelen) zijn:

1. Leerlingen kennis, vaardigheden en houdingen bijbrengen om zich betrokken te voelen bij hun omgeving en de Nederlandse samenleving en hen in staat te stellen daaraan een bijdrage te leveren.
2. Leerlingen stimuleren om zelf verantwoordelijkheid te nemen.
3. Leerlingen leren persoonlijke opvattingen te ontwikkelen en te toetsen
4. Leerlingen kennis, vaardigheden en houdingen bijbrengen om in de dagelijkse omgang goed met elkaar om te gaan.

Deze ambities willen we verwezenlijken door gebruik te maken van de Kanjertraining. Ook willen we bij het thematisch werken en de godsdienstlessen aandacht geven aan deze ambities.

Zie verder het [document Actief Burgerschap en Sociale Integratie. \(3\)](#)

### **Beoordeling**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

### **Verbeterpunten**

- Scholing in coöperatief leren.
- Implementatie van coöperatief leren.
- Kanjeropfriscursussen volgen.

## **3.9 ICT**

ICT is niet meer weg te denken uit onze samenleving. ICT toepassingen worden steeds belangrijker en de ontwikkelingen op dit gebied gaan snel. Kinderen komen dagelijks in aanraking met ICT. Het neemt een steeds belangrijker plaats in de leefwereld van de kinderen. Op school zijn de leerdoelen in drie categorieën te verdelen:

1. Het aanleren van ICT vaardigheden: leren over ICT.
2. Het gebruik maken van educatieve software: leren met ICT.
3. Het verwerven van kennis door middel van ICT: leren door ICT.

Onze **ambities** zijn:

1. Leerkrachten hebben kennis en vaardigheden om ICT toe te passen in verschillende onderwijssituaties.
2. Leerkrachten kunnen het digibord adequaat inzetten in verschillende onderwijssituaties.
3. Regels voor leerlingen met betrekking tot gebruik van veilig internet up tot date houden.
4. Aandacht geven aan het veilig gebruik van internet door de leerlingen.
5. Kinderen kunnen met behulp van PowerPoint een goed verzorgd werkstuk maken.
6. de computer meer inzetten voor het automatiseren op gebied van rekenen, spelling en topografie.
7. Inzet van het ICT programma Acadin voor meer en hoogbegaafde leerlingen.
8. Opzetten van een digitale leeromgeving voor leerlingen in de bovenbouw (groep 7 en 8).
9. De leerlingen maken gebruik van internet bij het verwerven van kennis bij het doen van onderzoek. De leerkracht selecteert vooraf websites die gebruikt mogen worden.
10. Invoeren van het leerling-administratie- en leerlingvolgsysteem ParnasSys.

Zie verder het ICT beleidsplan.(4)

### **Beoordeling**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

### **Verbeterpunten**

- Ict gebruik bij automatiseren.
- Doorgaande lijn ontwikkelen ICT aanbod.
- Leren werken met ParnasSys.
- Opzetten van een digitale leeromgeving voor leerlingen in de bovenbouw (groep 7 en 8).

## **3.10 Leertijd**

Onder taakgerichte leertijd verstaan we de tijd die leerlingen daadwerkelijk bezig zijn met de opgedragen taken. We proberen de lessen zo in te richten dat kinderen met plezier aan hun opdrachten werken. Taakgerichte leertijd bepaalt in belangrijke mate de hoogte van de leerprestaties. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we de leerlingen voldoende leertijd geven om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken er op deze manier naar toe, dat we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs laten halen. Onze **ambities** zijn:

1. Leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement.
2. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland.
3. Leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster.
4. Leraren hanteren heldere roosters.
5. Leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften.

### **Beoordeling**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

### **Verbeterpunten:**

- Eenduidig dagrooster.
- Leertijd aanpassen aan onderwijsbehoeften.

### 3.11 Pedagogisch Klimaat

Kinderen hebben voor hun ontwikkeling een gezond en veilig klimaat nodig. Dat geldt ook op school. We willen graag dat kinderen met plezier naar school gaan en zich op school thuis voelen. We willen daarom zorgen voor een veilige, ontspannen sfeer. Kinderen moeten zich geborgen weten. We proberen een sfeer te creëren, waarin ieder kind zich geaccepteerd voelt zoals hij is, met al zijn mogelijkheden. Ons uitgangspunt is immers dat ieder kind uniek geschapen is en waardevol is in Gods ogen.

Onze leraren zijn daarin van cruciaal belang. Zij hebben onder meer een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. We vinden het belangrijk, dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen kunnen omgaan. Leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat, waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt, dat de leerlingen het werk zelfstandig of samen met anderen kunnen doen. Een leraar die op zoek gaat naar de zone van naaste ontwikkeling. Daarbij hanteren we duidelijke regels en **ambities**:

1. De leraren zorgen voor een ordelijke klas.
2. De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving.
3. De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om.
4. De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen.
5. De leraren bieden de leerlingen structuur.
6. De leraren zorgen voor veiligheid.
7. De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken.
8. De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken.

#### Beoordeling

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team.

#### Verbeterpunten

- Doorgaande lijn afspreken voor regels en routines.
- Vaststellen als team wat we belangrijk vinden als het gaat om brede doelen.

### 3.12 Didactisch handelen

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan adaptief onderwijs. We geven onderwijs op maat, en daarom differentiëren we bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen, laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken. Onze **ambities** zijn:

1. Lessen zijn goed opgebouwd.
2. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus.
3. De leraren geven directe instructie.
4. De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen.
5. De leerlingen werken zelfstandig samen.
6. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde).
7. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren.
8. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie.
9. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie.

#### Beoordeling

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team.

#### Verbeterpunten

- Verder implementeren van het directe instructie model.
- Coöperatieve werkvormen invoeren.
- Afspraken maken voor regels en routines.
- Instructie afstemmen op behoeften van de leerlingen door te werken met groepsplannen.

### 3.13 Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Het is vanzelfsprekend, dat autonomie en eigen verantwoordelijkheid niet betekent, dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat "op maat": leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook. Onze **ambities** zijn:

1. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen.
2. De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken .
3. De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie).
4. De taken bevatten keuze - opdrachten.
5. De leraren laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen.
6. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen.

#### Beoordeling

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team.

#### Verbeterpunten

- Een doorgaande lijn afspreken t.a.v. dag en weektaken.
- Coöperatieve werkvormen structureel invoeren.
- Leerlingen leren elkaar te ondersteunen (maatjeswerk).

### 3.14 Zorg en begeleiding

We willen rekening houden met verschillen tussen kinderen in karakter, mogelijkheden en ontwikkeling. We streven naar een brede ontwikkeling van de leerlingen. Het totale kind verdient zorg.

Onze opdracht is toe te werken naar adaptief onderwijs. We willen daarom zorg op maat bieden, zodat kinderen met hun door God gegeven gaven en talenten tot hun recht komen. Dat kinderen leren samenwerken, elkaar accepteren en waarderen en elkaar dienstbaar willen zijn vinden we daarom minstens zo belangrijk als het ontwikkelen van hun cognitieve mogelijkheden.

Ieder kind verdient zorg. Er zijn leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben om goed te kunnen functioneren. We denken dan aan leerlingen die beneden hun kunnen presteren: leerlingen met een problematische leerontwikkeling door benedengemiddelde intelligentie of door het hebben van leerproblemen en leerlingen met problematisch gedrag. Daarnaast betreft het ook leerlingen die bovengemiddeld presteren.

Om op cognitief gebied het ontwikkelingsproces te volgen hanteren we het CITO LVS.

Leerlingen met een E score worden door de rt-er onderzocht. Deze leerlingen worden begeleid d.m.v. een handelingsplan. Ook leerlingen met meerdere A+ scores komen in aanmerking voor extra zorg. De cruciale factor voor het geven van zorg is de leerkracht. De intern begeleider heeft een coördinerende taak.

#### Onze ambities:

1. Het systematisch toepassen van onze procedure leerlingbegeleiding.
2. Op grond van analyse van Cito-scores en methodegebonden toetsen bepalen welke zorg de leerlingen nodig hebben.
3. Externe partners worden –indien noodzakelijk- betrokken bij de zorg voor leerlingen.
4. Het invoeren van het opbrengstgericht werken.
5. Oriëntatie op en eventueel invoering van het Kanjer-volg advies systeem.
6. Het signaleren van meer en hoogbegaafde leerlingen gestalte geven door verdere invoering protocol meer en hoogbegaafde leerlingen.
7. Het geven van zorg aan meer en hoogbegaafde leerlingen door invoeren van programma acadin.
8. Invoeren leerlingvolgsysteem ParnasSys.
9. Opzetten en invoeren van protocol gedragsproblematiek.
10. Scholing van leerkrachten t.a.v. gedragsproblematiek en coöperatief leren.

11. Aandacht voor eenduidige aanpak gebruik zorgbijhouder.
12. De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na.
13. De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding.

Zie verder het zorgplan en de interne zorgstructuur (2)

### **Beoordeling**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

### **Verbeterpunten**

- Scholing volgen voor handelingsgericht/opbrengstgericht werken.
- Implementeren van handelingsgericht/opbrengstgericht werken.
- Scholing volgen voor het werken met ParnasSys.
- Afspraken maken over het gebruik van ParnasSys.
- Oriëntatie op kanjervolgsysteem en eventueel invoeren.
- Scholing voor coöperatief leren.
- Scholing voor omgaan met gedragsproblematiek.
- Invoering van KIJK observatiesysteem in groep 1 en 2.

## **3.15 Passend onderwijs (afstemming) [HGW – 1-zorgroute]**

### **Adaptief onderwijs**

Op onze school geven we passend onderwijs: onderwijs dat is afgestemd op de mogelijkheden en talenten (de onderwijsbehoeften) van de leerlingen. In beginsel laten we ieder kind toe, maar soms is het beter als een kind elders geplaatst wordt. De grenzen van onze school staan omschreven in het zorgplan. Het voornemen is om een zorgprofiel op te stellen. Dit profiel verheldert welke zorg we wel en welke zorg we niet kunnen bieden, en welke leerlingen met een bepaalde handicap door ons opgevangen kunnen worden. Passend onderwijs krijgt (ook) gestalte in de klas. Onze leraren stemmen hun handelen af op de onderwijsbehoeften van hun leerlingen. Ze werken handelingsgericht. Onze **ambities** zijn:

1. De leraren volgen de ontwikkeling van de leerlingen regelmatig door observaties, methodegebonden toetsen en Cito-toetsen.
2. Voor rekenen en wiskunde zal als eerste gewerkt gaan worden met groepsplannen.
3. Daarna zal vervolgens voor spelling, technisch lezen en begrijpend lezen gewerkt gaan worden met groepsplannen.
4. leerlingen met een E-score krijgen een individueel handelingsplan.
5. Voor de school zal een zorgprofiel worden opgesteld.
6. De leraren clusteren leerlingen met een vergelijkbare onderwijsbehoeften.
7. De leraren werken steeds meer handelingsgericht en vanuit doelen.
8. De leraren stellen o.b.v. de gegevens een groepsplan op.
9. De leraren voeren het groepsplan adequaat uit.
10. De leraren stemmen instructie en verwerking af op de clusters (leerlingen).
11. De leraren stemmen hun aanbod af op de clusters (leerlingen).

Zie verder het zorgplan

### **Onderwijsbehoeften van de leerlingen**

We proberen in ons onderwijs rekening te houden met de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Wanneer leerlingen in de onderbouw worden aangemeld wordt als intake een entreeformulier ingevuld. De gegevens dienen als uitgangspunt voor onderwijsbehoeften. Waar nodig wordt contact gezocht met de voorschoolse voorziening. In de onderbouw wordt aan de hand van observaties en Cito-toetsen de ontwikkeling van de leerlingen in beeld gebracht. We starten in de cursus 2011-2012 met invoering van het observatiesysteem Kijk in de groepen 1 en 2. In de bovenbouw staan methodegebonden toetsen en Cito-toetsen centraal. Waar nodig wordt extra onderzoek gedaan door de rt-er of externe deskundige (orthopedagoog van het centrum voor leerlingenzorg).

Ook wordt, waar nodig, ouders geadviseerd verder extern onderzoek te laten verrichten (b.v. kind- en jeugdpsychiatrie).

#### Beleid meer begaafde leerlingen (hoogbegaafden)

Ook kinderen die meer aankunnen willen we extra uitdaging bieden om goed aan te sluiten bij hun niveau. Bij jongere kinderen tot zes jaar verloopt de ontwikkeling veelal sprongsgewijs. Een aantal van deze leerlingen heeft een ontwikkelingsvoorsprong. Voor de leerlingen die op veel gebieden voorlopen en stabiel zijn in hun sociale ontwikkeling en leerlingen die in groep 3 goed kunnen lezen en rekenen wordt het digitaal handelingsprotocol hoogbegaafdheid ingevuld. De leerkracht en ouders vullen vragen in. Het computerprogramma maakt na invoering van de gegevens een integratie van signalering en diagnose. Voor kleuters die in aanmerking komen bieden we verrijkingstof aan. Voor leerlingen van groep drie bieden we compacting van de lesstof aan. Daarnaast krijgen ze verrijkingstof aangeboden.

Het beleid van leerlingen vanaf groep 4 richt zich op leerlingen die op 2 van de 3 hoofdvakken (begrijpen lezen, rekenen en wiskunde en spelling) een A+ score halen bij de CITO toetsen, en een grote mate van zelfstandigheid en motivatie hebben en/of leerlingen bij wie een begaafdheidsonderzoek is afgenomen bij een erkende instantie en waarbij hoogbegaafdheid is vastgesteld.

Voor deze gesignaleerde leerlingen wordt ook het digitaal handelingsprotocol hoogbegaafdheid ingevuld. De leerlingen die in aanmerking komen krijgen compacting en verrijkingstof van de leerstof aangeboden.

Zie verder het protocol meer- en hoogbegaafde kinderen.(5)

#### Het ontwikkelingsperspectief

Leerlingen waarvan vaststaat dat ze maximaal het eindniveau van groep 7 halen (en dus de doelen van groep 8 niet zullen realiseren) krijgen een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het betreft in ieder geval de leerlingen die niet meedoen met de schooleindtoets vanwege het te moeilijke niveau. Het OPP wordt opgesteld na extern onderzoek en advies door extern deskundigen (door bijvoorbeeld een psycholoog/orthopedagoog van het Centrum voor Leerlingenzorg). Middels onze modelprocedure interne zorgstructuur wordt vastgesteld welke leerlingen in aanmerking komen voor een OPP. Het OPP bevat de einddoelen en tussendoelen per vak en het te verwachten uitstroomniveau. Daarnaast wordt verwezen naar een handelingsplan waarin concreter staat hoe de leraar de doelen gaat realiseren. Een OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd (IB-er, leraar, ouders). In beginsel proberen we OPP's te voorkomen door het lesgeven vroegtijdig aan te passen aan de onderwijsbehoeften van het kind. Door het intensiveren van het aanbod, de tijd en/of de instructie proberen we leerlingen bij de groep te houden. Lukt dat niet dan krijgt het kind een eigen leerlijn en daarmee een OPP.

### **Beleid m.b.t. langdurig zieken**

Onze school heeft nog geen beleid geformuleerd voor (langdurig) zieke leerlingen.

#### Verbeterpunten

- Invoeren van het observatiesysteem KIJK in de groepen 1 en 2.
- Verder invoeren van Digitaal Handelingsprotocol Hoogbegaafdheid
- Opzetten beleid langdurig zieke kinderen

### **3.16 Opbrengstgericht werken**

Op onze school willen we toe naar opbrengstgericht werken. Per Cito-toets is momenteel de norm 50% of meer A/B scores en 25% of minder D/E scores. We willen ons richten op normen voor groei in vaardigheidsniveau. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets vergeleken met de norm. Als de score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB-er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

- (1) Meer tijd besteden aan verlengde instructie voor betreffende vak- en vormingsgebied
- (2) Meer automatiseren
- (3) Differentiatie aanpassen

Tegelijk met het invoeren van opbrengstgericht werken willen we ook overstappen op een ander registratiesysteem n.l. ParnasSys  
Zie verder punt 3.15

### **3.17 Opbrengsten (van het onderwijs)**

Hoewel we nadrukkelijk willen werken aan de brede ontwikkeling van onze leerlingen streven we ook naar goede opbrengsten. We achten het van belang, dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Onze **ambities** zijn:

1. De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken).
2. De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken).
3. De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken).
4. Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden.
5. De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar.
6. De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs.
7. De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs.

#### **Voor een overzicht van de kengetallen verwijzen we naar**

- a. Overzicht scores schooleindtoets GPC.
- b. Overzicht CITO tussentoetsen en sociaal emotionele ontwikkeling.
- c. Overzicht kengetallen m.b.t. leerlingen met een specifieke behoefte .
- d. Overzicht kengetallen adviezen VO.
- e. Overzicht kengetallen functioneren VO (afhankelijk of de informatie is verstrekt vanuit het VO).

Zie administratie IB.

#### **Beoordeling**

De ambities worden 1 x per jaar beoordeeld door de directie en IB-ers.

#### **Verbeterpunten**

- Scholing en invoering opbrengstgericht werken.
- Scholing voor omgaan met ParnasSys.
- Normen vaststellen voor vaardigheidsgroei per halfjaar.



## Hoofdstuk 4                      Integraal personeelsbeleid

Vanaf 2011 wordt gewerkt met het integraal personeelsbeleidsplan: " personeel, goed voor elkaar". Met behulp van dit pakket wordt ons huidige plan verder vorm gegeven.

### 4.1.    Onze organisatorische doelen

1. Mensen:            - ieder draagt verantwoordelijkheid voor eigen werk en ontwikkeling.  
                          - er is aandacht voor elkaar, voor teamvorming en voor collegiale samenwerking.  
                          - we waarderen elkaar en dragen samen zorg voor een prettige werksfeer.  
                          - er is bij iedereen een flexibele instelling.
2. Organisatie:      - we maken gebruik van talenten en investeren in de ontwikkeling van de deskundigheid van personeelsleden.  
                          - er is een professionele schoolcultuur.  
                          - de schoolorganisatie is transparant en doelmatig.  
                          - problemen worden aangepakt.
3. Beleid:            - het personeelsbeleid stimuleert mensen in hun werk en ontwikkeling.  
                          - er zijn heldere afspraken en procedures.  
                          - er bestaat duidelijkheid over rechten en plichten.  
                          - de verantwoordelijkheid van de directeur en het personeel is helder afgebakend.

Personeelsbeleid is:

- op de toekomst gericht.
- centrale vraag is altijd: "wat wil je bereiken met je school ?" en "wat kan je personeelsbeleid daarin betekenen ?"
- alle personeelsinstrumenten die worden ingezet zijn op elkaar afgestemd en ondersteunen elkaar in plaats van dat ze los van elkaar werken. ( onderwijskundig beleid; materieelbeleid; mobiliteit, werving, selectie, functioneringsgesprek, loopbaanbeleid, beloningsbeleid e.d.).
- nadruk ligt op het belang van de organisatie, rekening houdend met de mogelijkheden en de wensen van het personeel.
- de school is een onderwijsinstelling d.w.z. dat alles in dienst moet staan van het onderwijs.

### Welke functies kennen we op gbs de Wierde te Winsum

Op onze school (gbs de Wierde) hanteren we op dit moment uitsluitend normfuncties.

Het gaat dan om de volgende normfuncties:

- Directeur.
- Leraar basisonderwijs (de leraren en de coördinatoren).
- Onderwijsassistenten.

	Taken en functies	Huidige situatie 2010-2011	Gewenste situatie 2011-2015
1	Aantal personeelsleden	17	17
2	Verhouding man/vrouw	5 – 12	5 – 12
3	LA -leraren	15	13
4	LB -leraren	2	4
5	Aantal IB-ers / bouwcoördinatoren	2	2
7	Opleiding schoolleider	1	1
8	ICT -specialisten	1	1
9	Onderwijsassistenten	4	4

Tijdens de functionerings- en voortgangsgesprekken komt de stand van zaken m.b.t. de competentie-ontwikkeling ruimschoots aan bod. De leerkrachten maken jaarlijks een P.O.P. en leggen ook een portfolio aan.

### **Beleid m.b.t. LA- en LB-functies [de functiemix]**

Een aantal jaren geleden is op onze school een start gemaakt met het belonen van een aantal functies. Dat betrof toen de functie van coördinator onderbouw en coördinator bovenbouw. Per 1 augustus 2008 zijn deze functies omgezet in een L.B.-functie.

Om aan de CAO te voldoen moet aan onze school:

Per 1 augustus 2010: **0,6480** fte in de L.B. functie gezet worden.

Per 1 augustus 2011 moet dat zijn: **1,2960** fte.

Per 1 augustus 2012 moet dat zijn: **1,9440** fte.

Per 1 augustus 2013 moet dat zijn: **2,5020** fte.

Per 1 augustus 2014 moet dat zijn: **4,3260** fte.

<b>datum</b>	<b>teldatum</b>	<b>Aantal ll</b>	<b>LA fte aanwezig</b>	<b>LB fte te realiseren</b>	<b>LB fte gerealiseerd</b>
1 aug. 2010	1 okt. 2009	197	10,8	0,6480	1,8800
1 aug. 2011	1 okt. 2010	190	10,8	1,2960	1,8800
1 aug. 2012	1 okt. 2011	185	10,8	1,9440	Ruimte 0,0640
1 aug. 2013	1 okt. 2012	180	10,8	2,5920	Ruimte 0,7120
1 aug. 2014	1 okt. 2013	175	10,8	4,3200	Ruimte 2,4400

## **4.2. De schoolleiding**

De directeur is integraal verantwoordelijk voor het reilen en zeilen binnen de school.

De directeur en de coördinatoren onder- en bovenbouw vormen samen het managementteam (M.T.).

Dit team bereidt beleid voor op alle gebieden, die de school en het onderwijs betreffen. Het M.T. zorgt ervoor dat nieuw beleid goed wordt ingevoerd, uitgevoerd en geborgd

Onze **ambities** zijn:

1. De schoolleiding waardeert de kwaliteiten van de diverse teamleden en spreekt dit ook uit.
2. De schoolleiding communiceert in voldoende mate en op een goede wijze met het team.
3. De schoolleiding schept voorwaarden voor een functioneel en plezierig werkklimaat.
4. De schoolleiding stimuleert eigen initiatieven van teamleden.
5. De schoolleiding ondersteunt teamleden in voldoende mate.

### **Beoordeling**

De ambities worden 1 x per jaar beoordeeld door de directie.

#### **Verbeterpunten:**

- Bij de functioneringsgesprekken wordt uitgegaan van de kwaliteiten van de individuele leerkrachten.
- Eens per jaar wordt de kwaliteit van de communicatie- en informatievoorziening naar het team samen met het team geëvalueerd.

### **4.3 Beroepshouding – professionele cultuur**

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. Daarbij gaat het om de volgende **ambities**:

1. Handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school.
2. Zich collegiaal opstellen.
3. Zich medeverantwoordelijk voelen voor de school, de leerlingen en elkaar.
4. Met anderen kunnen en willen samenwerken.
5. Hun werk met anderen bespreken.
6. Zich adequaat voorbereiden op vergaderingen en bijeenkomsten.
7. Genomen besluiten loyaal uitvoeren.
8. Zichzelf en het klaslokaal openstellen voor anderen.
9. Aanspreekbaar zijn op resultaten en op het nakomen van afspraken.
10. Gemotiveerd zijn om zichzelf te ontwikkelen.
11. Anderen kunnen en willen begeleiden of helpen.
12. Beschikken over reflectieve vaardigheden.

#### **Beoordeling**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

#### **Verbeterpunten**

- Structureel invoeren van collegiale consultatie.
- Meer onderwijsinhoudelijke onderwerpen op de vergaderingen bespreken.
- Gebruik maken van SVIB als reflectie en coachingsinstrument.

### **4.4. Integraal personeelsbeleid (incl. professionalisering)**

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school. We gebruiken daarvoor de competenties van Berenschot. Deze zijn:

1. Gerichtheid op kwaliteit.
2. Vakmatige beheersing.
3. Gebruik leertijd.
4. Pedagogisch handelen.
5. Didactisch handelen.
6. Zorg voor leerlingen.
7. Opbrengstgerichtheid.
8. Professionele instelling.
9. Communicatie.
10. Omgang met ICT.

Daarnaast werken we ook met het Formulier lesobservatie van Cadenza. (6) Tijdens de klassenbezoeken worden de scores hierop bijgehouden en naderhand met de leerkrachten doorgesproken.

## **4.5 Instrumenten voor personeelsbeleid**

Onze school hanteert diverse instrumenten voor haar (integraal) personeelsbeleid. We zetten deze instrumenten in om de leraren te ontwikkelen (in de gewenste richting). De kernvraag bij ons personeelsbeleid is: hoe zorgen we ervoor, dat de leraren (medewerkers) de geformuleerde competenties steeds beter gaan beheersen. Onze **instrumenten** zijn:

- competenties Berenschot: basisniveau, ervaren niveau en excellent niveau.
- lerarenweb.
- quick scan.
- werken met kwaliteitskaarten van Cees Bos.

### **4.5.1 Beleid m.b.t. stagiaires**

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren in de ontwikkeling van aankomende leerkrachten. Daarom bieden wij stagiaires van de G.H. Zwolle de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO -er in de klas wil begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de G.H.. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool. Stagiaires die ons onderwijsconcept onderschrijven hebben onze voorkeur.

### **4.5.2 Werving en selectie**

Werving- en selectieprocedures worden met de nodige zorgvuldigheid uitgevoerd. Er wordt daarbij rekening gehouden met het gestelde in onze sollicitatiecode. Bij aanname van nieuw personeel streven we naar verjonging van het team.

### **4.5.3 Introductie en begeleiding**

Bij nieuwe leraren volgen we het stappenplan nieuwe leerkrachten. (7)

### **4.5.4 Taakbeleid**

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. De taken zijn onderverdeeld in lesgevendende taken, groepstaken en deskundigheidsbevordering en niet lesgebonden taken. Elk jaar wordt er bekeken of deze taken goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten.

De school heeft gekozen om als norm 10% van de niet lesgebonden taken te nemen.

- we houden daarbij zoveel mogelijk rekening met ieders wensen en sterke kanten.
- we kijken daarbij naar het aantal normuren en de werkelijke uren.
- we willen graag een evenwichtige verdeling van taken.
- onderlinge ruiling van taken is toegestaan.
- er is een rouleringssysteem voor de minder leuke taken, zodat iedereen daarvoor een keer aan de beurt is.

### **4.5.5 Collegiale consultatie**

Vanuit de directie wordt gepromoot dat collega's van elkaar leren door o.a. bij elkaar in de klas te komen. De coördinatoren onder- en bovenbouw stellen roosters op voor deze consultaties.

### **4.5.6 Klassenbezoek**

De directie legt jaarlijks bij ieder teamlid een klassenbezoek af. Bij het klassenbezoek wordt het formulier lesobservatie gehanteerd. Deze is conform het toezichtskader en waarderingkader van de Inspectie van Onderwijs. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt een voortgangsgesprek.

#### 4.5.7 Persoonlijke Ontwikkelplannen (POP)

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competentieset. Een werknemer scoort samen met de directie zichzelf op de competenties, voert een doelstellingengesprek en vult daarna het POP in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het voortgangsgesprek.

#### 4.5.8 Het bekwaamheidsdossier

Van alle werknemers houdt de school een bekwaamheidsdossier bij. Deze dossiers zijn centraal opgeslagen in de school. In het dossier bevindt zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten.
- De missie en visie(s) van de school.
- De competentieset.
- De gescoorde competentieelijstjes.
- De persoonlijke ontwikkelplannen.
- De gespreksverslagen.

Leerkrachten verzamelen in een portfolio 'bewijzen' van hun persoonlijke ontwikkeling.

#### 4.5.9 Functioneringsgesprekken

De directeur voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een regeling functioneringsgesprek. Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker (met daarin de competentieset) centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Daarnaast komen verder aan de orde: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid en mobiliteit.

#### 4.5.10 Deskundigheidsbevordering (scholing – professionalisering)

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken.

Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing in aanmerking komen. De voorkeur geniet dat dit in relatie is met de organisatorische doelen, de competentieset of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan.

Daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de afspraken (doelen) van de school.

#### *Gevolgde teamscholing 2007-2011*

<b>Jaar</b>	<b>Thema</b>	<b>Organisatie</b>
2007-2008	Ontwikkelingsgericht werken	De Activiteit
2008-2009		
2009-2010		
2010-2011	Kanjertraining Streef	kanjertrainingen

#### *Gevolgde persoonlijke scholing 2007-2011*

<b>Thema</b>	<b>Organisatie</b>	<b>Aantal medewerkers</b>
Cursus effectieve II.bespreking	C.P.S.	2
Master SEN	Windesheim	1
Gedragsspecialist	Hogeschool Utrecht	1
Met sprongen vooruit gr. 3 - 5	Instituut Julie Menne	7
Met sprongen vooruit 1/2	Instituut Julie Menne	7
Opleiding onderwijs assistent	MAC	2

### **Specifieke expertise van het team:**

- bedrijfshulpverleners (Johan en Peter)
- V.I.B. ers (Grietje en Bert).
- I.C.T.-er (Johan)
- gedragsspecialist (Jenet)

De coördinator onderbouw en de coördinator bovenbouw zijn ingeschaald in de L.B. schaal.

Zij voldoen aan de volgende eisen:

- o werk (beoordeling minimaal voldoende)- en denkniveau HBO+ door relevante cursussen, master - classes of EVC bewijs (Erkennen van Verworven Competenties) afgegeven door gecertificeerde aanbieder; in aansluiting op Kwaliteitsagenda PO onder anderen op deelgebieden rekenen en taal, zorg, en achterstand;
- o ze dragen (mede)verantwoordelijkheid voor ontwikkelen van, uitdragen van en verdedigen van het onderwijskundig beleid;
- o ze signaleren en analyseren van behoeften tot vernieuwing van onderwijs en hiervoor concepten aanleveren;
- o ze vervullen daadwerkelijk minimaal 50% van de wtf aan lesgevende taken.

#### **4.5.11 Intervisie**

De directie werkt met een vergaderstructuur waarin ook ruimte opgenomen is voor intervisie momenten. Deze intervisies worden gehouden tijdens de onder- en bovenbouwvergaderingen. Tijdens de intervisie bespreken de teamleden onder leiding van een bouwcoördinator de dagelijkse praktijk.

#### **4.5.12 Teambuilding**

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen.

1. de organisatorische vergaderingen: daarbij gaat het vooral om de organisatie en de zorg.
2. de onder- en de bovenbouwvergaderingen: daarbij komen onderwerpen aan bod die specifiek de betreffende bouw aangaan.
3. de onderwijsinhoudelijke vergadering: daarin overleggen we met elkaar over thema's die inhoudelijk van belang zijn voor de school en de leraren.

De eenheid in het team wordt eveneens versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, ook teamscholing. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken 's morgens en 's middags gezamenlijk koffie of thee en nemen dan eventueel kort zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren. De week wordt samen begonnen (weekopening) en afgesloten (weeksluiting). Ook dan is er tijd voor meer informeel overleg. De school organiseert een gezellig samenzijn met de Kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsmiddag/-avond aan het begin van het cursusjaar.

#### **4.5.13 Beoordelingsgesprekken**

Onze school beschikt over een regeling beoordelingsgesprekken.. De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke naar een benoeming voor onbepaalde tijd.

### **4.6 Verzuimbeleid**

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de ARBO-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de schooldirecteur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

## **Beoordeling Integraal Personeelsbeleid**

1 x per vier jaar door directie en leraren

### **Verbeterpunten Integraal Personeelsbeleid:**

- Vaststellen criteria gekoppeld aan competenties van Berenschot.
- Leerkrachten stimuleren tot het aanleggen van een bekwaamheidsdossier en portfolio.
- Invoeren van beoordelingsgesprekken.
- Bij PABO aangeven dat wij een voorkeur hebben voor stagiaires met affiniteit met OGO.

Zie verder Integraal Personeelsbeleidsplan.(8)



## Hoofdstuk 5      Organisatie en beleid

### 5.1.    Organisatiestructuur en – cultuur

Basisschool De Wierde in Winsum is een gereformeerde basisschool met circa 200 leerlingen. In tegenstelling tot de meeste andere scholen in onze provincie, is gbs De Wierde een zelfstandige school, met een eigen schoolvereniging; de Gereformeerde Schoolvereniging Westernieland en omstreken. De schoolvereniging is in 1906 opgericht en bestaat dus al meer dan een eeuw.

Oorspronkelijk stond het schoolgebouw in Westernieland. In 1983 is de school 'verplaatst' naar Winsum. Het huidige schoolgebouw is in 1984 in gebruik genomen en daarna diverse keren uitgebreid, de laatste keer in 2005. De Wierde is een streekschool; de kinderen komen uit de wijde omgeving van Winsum, bijvoorbeeld ook uit Baflo, Warffum, Wetsinge en Sauwerd.

De leden van de schoolvereniging kiezen vanuit de ledenvergadering de leden van het bestuur, het bevoegd gezag. Tenminste eens per jaar vindt er een algemene ledenvergadering plaats van de schoolvereniging. Dan worden de plannen en de begroting van het volgende jaar voorgelegd aan de leden en brengt het bestuur verslag uit van het afgelopen jaar. Het bestuur kan de leden ook bij elkaar roepen om over bepaalde onderwerpen met het bestuur van gedachten te wisselen of om de leden te informeren over belangrijke ontwikkelingen.

De directeur is integraal verantwoordelijk voor het reilen en zeilen binnen de school.

De directeur en de coördinatoren onder- en bovenbouw vormen samen het managementteam (M.T.).

Dit team bereidt beleid voor op alle gebieden, die de school en het onderwijs betreffen. Het M.T. zorgt ervoor dat nieuw beleid goed wordt ingevoerd, uitgevoerd en geborgd

Aan onze school is een medezeggenschapsraad (MR) verbonden, waarin drie ouders en drie teamleden zitting hebben. De ouders hoeven geen lid te zijn van de schoolvereniging om lid te zijn van de MR. De MR is er om het bestuur van de school op een constructieve en kritische manier gevraagd en ongevraagd te adviseren over beleidszaken. Voor een aantal zaken geldt dat het bestuur verplicht is om de MR om advies of instemming te vragen. Deze zaken zijn omschreven in het medezeggenschapreglement.

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden leerkrachten regelmatig gestimuleerd om cursussen te volgen. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe legt de directie klassenbezoeken af en worden er voortgangsgesprekken gevoerd.

Kenmerken van een professionele cultuur zijn wat ons betreft:

1. de schoolleiding zorgt ervoor dat leerkrachten ongestoord hun werk kunnen doen.
2. de schoolleiding zorgt voor een plezierig en functioneel werkklimaat.
3. de schoolleiding zorgt ervoor dat leerkrachten met voldoende en moderne onderwijsleermiddelen kunnen werken.
4. de schoolleiding zorgt voor een vaste vergaderstructuur.
5. de schoolleiding zorgt voor een goede organisatie.
6. de schoolleiding zorgt voor een goede en heldere communicatie
7. de schoolleiding ontwikkelt en implementeert beleid.
8. de schoolleiding faciliteert leerkrachten om hun deskundigheid te kunnen bevorderen.

### 5.2.    Structuur (groeperingvormen)

Op onze school wordt voornamelijk gewerkt volgens het zogenaamde leerstofjaarklassensysteem. Dat wil zeggen dat een bepaalde leerstof bij een bepaald leerjaar hoort. We werken de laatste jaren met 8 groepen, waarvan twee kleutergroepen. Deze kleutergroepen zijn gemengde groepen (1 en 2). Daar hebben we voor gekozen, omdat we vinden dat kinderen daardoor in hun ontwikkeling gestimuleerd kunnen worden; zelfstandigheid bevordert wordt; ze leren elkaar te helpen; er een evenredige verdeling van de kinderen over de groepen mogelijk is.

We proberen ervoor te zorgen dat in de hele schoolperiode kinderen zo veel mogelijk in dezelfde groepssamenstelling zitten. Maar dat is niet altijd haalbaar. In uitzonderingsgevallen kan een kind in een hogere of lagere klas worden geplaatst. Wanneer de ontwikkeling van een kind langzamer of sneller verloopt dan bij zijn leeftijdgenoten kan er, in overleg, soms voor gekozen worden het kind in

een andere groep te plaatsen. Een groep die beter bij hem past. We streven naar maximaal 2 leerkrachten per groep. Helaas is dit niet in alle gevallen mogelijk.

### **5.3. Schoolklimaat (inclusief Sociale Veiligheid)**

Kinderen hebben voor hun ontwikkeling een gezond en veilig klimaat nodig. Dat geldt ook op school. We willen graag dat kinderen met plezier naar school gaan en zich op school thuis voelen. We willen daarom zorgen voor een veilige, ontspannen sfeer. Kinderen moeten zich geborgen weten. We proberen een sfeer te creëren, waarin ieder kind zich geaccepteerd voelt zoals hij is, met al zijn mogelijkheden. Ons uitgangspunt is immers dat ieder kind uniek geschapen is en waardevol is in Gods ogen.

Op de volgende manieren proberen we te zorgen voor een veilig schoolklimaat:

- We willen met persoonlijke aandacht kijken en luisteren naar elk kind.
- We treden op tegen pesten; dit is beschreven in ons pestprotocol.
- We stimuleren de kinderen om elkaar te helpen en te accepteren.
- We stimuleren kinderen om zelf verantwoordelijkheid te dragen voor hun gedrag.
- We hebben op school en in de groepen duidelijke regels.
- We volgen de stappen van de Kanjertraining.

De school stelt de ouders regelmatig in de gelegenheid de sfeer te proeven door middel van oudermorgens.

Daarnaast is het belangrijk dat de fysieke veiligheid eveneens goed geregeld is.

Eén van de aspecten van fysieke veiligheid is verkeersveiligheid. Ouders hebben hierin een belangrijke rol en voorbeeldfunctie. Daarom vragen we ook om hun medewerking in het vergroten van de verkeersveiligheid door b.v. hun auto niet pal voor het schoolgebouw te parkeren en niet op het plein te fietsen.

Om de fysieke veiligheid in en rond het schoolgebouw te waarborgen, moeten de ingangen en de nooddeuren altijd worden vrijgehouden en mag er in school niet worden gerend. Elke leerkracht heeft een ontruimingsplan. Twee keer per jaar voeren we met alle kinderen een ontruimingsoefening uit, zodat iedereen weet wat hij of zij moet doen in geval van calamiteiten. De eerste keer (in september) wordt deze van te voren aangekondigd, de tweede keer gebeurt dit niet.

Een aantal leerkrachten is in het bezit van een geldig diploma bedrijfshulpverlening. Ten behoeve van ontruiming en hulpverlening zijn 'hulpverleningsplanners' in de school aangebracht. Dat zijn bordjes en stickers die b.v. blusapparaten markeren.

Naast genoemde zaken, die wettelijk verplicht zijn, wordt jaarlijks een groot aantal zaken gekeurd. Er wordt dan bijvoorbeeld gekeken of de speeltoestellen nog veilig zijn, de gangen vrij zijn van gevaarlijke obstakels en uitsteeksels en dergelijke.

In de pauzes lopen altijd 2 of 3 leerkrachten op het plein om toezicht te houden. In de middagpauze wordt gebruik gemaakt van overblijfkrachten.

Onze **ambities** zijn:

1. De school ziet er verzorgd uit.
2. De school is een veilige school.
3. Leraren en leerlingen gaan respectvol met elkaar om.
4. Ouders ontvangen wekelijks een nieuwsbrief.
5. De school organiseert regelmatig spreek-/ouderavonden.
6. Ouders participeren bij diverse activiteiten.
7. De school staat altijd open - de leraren zijn bereikbaar

#### **Beoordeling**

De ambities worden een 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team.

#### **Verbeterpunten:**

- Vaststellen veiligheidsplan.
- Afspraken maken omtrent doorgaande lijn voor regels en routines i.v.m. veiligheid.

### **5.3.2. Sociale Veiligheid**

Het is belangrijk dat iedereen die les krijgt of geeft zich veilig voelt op school. Veiligheid is te verdelen in fysieke en emotionele veiligheid. Soms overlappen deze elkaar. In de loop der jaren zijn er op onze school allerlei regels en afspraken gemaakt om de veiligheid te waarborgen.

Om de sociale veiligheid te borgen, zijn er gedragsregels opgesteld. Daarnaast is een anti-agressie-protocol vastgesteld. Daarin worden de stappen beschreven die leerkrachten dienen te nemen wanneer er sprake is van agressief gedrag tegenover hen. De wijze van afhandeling van incidenten, mochten deze voorkomen, is eveneens in het schoolbeleid opgenomen. Om het integraal veiligheidsbeleid te toetsen, wordt van tijd tot tijd bij leerkrachten, ouders en kinderen gepeild of de sociale veiligheid nog steeds voldoende positief ervaren wordt.

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Structureel wordt aan groepen de kanjertraining gegeven.

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden wordt de directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten (de school beschikt over een protocol: ouders ontvangen een brief).

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt niet over een specifieke veiligheidscoördinator (taak directeur). In de schoolgids worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over een paar BHV -ers.

#### **Beoordeling**

De school neemt 1 x per drie jaar vragenlijsten (ouders, leerlingen en leraren af). Zie het plan van aanpak 2011-2015. Jaarlijks wordt het LVS Viseon ingevuld.

#### **Verbeterpunten:**

- Vaststellen veiligheidsplan

### **5.3.3 Risico-Inventarisatie (RIE)**

In 2011 wordt de Risico-Inventarisatie (RI&E) afgenomen. Dat gebeurt m.b.v. de ARBO-meester. Van de inventarisatie wordt een verslag gemaakt waarin de aandachtspunten en de gekozen verbeterpunten staan aangegeven. De verbeterpunten worden opgenomen in een schoolspecifiek plan van aanpak. Jaarlijks werken we aan een aantal verbeterpunten. Het plan van aanpak wordt ieder jaar aangepast, uitgevoerd en geëvalueerd.

Het plan van aanpak is naar de medezeggenschapsraad van de school gestuurd.

### **5.3.4 Arbobeleid**

Onze school heeft met Prové een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige – eventueel in overleg met de bedrijfsarts – een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

## 5.4. De interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. Het gaat erom betrokkenheid te creëren van de medewerkers op het werk en op het schoolgebeuren om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

1. We werken met de volgende soorten vergaderingen:
  - o teamvergadering (org. verg.).
  - o bouwvergadering (o.b. en b.b.)
  - o zorgvergadering ( I.B.ers + I.R.T.er).
  - o werkgroepen
2. Het MT vergadert 2 wekelijks
3. De MR vergadert 1 x per 2 maand
4. We gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memobord, e-mail

Qua communicatiegedrag hebben we de volgende **ambities**:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken.
2. Vergaderingen worden goed voorbereid.
3. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname.
4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf.
5. We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen.

### **Beoordeling**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team.

### **Verbeterpunten**

- We willen toe naar meer onderwijsinhoudelijke besprekingen.

## 5.5. De communicatie met externe instanties

Onze school onderhoudt structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen, waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met:verschillende instanties:

1. Peuterspeelzaal in Winsum.
2. Centrum voor leerlingenzorg (CLZ).
3. G.H. in Zwolle.
4. Zorg Advies Team (ZAT).
5. O.C.R.N. in Groningen.
6. Accàre in Groningen.
7. Molendrift in Groningen.
8. Stichting Eleos.
9. Steunpunt Ambulante begeleiding.
10. GGD/Jeugdgezondheidszorg op school.
11. Logopediste.

### **Beoordeling**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team.

### **Verbeterpunten:**

- Geen

## 5.6. De communicatie met ouders

Om het onderwijs op school goed te laten verlopen, is een goed contact tussen ouders en school belangrijk. Samen met de ouders willen we de kinderen opvoeden en laten leren. Om dit gezamenlijk te doen is regelmatig overleg en informatievoorziening noodzakelijk. Op de volgende manieren onderhoudt de school contact met ouders:

- de schoolgids.
- een nieuwsbrief: elke donderdag, desgewenst per mail.
- rapport 2 of 3 keer per jaar.
- spreekavond, 1 x 10 minuten, 4 x 20 minuten.
- gesprekken: elke dag is er gelegenheid om de leerkracht aan te spreken voor bepaalde zaken en desgewenst een afspraak te maken voor een gesprek.
- informatieavond voor ouders die hun kind overwegen naar gbs De Wierde te laten gaan.
- thema-avond naar aanleiding van een schoolbreed thema, kinderen presenteren hun werk aan de ouders.
- Informatieavonden voor de verschillende groepen.
- Oudermorgens. Ouders nemen een kijkje in de groep.
- Mogelijkheid tot het bijwonen van de weekopeningen.
- website [www.gbsdewierde.nl](http://www.gbsdewierde.nl): foto's en nieuws uit de klassen en handige informatie.

Onze **ambities** zijn verder:

1. Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten.
2. Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken.
3. Ouders worden betrokken bij (extra) zorg.
4. Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs.
5. Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind.

### **Beoordeling**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team.

### **Verbeterpunten**

- Heroriëntatie op rapportage naar ouders middels het rapport.

Begeleiding naar VO -scholen.

De school begeleidt de ouders en leerlingen, zodat de overgang naar het voortgezet onderwijs zo soepel mogelijk verloopt. Jaarlijks organiseren we een aantal zaken:

- info-avond voor de ouders waarbij mensen van het voortgezet onderwijs informatie verstrekken.
- de leerlingen van groep 8 lopen een dag mee op het Voortgezet Onderwijs.
- jaarlijks organiseert het Voortgezet Onderwijs in Groningen een opendag voor ouders en toekomstige leerlingen.
- n.a.v. de uitslag van het schooleindonderzoek organiseert de school een spreekavond voor de ouders, waarbij de uitslag en het schooladvies nader wordt toegelicht.
- er vindt regelmatig overleg plaats met mensen van het Gomarus College. Daarbij komen de vorderingen van de leerlingen aan bod. Op deze manier hopen we dat de overdracht van de leerlingen naar het voortgezet onderwijs zo goed mogelijk zal verlopen.
- Overdracht van Basisonderwijs naar Voortgezet onderwijs vindt plaats d.m.v een onderwijskundig rapport. Waar nodig wordt dit rapport mondeling toegelicht.

## 5.7. Voor- en vroegschoolse educatie (wet OKE)

Onze school onderhoudt contacten met de peuterspeelzalen waarvan leerlingen onze school gaan bezoeken.. Overdracht vindt plaats middels een overdrachtsformulier. Bij zorgleerlingen vindt er een warme overdracht plaats. Jaarlijks is er op gemeentelijk niveau overleg tussen leerkrachten uit de onderbouw en diverse vroegschoolse geledingen.

Onze **ambities** voor wat betreft de relatie voorschool/vroegschool zijn:

1. Er is in alle gevallen sprake van een overdracht.
2. Er is jaarlijks contact tussen de diverse geledingen.

### **Beoordeling**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team

### **Verbeterpunten:**

Geen

## 5.8. Buitenschoolse opvang

### **Opvang tussen de middag**

Tussen de middag is er een pauze van een uur. In deze pauze gaan verschillende kinderen naar huis om daar te eten. De school stelt kinderen in de gelegenheid om tussen de middag op school te eten. De regeling is als volgt:

De 'overblijvers' eten in de kleutergroepen en in groep 3 onder leiding van een ouder en in de andere groepen o.l.v. hun eigen leerkracht. Elke ouder wordt in principe ingeroosterd voor broodschoon/pleinwacht. Dit houdt in dat ouders ongeveer 1 keer in de 4 weken pleinwacht/ broodschoon hebben. Wanneer iemand op een dag verhinderd is, probeert hij/zij zelf voor vervanging te zorgen. Er zijn regels opgesteld voor de broodschoon en de pleinwacht (zie:www.gbsdewierde.nl). Wij willen toe naar een professionalisering van de TSO .

zie daarvoor beleidsplan TSO(9)

### **Opvang voor en na schooltijd**

Het bestuur heeft een convenant getekend met de kinderopvanginstelling Kids2b. Wanneer ouders aangeven dat ze gebruik willen maken van buitenschoolse opvang, dan worden ze doorverwezen naar bovengenoemde instelling voor kinderopvang.

Wanneer blijkt dat er een grote behoefte is aan voor- en naschoolse opvang wordt door de school onderzocht of er mogelijkheden zijn om deze zelf ter hand te nemen.

## Hoofdstuk 6      Financieel beleid

### Hoofdstuk 6.1      Lumpsum financiering – ondersteuning

- Sinds de invoering van de lumpsumfinanciering in 2006 zijn de verantwoordelijkheden ten aanzien van de beheersing van zowel de personele en materiële kosten volledig bij het schoolbestuur komen te liggen. Om deze verantwoordelijkheid nu en in de toekomst te kunnen nemen, is een gezonde financiële situatie van groot belang. Een analyse van de huidige financiële situatie leert dat er sprake is van een, naar het oordeel van het bevoegde gezag, gezonde financiële basis voor de toekomst van de school.
- Er wordt gewerkt met een begroting op verenigingsniveau. Deze begroting is taakstellend en de penningmeester en de directeur zijn verantwoordelijk voor deze taakstelling. De schooldirectie is verantwoordelijk voor de schoolbegroting.
- Onze school wordt op financieel gebied ondersteund door het administratiekantoor:  
Metrium onderwijsdienstverlening Leeuwarden  
Postbus 586, 8901 BJ Leeuwarden.  
Er vindt regelmatig terugkoppeling plaats met medewerkers van Metrium op het gebied van besteding personeel en middelen. Aan de hand van tussenrapportages is het mogelijk om op tijd bij te sturen wanneer dit noodzakelijk blijkt.
- Er vindt controle op bestedingen plaats. Dit gebeurt door de penningmeester. Jaarlijks worden de inkomsten en uitgaven verantwoord door middel van het jaarverslag. Een onderdeel van dit jaarverslag vormt de verantwoording van de accountant.
- Sommige budgetten zijn geoormerkt en moeten aan een bepaald doel worden besteed.(b.v. Cultuur Educatie).
- Gemaakte keuzes m.b.t. personeel en materiaal: zie ook meerjarenbestuursformatieplan.
- In het verleden opgebouwde reserves, die op basis van toenmalige wetgeving specifieke doelbestedingen kenden, zijn thans ondergebracht in algemene reserves.
- De vereniging beschikt over voldoende vermogen. De lasten personeel zullen de komende jaren hoger zijn dan de baten personeel.  
In het jaar 2008 en 2009 was dit al het geval, in 2010 opnieuw en de komende jaren zal het te kort alleen maar toenemen. Oorzaak is dat het aantal leerlingen daalt. Jaren geleden is steeds rekening gehouden met het feit dat het leerlingenaantal zou dalen. Door de bouw van nieuwe woningen in Winsum en daarmee de komst van nieuwe gezinnen werd de daling van het aantal kinderen steeds vertraagd. De prognose voor 2011 en 2012 geeft nu een duidelijk dalende lijn, terwijl de jaren 2013 en 2014 weer een stijging van het aantal kinderen te zien geeft. Daarna zet de dalende lijn weer in.

Ons doel is het huidige kwaliteitsniveau te handhaven. Dit houdt in dat we een aantal keuzen hebben gemaakt:

- we willen het aantal groepen houden op 8. Dat houdt in dat er geen sprake is van combinatiegroepen. Alleen de beide kleutergroepen zijn gecombineerde groepen, maar dat is een bewuste keus..
- onze school kent een tweetal I.B.-ers/coördinatoren, die voor een aantal dagdelen (6) zijn uitgeroosterd.
- onze school kent een I.B.-er, die voor 18 uur r.t. werkzaamheden verricht, ter ondersteuning van de leerkrachten.
- onze school heeft een paar onderwijsassistenten in dienst, die hulp bieden in de groep of aan kinderen individueel.
- de laatste jaren worden in het tweede gedeelte van het cursusjaar onderwijsassistenten in de kleutergroepen geplaatst om extra handen in die groepen te geven.

Bovenstaande keuzen vormen een extra investering in het personeelsbeleid.

Hierdoor kan er meer zorg aan de kinderen worden besteed. De basis- en breedtezorg, die onze school biedt staat n.l. op een hoog niveau. We verwachten door deze extra investering die kwaliteit te blijven handhaven.

De komende jaren zal een deel van de private reserve aangewend moeten worden om de tekorten op te vangen. Deze reserves zijn op dit moment voldoende.

In de jaren dat de school nog groeiende was is steeds rekening gehouden met het gegeven dat er een daling van het aantal leerlingen zou optreden. Het beleid was toen een buffer te vormen om daarmee de daling van de inkomsten te compenseren.

Nu we een aantal jaren werken met Lumpsum is er meer zicht gekomen op de meerjaren inkomsten en uitgaven. Met behulp van de meerjarenbegroting is er een duidelijk beeld gekomen van de inkomsten en de uitgaven. Door tussentijdse rapportages op te laten stellen is het voor het bestuur en directie mogelijk geworden om op tijd de begroting bij te stellen.

## **Hoofdstuk 6.2                    Externe geldstromen**

Zie verder de meerjarenbegroting(10) en de jaarverslagen(11)

## **Hoofdstuk 6.3                    Interne geldstromen**

Voor de vrijwillige ouderbijdragen zie schoolgids(12)

## **Hoofdstuk 6.4                    Sponsoring**

Dit is beschreven in de schoolgids

## **Hoofdstuk 6.5                    Begrotingen**

Zie hiervoor de meerjarenplanning leermiddelen(13) en de meerjarenbegroting(10)

## Hoofdstuk 7 Kwaliteitsbeleid

### 7.0 Kwaliteitszorg

**Kwaliteitsbeleid:** door middel van een cyclisch proces willen we onze kwaliteit bewaken, aanscherpen en borgen.

**Financiën:** de komende jaren zal het aantal leerlingen verder dalen. Daarmee krijgt de school te maken met kortingen op de bekostiging. Bij gelijkblijvende formatie krijgen we te maken met verhoogde uitgaven ( de jaarlijkse schaalverhogingen). De uitgaven moeten de komende jaren heel goed in de gaten worden gehouden. Om de huidige zorg te kunnen bieden is het nodig om de formatie op het huidige peil te houden.

**gebouw:** op dit moment is er officieel sprake van leegstand in ons schoolgebouw (178 m2). De kosten van exploitatie blijven gelijk, maar de inkomsten lopen terug bij een teruglopend aantal leerlingen. De mate van onderhoud wordt 2-jaarlijks gecontroleerd door een medewerker van de Grontmij. Er wordt dan een meerjarenonderhoudsplan samengesteld, waarin precies wordt aangegeven op welke onderdelen er onderhoud c.q. vervanging moet worden gepleegd.

**kwaliteitsbeleid:** m.b.v. kwaliteitskaarten van Cees Bos gaan we hier mee aan de slag.

Eerste jaar opbrengsten	Tweede jaar opbrengsten	Derde jaar opbrengsten	Vierde jaar opbrengsten
Tijd Didactisch handelen Actieve rol ll. Techniek Burgerschap Levensbeschouwing	Aanbod Pedagogisch handelen Zorg en begeleiding Contacten met ouders Externe contacten Schoolleiding	Afstemming Schoolklimaat IPB Interne communicatie Rekenen en wiskunde Schoolleiding	Kwaliteitszorg Inzet van middelen Schooladministratie Taalleesonderwijs Beroepshouding
<u>Externe beoordeling</u> Sociale veiligheid Leerlingen, personeel en ouders	<u>Externe beoordeling</u> Vragenlijst leerlingen	<u>Externe beoordeling</u> Vragenlijst personeel Sociale veiligheid ll. , pers. en ouders	<u>Externe beoordeling</u> Vragenlijst ouders
Managementsrapportage	managementsrapportage	managementsrapportage	managementsrapportage

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor, dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch (zie evaluatieplan, hoofdstuk 7.9) en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is ook, dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar, dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze ze medewerkers parallel verloopt. Onze **ambities** zijn:

1. We hebben inzicht in de kenmerken van onze leerlingenpopulatie.
2. We beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen (zie schoolplan).
3. We beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is, dat de verschillende ambities (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden (zie hoofdstuk 7.9).
4. We laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren (zie evaluatieplan).

5. We werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag).
6. We evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn.
7. We borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen).
8. We rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, MR en ouders).
9. We waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen.

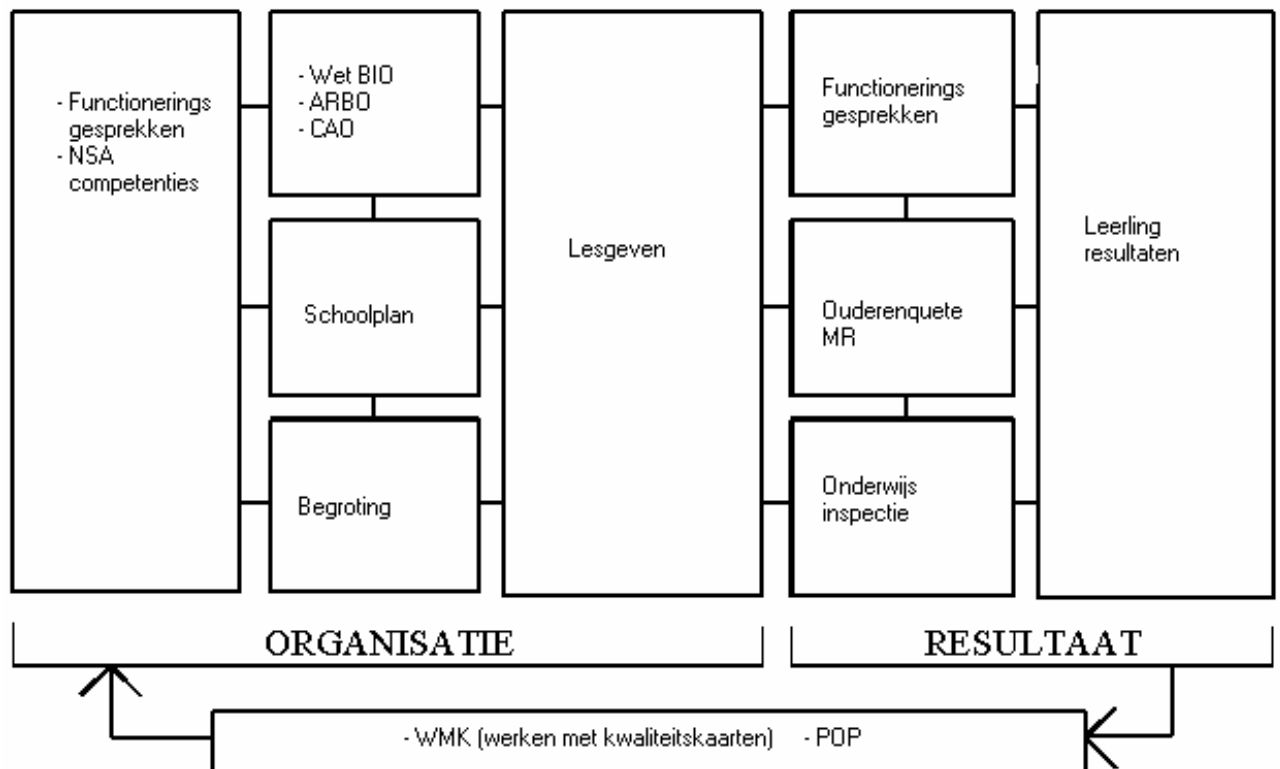
### Beoordeling

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team

### Verbeterpunten

- Verder implementering van WMKPO.

Integraal ziet onze kwaliteitszorg er als volgt schematisch uit:



## 7.1 Wet- en regelgeving

### Schoolgids:

Onze schoolgids bestaat uit twee gedeelten:

1. de schoolgids gbs de Wierde
2. bijlagen bij de schoolgids.

Het eerste deel is in 2010-2011 helemaal opnieuw bewerkt. In 2012 wordt hiervan een update gemaakt.

De bijlage van de schoolgids wordt jaarlijks bijgewerkt.

Alle ouders krijgen de schoolgids en de bijlage in boekvorm uitgereikt.

De schoolgids en de bijlage (zonder de bladzijden met adressen) worden jaarlijks voor 1 augustus digitaal naar de inspectie verzonden.

### Schoolplan:

Het schoolplan is een plan dat voor een periode van 4 jaar wordt gemaakt.

Ouders kunnen hiervan een exemplaar ontvangen. Het schoolplan wordt eveneens op de website van de school gezet.

Een digitale versie van het schoolplan wordt naar de inspectie verzonden.

### Peilingen:

1 x in de 3 jaar wordt een peiling gehouden onder ouders, leerkrachten en leerlingen.

De uitslagen van de verschillende peilingen worden meegenomen in het opzetten van beleid op allerlei gebied.

## 7.2 Terugblik Schoolplan 2007-2011 en Zelfevaluatie

Het schoolplan wikkelen we af via (vier) zgn. veranderplannen.. Jaarlijks wordt het oude veranderplan geëvalueerd en het nieuwe veranderplan vastgesteld.

Zie daarvoor de veranderplannen en de evaluaties.(14)

## 7.3 Analyse inspectierapport

Het laatste inspectiebezoek (periodiek kwaliteitsonderzoek) is vastgesteld op 28 juni 2006.

De algemene conclusie was: "...gbs de Wierde realiseert onderwijs van een voldoende kwaliteit.

Positieve punten: gestructureerde opbrengstgerichte aanpak, orde, productieve werksfeer, stabiele opbrengsten op het verwachte niveau, er wordt rekening gehouden met de eigen ontwikkeling van leerlingen.

Verbeterpunten: schoolbeleid voor afhandeling van incidenten, betere verantwoording van het leerstofaanbod, onvoldoende zicht op de vorderingen van de leerlingen bij begrijpend lezen. Aan deze zaken is in de afgelopen schoolplanperiode (2007-2011) aandacht besteed. Zie veranderplannen en inspectierapport(15)

## 7.4 Analyse Quick Scan

Dit jaar zijn we gestart met de WMKPO .Tussen 1 februari en 30 maart 2011 is een Quickscan afgenomen voor de beleidsterreinen zoals genoemd in het schema (zie punt7.0)

Van het team hebben 10 personen dit ingevuld, van het MT 3 personen.

### Kwaliteitsprofiel

#### Scores per beleidsterrein

Beleidsterrein	Score team	Score MT	Gem.score
tijd	3.58	3.00	3.29
Didactisch handelen	3.54	3.07	3.30
Actieve en zelfstandige rol van de leerling	3.31	2.75	3.03
Opbrengsten	3.59	3.57	3.58
Levensbeschouwelijke identiteit	3.79	3.83	3.81
Kwaliteitszorg burgerschap sociale integratie	3.23	2.73	2.98
Aanbod burgerschap sociale integratie	3.32	3.00	3.16
ICT	3.27	2.98	3.12
Wetenschap en techniek	2.53	2.35	2.44

De beleidsterreinen worden door het team als ruim voldoende beoordeeld. Uitzondering is Techniek. Identiteit scoort hoog. De beoordeling van het MT is iets kritischer. Het onderdeel actieve en zelfstandige rol van de leerling, kwaliteitszorg burgerschap, ICT en Techniek zijn punten van aandacht.

Bij de verbeterpunten zijn de diverse onderdelen uit de Quicksan die verbetering behoeven opgenomen.

Zie verder WMK rapport team en WMK rapport MT van de Quicksan(16)

## 7.5 Analyse oudervragenlijst

In oktober 2009 is aan alle ouders een ouderenquête uitgereikt. Van de 123 uitgereikte exemplaren zijn er 91 teruggekomen. Een score van 74 %.

Wanneer we de uitslag van de enquête analyseren, dan mogen we stellen dat een heel groot gedeelte van de ouders heel tevreden is met de manier waarop we hier dagelijks met de kinderen aan het werk zijn.

Ouders vinden:

- de Wierde een gereformeerde school en men is tevreden met de dagelijkse invulling van de identiteit.
- dat de Wierde goed georganiseerd is.
- vinden dat de kwaliteit goed op peil is.
- dat er in een open en plezierige sfeer wordt gewerkt.
- dat de school voldoende rekening houdt met de verschillende capaciteiten van de leerlingen.
- dat ze voldoende worden betrokken bij de activiteiten op school.

## 7.6 Analyse leerlingenvragenlijst

De leerlingenvragenlijst is in de eerste week van oktober 2009 afgenomen bij de kinderen uit de groepen 6 t/m 8. Niet eerder heeft onze school aan een dergelijk onderzoek meegedaan.

Er kon dus geen sprake zijn van vergelijking met voorgaande jaren. Totaal hebben **74** leerlingen de enquête ingevuld. De enquête geeft een duidelijk beeld van de tevredenheid van leerlingen met hun school. Het gemiddeld cijfer dat de leerlingen aan onze school geven is een : **8.4**.

Uit gegevens van een vergelijkbaar onderzoek aan basisscholen blijkt dat het gemiddelde cijfer daar op 8.0 ligt. De waardering voor onze school ligt daarmee op "zeer goed".

Op de vraag of zij het leuk vinden om naar school te gaan antwoord 60 % "gaat wel" en 32 % "ja".

Verder vindt 78 % dat je op onze school veel leert.

Volgens 60 % van de leerlingen praten zij soms of vaak met de ouders over onze school. 50 % van de leerlingen zegt dat hun ouders ze vaak helpen met huiswerk en 30 % zegt dat ze soms worden geholpen. 93 % van de leerlingen denkt dat hun ouders tevreden zijn over school en 7 % kruist aan "gaat wel". Niemand van de kinderen denkt dat hun ouders niet tevreden over school zijn.

Onze school wordt door de leerlingen goed gewaardeerd ten aanzien van het onderwerp "de groep".

Het percentage van de kinderen dat de groep leuk vindt is 82. Ze hebben het naar de zin in de klas.

Ook vindt het overgrote gedeelte van de kinderen dat hun klaslokaal gezellig is. 77 % van de

leerlingen vindt dat de regels duidelijk zijn.

Onze school wordt door de overgrote meerderheid van de leerlingen gewaardeerd ten aanzien van "beperking van pesten van andere kinderen".

De waardering voor de meester of juf ligt op onze school erg hoog: 89 % van de kinderen vindt juf of meester aardig. 81 % van de leerlingen vindt dat de meester/juf goed uitlegt en 19 % van de kinderen geeft op deze vraag het antwoord "gaat wel". Van de leerlingen vindt 7 % de juf of meester "streng". De leerlingen geven het schoolgebouw de volgende waardering: 57 % "mooi" en 40 % "gaat wel". De meeste kinderen vinden het speelkwartier leuk ( 76 % ) en er zijn voldoende leuke dingen op school te doen (65 %).

De veiligheid op weg naar school scoort in ons geval laag: 49 % van de leerlingen vindt het "veilig" en 43 % kruist aan "gaat wel" .56 % van de leerlingen speelt wel eens buiten, terwijl 27 % aangeeft dat ze dat soms doen.

## 7.7 Analyse lerarenvragenlijst (zie ook 5.3.3: RI&E)

In de maand oktober 2009 is de Lerarenvragenlijst aan alle leerkrachten uitgereikt. Van de 19 uitgereikte exemplaren zijn er 16 teruggekomen.

Voor de uitslag verwijzen we naar bijlage: uitslag Personeelstevredenheidsonderzoek (17)

Gekozen verbeterpunten worden opgenomen in Plan van Aanpak 2011-2015

## 7.8 Het evaluatieplan

In de schoolplanperiode worden alle beleidsterreinen –zoals aan bod gekomen in dit schoolplan- met een zekere regelmaat geëvalueerd. Welk beleidsterrein wanneer geëvalueerd wordt, staat aangegeven in onderstaand schema. De opbrengsten evalueren we jaarlijks. In onze jaarplannen nemen we steeds op welke beleidsterrein wanneer in het jaar geëvalueerd wordt. Over de uitkomsten van de evaluaties wordt gerapporteerd aan het bevoegd gezag, de MR en de ouders.

<b>Onze beleidsterreinen (kwaliteitszorg)</b>	<b>2011- 2012</b>	<b>2012- 2013</b>	<b>2013- 2014</b>	<b>2014- 2015</b>
Levensbeschouwelijke identiteit (3.3)	X			
Leerstofaanbod (3.4)		X		
Taalleesonderwijs (3.5)				X
Rekenen en wiskunde (3.6)			X	
Sociaal-emotionele ontwikkeling (3.7)	X			
Actief Burgerschap en sociale cohesie (3.8)	X			
ICT (3.9)			X	
Leertijd (3.10)	X			
Pedagogisch klimaat (3.11)		X		
Didactisch handelen (3.12)	X			
Actieve rol van de leerlingen (3.13)	X			
Schoolklimaat (5.3)			X	
Zorg en begeleiding (3.14)		X		
Passend onderwijs – afstemming (3.15)			X	
Opbrengstgericht werken(3.16)			X	
Opbrengsten (3.17)	X	X	X	X
Schoolleiding (4.2)		X		
Beroepshouding (4.3)				X
Professionalisering (4.4)			X	
Integraal Personeelsbeleid			X	
Interne communicatie (5.4)			X	

Externe contacten (5.5.)		X		
Contacten met ouders (5.6)		X		
Voor- en vroegschoolse educatie (5.7)		X		
Kwaliteitszorg (7.0)				X
<b>TOTAAL</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>4</b>

## 7.9 Kwaliteitsprofiel – Onze verbeterpunten

Voor het vaststellen van de onderstaande verbeterpunten is gebruik gemaakt van:

1. Het strategisch beleidsplan (hoofdstuk 7.3).
2. Het zorgplan.
3. Het ICT -beleidsplan.
4. Het Integraal Personeelsbeleidsplan.
5. De verschillende hoofdstukken in het schoolplan (zie verbeterpunten per hoofdstuk).  
en de uitslagen en analyses van:
  1. Het meest recente inspectierapport (hoofdstuk 7.4)
  2. De Quick Scan (hoofdstuk 7.5)
  3. De ouder-, leerlingen- en lerarenvragenlijst (hoofdstuk 7.6, 7.7 en 7.8).

Beleidssterrein	Verbeterpunten	Afgeleid van
Levensbeschouwelijke identiteit (3.3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bij elk thema een passend identiteitsonderwerp zoeken</li> <li>• Behandelde onderwerpen vastleggen</li> <li>• Kinderen zelf meer inschakelen bij de weekopeningen</li> </ul>	schoolplan
Leerstofaanbod (3.4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nieuwe rekenmethode kiezen en implementeren</li> <li>• Ict structureel inzetten bij het automatiseren</li> <li>• Plan van aanpak opstellen voor het vak Techniek</li> </ul>	Meerjarenplanning leermiddelen Onderwijs inhoudelijke bespreking Quickscan
Taalleesonderwijs (3.5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oriëntatie op de referentiekaders Taal</li> <li>• Werken met groepsplannen voor spelling en technisch lezen</li> <li>• Normen vaststellen voor de opbrengsten op groeps- en schoolniveau</li> </ul>	Wet regelgeving en schoolplan
Rekenen en wiskunde (3.6)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oriëntatie op de referentiekaders Rekenen</li> <li>• Aanschaf en implementatie van een nieuwe rekenmethode</li> <li>• Werken met groepsplannen</li> <li>• Normen vaststellen voor de opbrengsten op groeps- en schoolniveau</li> <li>• Verder implementeren van het directe instructie model</li> </ul>	Wet en regelgeving  schoolplan
Sociaal-emotionele ontwikkeling (3.7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besluit nemen over invoering en implementatie LVS Kanjertraining</li> <li>• Jaarlijks een Kanjer opfriscursus</li> </ul>	kanjertraining

Actief Burgerschap (3.8)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Scholing in coöperatief leren</li> <li>• Implementatie van coöperatief leren</li> <li>• Kanjeropfriscursus</li> </ul>	Quickscan
ICT (3.9)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ict gebruik bij automatiseren</li> <li>• Doorgaande lijn ontwikkelen ict aanbod</li> <li>• Leren werken met ParnasSys</li> <li>• Opzetten van een digitale leeromgeving voor leerlingen in de bovenbouw (groep 7 en 8)</li> </ul>	schoolplan  Ict beleidsplan
Leertijd (3.10)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eenduidig dagrooster</li> <li>• Leertijd aanpassen aan wat leerlingen nodig hebben</li> </ul>	schoolplan Quickscan
Pedagogisch klimaat (3.11)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doorgaande lijn afspreken voor regels en routines.</li> <li>• Kwaliteitseisen vaststellen als het gaat om brede doelen</li> </ul>	schoolplan
Didactisch handelen (3.12)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verder implementeren van het directe instructie model</li> <li>• Coöperatieve werkvormen invoeren</li> <li>• Afspraken maken voor regels en routines</li> <li>• Instructie afstemmen op behoeften van de leerlingen door te werken met groepsplannen</li> </ul>	schoolplan Quickscan onderwijs inhoudelijke vergaderingen
Actieve rol leerlingen (3.13)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een doorgaande lijn afspreken t.a.v. dag en weektaken</li> <li>• Coöperatieve werkvormen structureel invoeren</li> <li>• Leerlingen leren elkaar te ondersteunen (maatjeswerk)</li> </ul>	bespreking schoolplan
Schoolklimaat (5.3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vaststellen veiligheidsplan</li> <li>• Afspraken maken omtrent doorgaande lijn voor regels en routines i.v.m. veiligheid.</li> </ul>	schoolplan
Zorg en begeleiding (3.14)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Scholing volgen voor handelingsgericht / opbrengstgericht werken</li> <li>• Implementeren van handelingsgericht/opbrengstgericht werken</li> <li>• Scholing volgen voor het werken met ParnasSys</li> <li>• Afspraken maken over het gebruik van ParnasSys</li> <li>• Oriëntatie op kanjervolgsysteem en eventueel implementatie</li> <li>• Scholing voor coöperatief leren</li> <li>• Scholing voor omgaan met gedragsproblematiek</li> <li>• Invoeren Kijk observatiesysteem</li> </ul>	zorgoverleg  schoolplan
Passend onderwijs Afstemming (3.15)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opzetten van beleid voor langdurig zieke kinderen</li> <li>• Vaststellen van een zorgprofiel.</li> <li>• Verder invoeren van digitaal handelingsprotocol hoogbegaafdheid.</li> </ul>	zorgoverleg
Opbrengstgericht werken (3.16)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Scholing en invoering van opbrengstgericht werken</li> <li>• Scholing voor omgaan met Parnassys.</li> </ul>	zorgoverleg
Opbrengsten (3.17)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normen vaststellen voor vaardigheidsgroei per halfjaar</li> </ul>	zorgoverleg
Schoolleiding (4.2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bij de functioneringsgesprekken wordt uitgegaan van de kwaliteiten van de individuele leerkrachten.</li> <li>• Eens per jaar wordt geëvalueerd met het team of de communicatie en informatievoorziening van voldoende kwaliteit was.</li> </ul>	personeels- tevredenheids- onderzoek

Beroepshouding (4.3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Structureel invoeren van collegiale consultatie.</li> <li>• Meer onderwijsinhoudelijke onderwerpen op de vergaderingen bespreken</li> <li>• Gebruik maken van SVIB als reflectie en coachingsinstrument.</li> </ul>	schoolplan strategisch beleidsplan
Professionalisering (4.4) Integraal Personeelsbeleid	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Invoeren van beoordelingsgesprekken</li> <li>• Bij PABO aangeven dat wij een voorkeur hebben voor stagiaires met affiniteit met OGO</li> <li>• Vaststellen criteria gekoppeld aan competenties van Berenschot</li> <li>• Leerkrachten stimuleren tot het aanleggen van een bekwaamheidsdossier en portfolio</li> </ul>	strategisch beleidsplan  schoolplan
Interne communicatie (5.4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• meer onderwijsinhoudelijke besprekingen.</li> </ul>	schoolplan
Externe contacten (5.5.)		
Contacten met ouders (5.6)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heroriëntatie op rapportage naar ouders middels het rapport.</li> </ul>	schoolplan
Voor- en vroegschoolse educatie (5.7)		
Kwaliteitszorg (7.0)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verder implementering van WMKPO</li> </ul>	strategisch beleidsplan

## 7.10 Plan van Aanpak 2011-2015

### Het schoolontwikkelplan *Jaar 2011-2012* (gekozen verbeterdoelen)

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	1 <sup>e</sup>	2e	Consequenties - organisatie - professionalisering - middelen
01	Levensbeschouwelijke identiteit	Bij elk thema een passend identiteitsonderwerp zoeken. Vastleggen wat is behandeld. Kinderen inschakelen bij weekopeningen.	x x x	X x	verantwoordelijke aanwijzen
02	Leerstofaanbod	Nieuwe rekenmethode implementeren. Ict structureel inzetten bij automatiseren. Plan van aanpak maken voor Techniek	X X X	X X x	teamvergaderingen  2 teamleden
03	Rekenen en wiskunde	Oriëntatie op referentiekaders rekenen Aanschaf en implementatie nieuwe rekenmethode. Verder implementeren directe instructiemodel.	X X x	X X x	begeleiding CEDIN
04	Sociaal emotionele ontwikkeling	Besluit nemen over Kanjertraining LVS Implementatie opfriscursus	x x	X	teambijeenkomsten
05	ICT	Parnassys invoeren	x	x	begeleiding Driestar teambijeenkomst
06	leertijd	Invoeren eenduidig dagrooster	x		afpraak vastleggen team
07	Pedagogisch klimaat	Afspraken maken over doorgaande lijn voor regels en routines m.b.t. pedagogisch klimaat	x		teamvergadering

08	Didactisch handelen	Directe instructiemodel verder implementeren Afspraken maken en vastleggen over doorgaande lijn m.b.t. regels en routines voor didactisch handelen	x x	x	Inzet IB-ers teamvergadering
09	Schoolklimaat	Vaststellen veiligheidsplan	x		MT- vergadering
10	Zorg en begeleiding	Scholing volgen voor opbrengstgericht/ handelingsgericht werken Scholing volgen voor werken met Parnassys Afspraken maken over gebruik Parnassys Oriëntatie op kanjervolgsysteem Invoeren kanjervolgsysteem Invoeren deel KIJK observatiesysteem	x x x x x	x  x x	begeleiding vanuit CEDIN teambijeenkomsten klassenbezoeken teamvergaderingen onderbouwvergaderingen
11	Passend onderwijs Afstemming	Opstellen van beleidsplan voor langdurig en chronisch zieke kinderen Vaststellen van een zorgprofiel Verder invoeren van digitaal handelingsprotocol hoogbegaafdheid	x x	x x	zorgteam vergaderingen
12	Opbrengstgericht werken	Scholing en invoering van opbrengstgericht werken Scholing voor omgaan met Parnassys	X x	x	CEDIN Driestar
13	Schoolleiding	Functioneringsgesprekken houden waarbij eerst de kwaliteit van de leerkracht wordt benoemd. Jaarlijks evalueren van de kwaliteit van de communicatie en informatievoorziening naar het team.		x x	directeur teamvergadering
14	Beroepshouding	Structureel invoeren van collegiale consultatie Gebruik maken van SVIB als reflectie en coachingsinstrument	x x	X X	organisatie IB -ers teamleden uitroosteren
15	Integraal personeelsbeleid	Stagiaires met OGO affiniteit bij voorkeur plaatsen			
16	Interne communicatie	Meer onderwijsinhoudelijke besprekingen	x	x	organisatie IB-ers teamvergadering
17	Contacten met ouders	Heroriëntatie op rapportage naar ouders middels het rapport		x	teamvergadering
18	Kwaliteitszorg	Verdere implementering WMKPO Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen:	x	x X	teamvergadering

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder schooljaar zullen we terugblikken, of we verbeterdoelen en in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de Opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

Richtinggevend voor het schoolplan 2011-2015 zijn de geformuleerde streefbeelden (zie hoofdstuk 3.1, Missie):

1. op onze school wordt zoveel als mogelijk ontwikkelingsgericht gewerkt.
2. op onze school ontwikkelen leerkrachten en leerlingen een onderzoekende/nieuwsgierige houding.
3. op onze school kennen leerkrachten de leerlijnen, zodat een doorgaande leerlijn is gewaarborgd.
4. op onze school worden leerlingen actief betrokken op hun eigen ontwikkelingsproces.
5. op onze school is duidelijk zichtbaar dat we werken vanuit een christelijke visie.
6. op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt.
7. op onze school voelen alle leerlingen zich veilig en gewaardeerd.
8. op onze school is er een open communicatie met kinderen, ouders en leerkrachten onderling.

## Hoofdstuk 7.11

## Het schoolontwikkelplan *Jaar 2012-2013*

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	1e	2e	Consequenties - organisatie - professionalisering - middelen
01	taalleesonderwijs	Oriëntatie op referentiekaders taal Normen vaststellen voor opbrengsten op groeps- en schoolniveau	x		teamvergadering
02	Rekenen en wiskunde	Werken met groepsplannen Normen vaststellen voor opbrengsten op groeps- en schoolniveau	X x		
03	Sociaal emotionele ontwikkeling	Kanjer opfriscursus	x		teambijeenkomst
04	Actief burgerschap	Scholing in coöperatief leren		x	Teambijeenkomsten
05	ICT	ICT systematisch inzetten bij automati- seren	x		
06	leertijd	Leertijd aanpassen aan onderwijsbe- hoeften	x		
07	Pedagogisch klimaat	Kwaliteitseisen vaststellen voor brede doelen		x	teamvergadering
08	Didactisch handelen	Verder implementeren van directe instructiemodel Instructie afstemmen op behoeften van leerlingen door te werken met groepsplannen	x x		
09	Actieve rol leerlin- gen	Een doorgaande lijn afspreken t.a.v. dag- en weektaken	x	x	teamvergadering
10	Zorg en begeleiding	Scholing volgen voor handelingsgericht/ opbrengstgericht werken Implementeren van handelingsgericht/ opbrengstgericht werken Afspraken maken over het gebruik van ParnasSys Scholing volgen voor coöperatief leren Invoering deel KIJK observatiesysteem	x x x	x  x	teambijeenkomsten
11	Passend onderwijs afstemming	Verder invoeren van digitaal handelingsprotocol hoogbegaafdheid	x		
12	Opbrengstgericht werken	Scholing en invoering van opbrengst- gericht werken	x	x	teambijeenkomsten
13	Opbrengsten	Normen vaststellen voor vaardigheidsgroei per half jaar	x		teamvergadering

14	Integraal personeelsbeleid	Vaststellen criteria gekoppeld aan competenties van Berenschot		x	
13	Contacten met ouders	Heroriëntatie op rapportage naar ouders middels rapport	x		teamvergadering
10	Kwaliteitszorg	Verdere implementering WMKPO Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen		x X	teamvergadering

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder schooljaar zullen we terugblikken, of we verbeterdoelen en in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de Opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

Richtinggevend voor het schoolplan 2011-2015 zijn de geformuleerde streefbeelden (zie hoofdstuk 3.1, Missie):

1. op onze school wordt zoveel als mogelijk ontwikkelingsgericht gewerkt.
2. op onze school ontwikkelen leerkrachten en leerlingen een onderzoekende/nieuwsgierige houding.
3. op onze school kennen leerkrachten de leerlijnen, zodat een doorgaande leerlijn is gewaarborgd.
4. op onze school worden leerlingen actief betrokken op hun eigen ontwikkelingsproces.
5. op onze school is duidelijk zichtbaar dat we werken vanuit een christelijke visie.
6. op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt.
7. op onze school voelen alle leerlingen zich veilig en gewaardeerd.
8. op onze school is er een open communicatie met kinderen, ouders en leerkrachten onderling.

## Hoofdstuk 7.12

## Het schoolontwikkelpun Jaar 2013-2014

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	1e	2e	Consequenties - organisatie - professionalisering - middelen
01	Taalleesonderwijs	Werken met groepsplannen voor spelling Normen vaststellen voor opbrengsten op groeps- en schoolniveau	x x	x	teamvergadering
02	Sociaal emotionele ontwikkeling	Kanjer opfris cursus	x		teambijeenkomst
03	Actief burgerschap	Implementatie van coöperatief leren	x	x	
04	ICT	Doorgaande lijn ontwikkelen voor het ICT aanbod	x		
05	Didactisch handelen	Coöperatief leren invoeren Instructie afstemmen op behoeften van leerlingen door te werken met groepsplannen	X x		
06	Zorg en begeleiding	Verder invoeren van handelingsgericht/ opbrengstgericht werken Invoering deel KIJK observatiesysteem	x		
06	Professionalisering en integraal personeelsbeleid	Invoeren van beoordelingsgesprekken Leerkrachten stimuleren tot aanleg portfolio en bekwaamheidsdossier		x x	
07	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen:		x	teamvergadering

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder schooljaar zullen we terugblikken, of we verbeterdoelen en in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de Opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

Richtinggevend voor het schoolplan 2011-2015 zijn de geformuleerde streefbeelden (zie hoofdstuk 3.1, Missie):

1. op onze school wordt zoveel als mogelijk ontwikkelingsgericht gewerkt.
2. op onze school ontwikkelen leerkrachten en leerlingen een onderzoekende/nieuwsgierige houding.
3. op onze school kennen leerkrachten de leerlijnen, zodat een doorgaande leerlijn is gewaarborgd.
4. op onze school worden leerlingen actief betrokken op hun eigen ontwikkelingsproces.
5. op onze school is duidelijk zichtbaar dat we werken vanuit een christelijke visie.
6. op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt.
7. op onze school voelen alle leerlingen zich veilig en gewaardeerd.
8. op onze school is er een open communicatie met kinderen, ouders en leerkrachten onderling.

**Hoofdstuk 7.13****Het schoolontwikkelplan *Jaar 2014-2015***

	<b>Beleidsterrein</b>	<b>Verbeterdoel(en)</b>	<b>1e</b>	<b>2e</b>	<b>Consequenties</b> - <b>organisatie</b> - <b>professionalisering</b> - <b>middelen</b>
<b>01</b>	taalleesonderwijs	Werken met groepsplannen voor lezen			
<b>02</b>	Sociaal emotionele ontwikkeling	Kanjeropfriscursus volgen			teambijeenkomst
<b>03</b>	ict	Doorgaande lijn ontwikkelen voor ICT aanbod			
<b>04</b>	Actieve rol leerlingen	Leerlingen leren elkaar te ondersteunen door maatjeswerk			
<b>05</b>	Zorg en begeleiding	Verder invoeren opbrengstgericht/handlungsgericht werken Invoering deel KIJK observatiesysteem Scholing voor omgaan met gedragsproblematiek			teambijeenkomsten teamvergaderingen
<b>06</b>	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen:		x	teamvergadering

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder schooljaar zullen we terugblikken, of we verbeterdoelen en in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de Opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

Richtinggevend voor het schoolplan 2011-2015 zijn de geformuleerde streefbeelden (zie hoofdstuk 3.1. Missie):

1. op onze school wordt zoveel als mogelijk ontwikkelingsgericht gewerkt.
2. op onze school ontwikkelen leerkrachten en leerlingen een onderzoekende/nieuwsgierige houding.
3. op onze school kennen leerkrachten de leerlijnen, zodat een doorgaande leerlijn is gewaarborgd.
4. op onze school worden leerlingen actief betrokken op hun eigen ontwikkelingsproces.
5. op onze school is duidelijk zichtbaar dat we werken vanuit een christelijke visie.
6. op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt.
7. op onze school voelen alle leerlingen zich veilig en gewaardeerd.
8. op onze school is er een open communicatie met kinderen, ouders en leerkrachten onderling.