



Jaarverslag 2021

Gbs De Wierde Winsum

door het bestuur van Gereformeerde Schoolvereniging Westernieland e.o.
april 2022

Woord vooraf

Met dit jaarverslag 2021 legt het bestuur van de Gereformeerde Schoolvereniging Westernieland e.o. verantwoording af aan het Ministerie van OCW, aan ouders, werknemers, MR en andere belanghebbenden, over het door haar gevoerde beleid in 2021 op gbs De Wierde in Winsum.

Het jaarverslag bestaat uit een verantwoording van het gevoerde beleid en een financiële verantwoording (vergezeld van een accountantsverklaring).

Het jaar 2021 was het tweede jaar op rij die sterk gestempeld werd door de wereldwijde COVID 19-epidemie. Ook al wilden we het onderwijs voor de kinderen zo normaal mogelijk laten verlopen, de pandemie legde ontegenzeggelijk een extra druk op het schoolleven. In bijlage 1 worden de meest in het oog springende ontwikkelingen en gebeurtenissen op onze school in 2021 in chronologische volgorde puntsgewijs samengevat.

Hoofdstuk 1 beschrijft waar gbs De Wierde voor staat (missie, visie, ambities en doelstellingen). In de hoofdstukken 2 t/m 5 wordt dit verder uitgewerkt en verantwoordt het bestuur zich achtereenvolgens over het gevoerde beleid ten aanzien van Onderwijs & Resultaten, Personeel & Organisatie, Huisvesting & Middelen en Financiën.

Hoofdstuk 6 vormt een vooruitblik voor de komende jaren. Tot slot vindt u in hoofdstuk 7 nog een verantwoording over aanvullende onderwerpen waarover het bestuur van overheidswege verantwoording dient af te leggen.

In bijlage 1 is het Verslag opgenomen van het toezichthoudend bestuur.

Namens het bestuur,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Antoinette Heijink', with a large, stylized flourish extending to the right.

Antoinette Heijink
(voor bestuurstaken gemandateerd directeur)

Winsum, april 2022

Het jaar 2021 in vogelvlucht

In januari

- start na de kerstvakantie opnieuw een periode van online onderwijs en maken dagelijks 15-20 kinderen gebruik van de noodopvang
- doet de directie een subsidie-aanvraag de deur uit in het kader van de subsidieregeling Leerkracht (die helaas niet wordt toegekend)

In februari

- vindt een online teamvergadering plaats, met o.a. bespreking van de voorlopige schooladviezen
- bereidt het team de opening van de school op 8 februari voor
- wordt na enige onzekerheid over winters weer (Code Oranje) vanaf 8 februari weer fysiek onderwijs gegeven met de nodige aanpassingen (cohortering, hygiënemaatregelen, groep 8 nog steeds in het speellokaal)
- moet de school op 15 februari toch een dag dicht blijven in verband met Code Rood
- voert de directie voorjaarsgesprekken met alle medewerkers
- krijgen de kinderen een aangepast rapport mee naar huis
- start Kinderopvangorganisatie Calimero met het aanbieden van buitenschoolse opvang op locatie gbs De Wierde

In maart

- wordt een online teamvergadering gehouden; de rapporten nieuwe stijl worden geëvalueerd en er is een presentatie van de onderwijsvisie voorbereid, als opstapje naar de studiedag op 1 april
- worden de opbrengsten van het onderwijs op sociaal emotioneel gebied, rekenen en taal gedeeld met het bestuur

In april

- vindt een studiedag plaats in vanwege Corona-maatregelen aangepaste vorm (drie groepen) over onze onderwijsvisie, met een actieve bijdrage van coördinatoren; ook vierden we in deze groepen het avondmaal
- genieten de kinderen een paasontbijt (als goedmaker voor het gemiste kerstontbijt)
- gaat Koningsspelen in aangepaste vorm toch door
- moet groep 8 in quarantaine in de week dat ook de IEP-eindtoets zou worden afgenomen, wordt de IEP-toets uitgesteld

In mei

- wordt in mei het formatieplan vastgesteld met daarin ook een voorstel voor besteding van NPO-gelden
- starten we weer met Talentgroepen op vrijdagmiddag!

In juni

- wordt er in De Poort in Winsum een hybride ouderavond gehouden met Peter de Vries, expert ouderbetrokkenheid. Deze ouderavond is ook thuis te volgen via een livestream.
- sluit de werkgroep Partnerschap met ouders af met een Kwaliteitskaart, een profiel voor Klassenouders en Buddy's en een gezamenlijke maaltijd op school
- evalueert het team het schooljaar aan de hand van een online vragenlijst, die input vormt voor het nieuwe Jaarplan-

- maken we kennis met de Leerkracht-methodiek
- doet de directie via de gemeente een subsidie-aanvraag de deur uit voor verbetering ventilatie op school
- evalueert het middagpauzeteam het schooljaar tijdens een lunch op Marenland

In juli

- neemt groep 8 afscheid met een musical in De Poort in Winsum en gaan de ouders van groep 8 met de groep nog een dag naar Schiermonnikoog

In augustus

- starten we het schooljaar als team met een studietweedaagse in Nieuw Allardsoog: we stellen met Stichting Leerkracht de prioriteiten voor het nieuwe schooljaar vast. Gabriël Anthonio, hoogleraar sociologie van leiderschap van de RuG, zet ons aan het denken over 'omgaan met verschillen' en het opzoeken van 'de plaats van het ongemak'.
- starten we met de kinderen in de week erna het schooljaar met een jaaropening over het thema 'Wat ben je mooi'

In september

- voeren leerkrachten met een startgesprek met alle ouders, met hun kind erbij in de meeste gevallen
- volgen vier geworven schoolcoaches en de directeur een training van Stichting LeerKRACHT voor het werken in Leerteams
- houden we n.a.v. vragen van ouders het beleid voor de instroom van leerlingen tegen het licht en passen we onze werkwijze hierin aan
- maken we op basis van het voorwerk van de werkgroep Partnerschap met MR en team afspraken over hoe om te gaan met ouders in de school 'na Corona' (ingande na de herfstvakantie)

In oktober

- ontvangen de teamleden op de dag van de leraar het boekje 'Het leven praat terug' van Gabriël Anthonio, als reminder aan de tweedaagse in Nieuw Allardsoog
- trappen de schoolcoaches het werken met Leerteams af tijdens de teamvergadering van 6 oktober
- worden in oktober ouderavonden gehouden in alle groepen om de verbinding met en tussen ouders te versterken
- wordt een brede vacature uitgezet voor een leerkracht midden- en of bovenbouw (circa 0,6 Fte), in verband met vervanging van een zwangere collega in de middenbouw
- wordt Educonnect ingezet ter ondersteuning van leerkrachten en het groepsproces in groep 8
- meldt een leerkracht van groep 7/8 zich ziek omdat ze teveel hooi op haar vork heeft gehad
- ondergaat een onderwijsondersteunende medewerker een knie-operatie, waardoor zij enige tijd uit roulatie raakt
- hebben we direct na de herfstvakantie voor de eerste keer inloop nieuwe stijl, met thema-opening
- volgt de zoveelste Corona-persconferentie, waarna ouders opnieuw niet meer welkom zijn in de school
- starten we na de herfstvakantie met bord- en werksessies in het kader van Leerteams

In november

- vindt een personele wisseling plaats voor groep 8 met gevolgen voor de bemensing voor verschillende groepen (4, 5 en 7)
- vindt een extra bijeenkomst plaats met toezichthoudend bestuur naar aanleiding van personele wisseling
- wordt een nieuw Meerjarenonderhoudsplan opgesteld ten behoeve van de Meerjarenbegroting
- is op 18 november een nieuwe medewerker gevonden voor de vervanging in groep 4; de nieuwe medewerker is per direct beschikbaar om te worden ingewerkt.
- worden de Kanvas-vragenlijsten afgenomen met het oog op monitoring van de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen

In december

- is Sinterklaas wel welkom op school, opnieuw zonder ouders
- vindt een gesprek plaats tussen directie en MR over behoeften vanuit het team, met name aan meer focus op het primaire proces en meer gerichte feedback vanuit de schoolleiding
- vindt de eerste (online) ontmoeting plaats met de geworven klassenouders (groep 4-7)
- wordt de meerjarenbegroting 2022-2025 vastgesteld
- evalueren we tijdens een teamsessie (in groepen) de eerste periode waarin we hebben gewerkt met Leerteams
- wordt het kerstontbijt een week naar voren gehaald, naar 17 december, de laatste schooldag
- sluit de school vanaf 20 december in verband met de oplopende besmettingscijfers van de Omikron-variant van het Coronavirus. Dat is een week eerder dan gepland. Er wordt geen online onderwijs gegeven. Wel wordt er noodopvang geregeld voor kinderen van ouders in cruciale beroepen
- wordt de kerstafsluiting met het team afgeblazen
- bereidt het coördinatieteam verschillende scenario's voor, vooruitlopend op de volgende coronapersconferentie op 3 januari 2022.

Inhoud

Woord vooraf	2
1 Wat voor school is gbs De Wierde?	7
1.1 Juridische structuur	7
1.2 Missie en visie van de school	7
1.3 Doelstellingen van de organisatie	8
1.4 Identiteit en aannamebeleid	9
2 Onderwijsbeleid & behaalde resultaten	10
2.1 Het gevoerde beleid	10
2.2 Samenwerking	12
2.3 Kwaliteitszorg	14
2.4 Behaalde onderwijsresultaten 2021	17
2.5 Uitstroomgegevens	21
3 Personeel & Organisatie	24
3.1 Personeelsbeleid	24
3.2 Organisatiestructuur	26
4 Huisvesting & ICT	27
5 Financieel beleid	28
5.1 Gevoerd financieel beleid	28
5.2 Treasury- en financieringsbeleid	30
5.3 Financiële positie, meerjarenperspectief	31
6 De toekomst	35
6.1 Voor onze school relevante ontwikkelingen	35
6.2 Continuïteitsparagraaf: risico's en kansen	36
6.3 Belangrijke bestuurlijke voornemens en besluiten	40
7 Overige informatievereisten	41
7.1 Maatschappelijke thema's	41
7.2 Horizontale verantwoording	41
7.3 Klachtenregeling	42
7.4 Prestatiebox	42
7.5 Naschoolse en tussenschoolse opvang	42
7.6 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen	42
7.7 Code Goed Bestuur in het primair onderwijs	43
7.8 Risicobeheersings- en controlesysteem	43
7.9 Bestuursverklaring	44
Bijlage 1 Verslag toezichthoudend bestuur	45
Bijlage 3 Overzicht Ambitie- en Kwaliteitskaarten gbs De Wierde	51

1 Wat voor school is gbs De Wierde?

1.1 Juridische structuur

Gbs de Wierde is een zelfstandige schoolvereniging met een school met een leerlingenaantal dat de laatste jaren schommelt rond 180 leerlingen. De school en de schoolvereniging zijn gevestigd in Winsum. De kinderen die er naar school gaan, komen uit het dorp Winsum en omliggende kernen. De Wierde is daarmee een streekschool.

De naam van de schoolvereniging is 'Gereformeerde Schoolvereniging Westernieland e.o.'. Westernieland is de plaats waar de schoolvereniging op 14 juli 1906 is opgericht en waar de school eerder was gevestigd. De schoolvereniging staat onder nummer 40024230 ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Groningen.

1.2 Missie en visie van de school

De kernactiviteit van het bevoegd gezag is het bieden van goed, boeiend, expliciet christelijk basisonderwijs in Winsum en omstreken.

Onze missie

We willen samen met de ouders, als eerst verantwoordelijken, de kinderen die ons zijn toevertrouwd, in onderwijs en opvoeding tot bloei laten komen, door hen te helpen als kind van God een eigen identiteit te ontwikkelen. Dit doen we door hun talenten aan te spreken, nieuwsgierigheid aan te wakkeren en hen te helpen bij het ontwikkelen van de kennis, houding en vaardigheden die zij nodig hebben om als christen een eigen plek in te nemen en verantwoordelijkheid te dragen in de samenleving.

Onze visie

Levensbeschouwelijke visie

Het meest kenmerkende voor gbs de Wierde is dat onze school een christelijke school is. Op onze school ontvangen de kinderen onderwijs vanuit een christelijke visie op mens en samenleving. In het [identiteitsdocument van onze school](#), dat op de website van onze school te vinden is, staat beschreven op welke manier we inhoud geven aan de identiteit van de school. Het identiteitsdocument is in juni 2019 geactualiseerd, tegelijk met de statutenwijziging.

Onderwijskundige visie

We willen vanuit een christelijke visie op mens en samenleving boeiend, betekenisvol onderwijs geven, in aansluiting op de (christelijke) opvoeding die kinderen thuis krijgen. We gaan daarbij voor de brede ontwikkeling van kinderen gericht op kwalificatie, socialisatie én persoonsvorming. Dat is meer dan rekenen en taal.

Het [Strategisch Schoolplan 2019 – 2023](#) met de titel 'Mensen tot bloei laten komen. Dat is de bedoeling' beschrijft de hoofdlijnen van het beleid van de school voor de komende jaren: onze missie, visie, kernwaarden en richtinggevende uitspraken voor de kwaliteit van onderwijs en de uitwerking ervan op de verschillende beleidsterreinen. In paragraaf 2.1 wordt een korte toelichting gegeven op onze onderwijskundige visie.

1.3 Doelstellingen van de organisatie

Onze bedoeling, zoals verwoord in het strategisch schoolplan 2019-2023 is om mensen tot bloei te laten komen. We willen daarin gaan voor de brede ontwikkeling van kinderen. Als school zijn we daarbij natuurlijk ook gehouden aan de Kerndoelen die voor alle basisscholen gelden.

De afgelopen jaren nam onder teamleden het ongemak met deze (smalle) manier van monitoren van de opbrengsten steeds meer toe. Tijdens het proces dat we in 2019 hebben doorlopen in aanloop naar het [Strategisch Schoolplan 2019-2023](#) hebben we dit ongemak met elkaar onderkend, benoemd en omgezet in ambities voor de komende jaren. We hebben daarbij met elkaar afgesproken te willen komen tot een nieuw kwaliteitssysteem (vanuit de bedoeling) met Ambitie- en Kwaliteitskaarten, waarbij we de doelen op schoolniveau en de wijze van monitoring meer in lijn willen brengen met prioriteiten die voortvloeien uit onze onderwijsvisie en geformuleerde ambities.

De volgende ambities zijn in het Strategisch Schoolplan benoemd en uitgewerkt (zie bijlage 2):

- Ambitie 1: We werken vanuit de bedoeling: mensen tot bloei laten komen!*
- Ambitie 2: Van de gemiddelde leerling naar die ene leerling*
- Ambitie 3: Doelgericht en cyclisch werken aan kerndoelen en eigen doelen*
- Ambitie 4: Versterken school als gemeenschap, rol in lokale gemeenschap*
- Ambitie 5: Goede balans inspanning-ontspanning*
- Ambitie 6: Toekomstbestendige, passende huisvesting*
- Ambitie 7: Versterken (strategische) samenwerking*

In het Strategisch Schoolplan 2019-2023 zijn per ambitie richtinggevende uitspraken gedaan over de wijze waarop deze ambities worden gerealiseerd. In de komende hoofdstukken, waarin verslag wordt gedaan van activiteiten in 2021, wordt per hoofdstuk een link gelegd met de ambities, waar de in dat hoofdstuk beschreven activiteiten een bijdrage aan leveren.

Door Corona is de uitwerking van Ambitie- en Kwaliteitskaarten enigszins vertraagd op gang gekomen. Het begin is er, maar er is nog tijd nodig om de doelen op schoolniveau en de manier waarop we die monitoren te verbreden en meer te verbinden met onze onderwijsvisie, resulterend in een kwaliteitskaart Doelen en Monitoring. In de eerste helft van het schooljaar 2022-2023 hopen we dit proces af te ronden.

In het schooljaar 2020-2021 werkten we op schoolniveau daarom nog net als in voorgaande jaren met zogeheten streefdoelen voor de kernvakken. Voor Begrijpend lezen, Spelling, Rekenen en wiskunde en Woordenschat hebben we het streefniveau vastgesteld op minimaal 3.3 in termen van niveauwaarde. Dit is boven het landelijk gemiddelde (3.0). Voor technisch lezen hebben we ons streefniveau vastgesteld op het landelijk gemiddelde niveau, minimaal 3.0 in termen van niveauwaarde. Met ingang van het schooljaar 2017-2018 nemen we in plaats van de DMT de AVI af. Als doel is geformuleerd dat 75% van de leerlingen op AVI-niveau scoort dat past bij de leeftijd van het kind. Wat betreft de Centrale Eindtoets willen we boven de ondergrens van de inspectie scoren.

- Begrijpend Lezen 3.3
- Spelling 3.3
- Rekenen & Wiskunde 3.3
- Technisch Lezen 3.0 -> AVI: 75%

Voor Sociale Veiligheid hanteren we de signaleringsgrens van de Onderwijsinspectie voor groep 8.

Bij de evaluatie van het schooljaar 2021-2022 (paragraaf 2.4) zijn deze doelen nog als uitgangspunt genomen.

1.4 Identiteit en aannamebeleid

We vinden het belangrijk dat de christelijke identiteit van onze school voor ouders een belangrijk motief is om hun kinderen naar onze school te brengen. Daarom wordt met nieuwe ouders een gesprek gevoerd over verwachtingen ten aanzien van de identiteit van de school. Om verwachtingen ten aanzien van de identiteit goed op elkaar af te stemmen, maakt de school gebruik van een [identiteitsdocument](#).

We verwachten van ouders en medewerkers dat ze hun kind bij ons naar school laten gaan omdat ze het belangrijk vinden dat hun kind christelijk onderwijs krijgt. Om dit te onderstrepen vragen we ouders bij de aanmelding of ze het identiteitsdocument kunnen onderschrijven. Van leerkrachten verwachten we dat ze intrinsiek gemotiveerd zijn om vanuit een christelijke visie op mens en samenleving onderwijs te geven. Bij de aanstelling vragen we leerkrachten of zij de grondslag van de school (die niet gewijzigd is met de statutenwijziging) respecteren en het identiteitsdocument van de school van harte kunnen onderschrijven.

2 Onderwijsbeleid & behaalde resultaten

2.1 Het gevoerde beleid

Ambitie 1: We werken vanuit de bedoeling: mensen tot bloei laten komen

Ambitie 2: Van de gemiddelde leerling naar die ene leerling

We willen op onze school ontwikkelingsgericht onderwijs bieden. Dit houdt in dat we in ons onderwijs niet alleen focussen op de leerstof, maar oog hebben voor de brede ontwikkeling van kinderen. We prikkelen de nieuwsgierigheid die kinderen van nature hebben en spelen hierop in. 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.

Betekenisvol onderwijs

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, waarbij kennis en ervaring hand in hand gaan. Zo zorgen we ervoor dat de leerstof voor kinderen interessant is en aansluit bij hun leefwereld. We zoeken naar een goede balans tussen bedoelingen van de leerkracht en betekenis voor de leerling. De leerkracht bemiddelt tussen wat kinderen willen en de doelen die hij/zij zelf voor ogen heeft. Dit zorgt voor betrokken leerlingen en leerkrachten. Bij het zoeken naar betekenisvolle inhoud verliezen we de doelen van ons onderwijs niet uit het oog. We toetsen regelmatig of we voldoen aan de door de overheid vastgestelde kerndoelen (zie: www.ocw.nl/kerndoelen).

Thematisch werken

In alle groepen wordt met thema's gewerkt; iedere periode een ander thema. In de onderbouw ligt de focus op spelend leren, in de bovenbouw op onderzoekend leren aan de hand van geformuleerde leervragen. Om het onderzoeksmatig werken rond thema's te versterken, gebruiken we in de bovenbouw de methode Blink Geïntegreerd. Hierin worden alle zaakvakken en Taal geïntegreerd rond een bepaald thema aangeboden.

Eigenaarschap kinderen

Kenmerkend voor ontwikkelingsgericht, betekenisvol onderwijs is een balans tussen de bedoeling van de leerkracht en de betekenis voor het kind. Kinderen krijgen ruimte eigenaar te zijn van hun eigen leerproces, zichzelf doelen te stellen en daaraan te werken. Om dit te bevorderen wordt gewerkt met portfolio's in de groepen, maar tot nu toe stonden deze nog redelijk los van het reguliere rapport; in 2021 zijn stappen gezet om te komen tot een rapportfolio. Een werkgroep Rapportfolio begeleidt dit proces.

Passend Onderwijs

We willen in ons onderwijs rekening houden met de eigenheid van kinderen, onder andere door te differentiëren in het aanbod. Kinderen voor wie dit nog onvoldoende passend is krijgen extra ondersteuning. We hebben in ons Strategisch Schoolplan 2019-2023 de ambitie geformuleerd om 'van de gemiddelde leerling naar die ene leerling' te gaan.

We zien in de praktijk dat deze ambitie nog niet haalbaar is binnen het huidige onderwijssysteem en met de huidige onderwijsbesteding. Desalniettemin streven we gegeven de huidige kaders naar voor alle kinderen zo passend mogelijk onderwijs. We bieden (extra) ondersteuning aan kinderen die

voor hun persoonlijke ontwikkeling minder dan de meeste kinderen in de klas lijken te profiteren van het reguliere aanbod, onder andere door inzet van onderwijsondersteuning. In 2019 is gestart met een Flexplek in de hal, waar kinderen naartoe kunnen gaan die af en toe buiten de groep een rustige plek nodig hebben om te kunnen werken. In de Coronajaren 2020 en 2021 is daar minder gebruik van gemaakt. Een aantal kinderen ontvangt buiten de groep extra begeleiding.

In 2021 hadden 15 kinderen een OPP. In groep 3: 1 leerling, groep 5: 3 leerlingen, groep 6: 1 leerling, groep 7: 4 leerlingengroep 8: 6 leerlingen. Deze kinderen zullen naar verwachting uitstromen op basis/kaderniveau. We willen dat deze kinderen op 1f niveau uitstromen. Jaarlijks evalueren we met leerkrachten en ouders of we daarnaar op weg zijn en hoe het welbevinden is.

Daarnaast bieden we de volgende aanvullende ondersteuning aan:

- 1 leerling met eigen leerlijn met beneden gemiddelde intelligentie (groep 3)
- 1 leerling met eigen leerlijn bovengemiddelde intelligentie (groep 4)
- 6 leerlingen met gedrags-/werkhoudingsproblemen, niet gediagnosticeerd: (1 leerling uit groep 2, 3 leerlingen in groep 3 en 2 leerlingen in groep 4)
- 7 leerlingen waarbij externen zijn betrokken (1 leerling groep 3, 2 leerlingen groep 4, 1 leerling groep 6, 2 leerlingen groep 7 en 1 leerling groep 8)
- 5 leerlingen met eigen leerlijn op 2 vakgebieden (1 leerling groep 3, 2 leerlingen in groep 5, 2 leerlingen in groep 7)
- 2 leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften cluster 2 (groep 3 +5)

Voor leerlingen die op cognitief niveau meer uitdaging nodig hebben en/of vastlopen vanwege hun complexe manier van denken, is er wekelijks een dagdeel de talentgroep Breinbrekers. In 2021 namen hier gemiddeld zo'n .. leerlingen aan deel.

Daarnaast zijn er drie talentgroepen (tuin, hout en zorg & welzijn) voor enkele praktisch getalenteerde kinderen die op de kernvakken minder goed presteren en/of daar ook weinig energie uit halen. Deze talentgroepen hebben een merkbaar positief effect op de motivatie en het zelfbeeld van deze leerlingen.

Kinderen met een ontwikkelingsperspectief nemen deel aan deze talentgroepen en leerkrachten, IB'er en talentcoördinator overleggen wie er nog meer voor in aanmerking komt. Het komend jaar stellen we een kwaliteitskaart op waarin de criteria, het aanbod, en de wijze van evalueren wordt vastgelegd.

We willen in ons onderwijs rekening houden met de eigenheid van kinderen, onder andere door te differentiëren in het aanbod. Kinderen voor wie dit nog onvoldoende passend is, krijgen extra ondersteuning. We hebben in ons Strategisch Schoolplan 2019-2023 de ambitie geformuleerd om 'van de gemiddelde leerling naar die ene leerling' te gaan.

Omdat we graag willen dat alle kinderen de kans krijgen om hun interesses en talenten te ontdekken en te ontwikkelen is in 2020 gestart met talentgroepen voor alle leerlingen in de bovenbouw op vrijdagmiddag. In verband met coronamaatregelen hebben de kinderen in de periode januari – mei 2021 geen Talentgroepen kunnen volgen. Zodra het weer mogelijk was, zijn we weer met de talentgroepen op vrijdagmiddag gestart.

Aandacht voor talentontwikkeling, een rijk aanbod voor ieder kind, is volgens ons een belangrijke sleutel om te komen tot Passend Onderwijs voor kinderen. We merken het positieve effect van inzet op talentontwikkeling niet alleen in verbetering van de motivatie bij leerlingen, maar zien ook dat het aantal verwijzingen naar het SBO de laatste jaren is afgenomen.

Schooljaar verwijzing	Aantal verwezen leerlingen per schooljaar	Groep waaruit verwezen is	Totaal aantal naar SBO verwezen leerlingen in een schooljaar (met vermelding van het leerjaar waarin deze leerlingen zich op dat moment bevinden)			
			20/21	21/22	22/23	23/24
2012-2013	0					
2013-2014	2	Gr 4,6				
2014-2015	0					
2015-2016	3	Gr 2,3,7	2 (gr 7,8)	1 (gr 8)		
2016-2017	3	Gr 2,4,4	3 (gr 6,8,8)	1 (gr 7)	1 (gr 8)	
2017-2018	1	Gr 6	-			
2018-2019	3	Gr 5,5,6	3 (gr 7,7,8)	2 (gr 8, 8)		
2019-2020	1	Gr 5	1 (gr 6)	1 (gr 7)	1 (gr 8)	
2020-2021	0					
2021-2022						
2022-2023						
Totaal aantal verwijzingen	13		9	5	2	0

Veiligheid & pedagogisch klimaat

We blijven werken aan een goed pedagogisch klimaat. Een sfeer van rust en heldere afspraken geeft kinderen veiligheid. Door middel van de Kanjertraining, die in alle klassen wordt gegeven, wordt veel aandacht besteed aan het pedagogisch klimaat en de sociaalemotionele ontwikkeling van kinderen. In 2021 is bij de kinderen de KANVAS veiligheidsvragenlijst afgenomen. De uitkomsten hiervan zijn besproken met de leerkrachten en gedeeld in het team. De leerkrachten in de groepen 5 t/m 8 namen in 2021 daarnaast een sfeermeter af in hun groep (zie voor resultaten 2.4)

Sinds het schooljaar 2019-2020 wordt de middagpauze georganiseerd met een vast middagpauzeteam, waarin teamleden en vaste vrijwilligers meedraaien. Hoewel dit goed loopt is het onze wens om de middagpauze nog meer in de schooldag te integreren.

2.2 Samenwerking

Ambitie 4: Versterken school als gemeenschap, rol in lokale gemeenschap

Ambitie 7: Versterking Strategische Samenwerking

Partnerschap ouders

Zoals in onze missie te lezen is, zijn ouders onze belangrijkste samenwerkingspartners. Zij zijn de eerstverantwoordelijken in de opvoeding van en het onderwijs aan de kinderen. We koesteren een goede band met de ouders en willen het partnerschap graag verder versterken en uitbouwen.

Ouders zijn daarom doorgaans welkom in de school. In de afgelopen twee coronajaren hebben we bij de invulling van Partnerschap met ouders alle zeilen moeten bijzetten; ouders mochten een groot deel van het jaar niet in de school komen. Om toch goed in contact te blijven, hebben we wel steeds gekeken naar wat wél kon in het contact met ouders. Zo hebben we er ook in 2021 bewust voor gekozen om de oudergesprekken in september wel zoveel mogelijk fysiek door te laten gaan (en online wanneer ouders daar de voorkeur aan gaven) zij het uitgesmeerd over een langere periode.

In 2021 is een werkgroep Partnerschap met ouders, met daarin zowel teamleden als ouders, aan de slag gegaan met als doel een bredere dialoog met ouders te starten teneinde te komen tot een betere afstemming van verwachtingen over en weer tussen school en ouders als het gaat om betrokkenheid van ouders bij de ontwikkeling van hun kind en de groep van hun kind in het geheel.

In juli 2021 is een (hybride) ouderavond gehouden met Peter de Vries, expert ouderbetrokkenheid, in De Poort in Winsum. Deze bijeenkomst was via een livestream thuis te volgen. De werkgroep Partnerschap werkte een kwaliteitskaart uit waarin beschreven is hoe we de samenwerking tussen ouders en school willen vormgeven. Ook stelde de werkgroep een profiel op voor de te introduceren Klassenouders en Buddy's. Bij de start van het schooljaar 2021-2022 zijn er klassenouders geworven voor de groepen 4 t/m 7 en is er een ouder gevonden in de rol van buddy-coördinator.

Samenwerkingsverband 20.01

Onze school participeert voor de uitvoering van Passend Onderwijs in het samenwerkingsverband 20.01. Dit is een samenwerkingsverband waarbinnen gewoon en speciaal onderwijs bestuurlijk zijn samengebracht en de aangesloten schoolbesturen samenwerken. In 2021 heeft er een verandering plaatsgevonden in de organisatie van het samenwerkingsverband, waarmee meer taken worden belegd in de subregio's. Onze school maakt deel uit van subregio Noord, dat de gemeente Het Hogeland en Eemsdelta beslaat. De schoolbesturen in de subregio's krijgen samen de verantwoordelijkheid om thuisnabij te komen tot een zo dekkend mogelijk netwerk en ontvangen hiervoor ook middelen voor arrangementen.

Samenwerking andere schoolbesturen

De directie participeert actief in (sub)regionale netwerken waarin schoolbesturen samenwerken, zoals het Samenwerkingsverband 20-01. De directeur is in 2020 toegetreden tot het bestuur van de Vereniging Kansrijke Groningers, de vereniging van alle .. schoolbesturen in het aardbevingsgebied, dat tot doel heeft om in gezamenlijkheid te werken aan toekomstbestendig onderwijs, waarmee kansen van kinderen in Groningen worden vergroot. De directie vertegenwoordigt het schoolbestuur in het regionale netwerk van Verus en neemt ook regelmatig deel aan landelijke netwerkbijeenkomsten van christelijke schoolbesturen, die eerder plaatsvonden onder de vlag van de LVGS (Landelijk Verband van Gereformeerde Scholen), dat in 2021 is opgegaan in Verus. Onze IB'er is in 2020 aangehaakt bij de werkgroep binnen Verus die bezig is met het ontwikkelen van een vormings-/bischolingsprogramma op het gebied van Identiteit voor leerkrachten op scholen die expliciet christelijk onderwijs bieden. We hechten aan goede contacten met de andere schoolbesturen in onze regio, zowel de schoolbesturen die qua identiteit dichtbij ons liggen (Noorderbasis, Gomarus College, Menso Alting College) als andere schoolbesturen.

Als het gaat om het bieden van extra ondersteuning werkt onze school waar nodig/mogelijk samen met andere schoolbesturen. Onze IB'er is eveneens werkzaam op een school van Noorderbasis en neemt deel aan het IB-netwerk van Noorderbasis. In voorgaande jaren hebben leerlingen die dit nodig hadden gebruik kunnen maken van de Plusklas van Noorderbasis en de Taalklas van het openbare schoolbestuur L&E. Op lokaal niveau is er tenminste twee keer per jaar overleg tussen

directeuren van de basisscholen in Winsum, die elkaar ook tussendoor goed weten te vinden. Hierin worden zaken afgestemd die op dorpsniveau plaatsvinden. Te denken valt aan de viering van Koningsdag, sportdagen, verkeersexamen, het houden van open dagen et cetera.

In 2021 participeerde de directie ook in bijeenkomsten in het kader van Vakland het Hogeland, waarbij een samenwerking tussen onderwijsorganisaties en bedrijven wordt versterkt ten behoeve van een leven lang leren met 'Het Hogeland als klaslokaal'.

Voor- en vroegschoolse Educatie Winsum

Gbs de Wierde is daarnaast actief in het overleg op gemeentelijk niveau (tussen gemeente en scholen) over voor- en vroegschoolse educatie (VVE). Dit overleg is gericht op het voorkomen van extra onderwijsachterstand bij kinderen die bij binnenkomst op school al een ontwikkelingsachterstand hebben.

Sinds februari 2021 maakt Kinderopvang Calimero gebruik van ruimte bij gbs De Wierde voor de buitenschoolse opvang van kinderen van onze school én andere scholen in Winsum. Calimero is één van de vier kinderopvangaanbieders in het dorp Winsum.

Samenwerking andere eenpitters

Om ervaringen uit te wisselen rond uitdagingen waar je als eenpitter mee te maken krijgt, onderhoudt de directie contact met andere eenpitters, onder andere door aan te sluiten bij bijeenkomsten voor eenpitters. Tot nu toe was er frequent contact met CBS De Borg in Haren en gbs Immanuël in Best.

Leefbaarheid in de omgeving

Als school hebben we een maatschappelijke taak. Daarom voelen we ons ook mee verantwoordelijk voor de leefbaarheid in de omgeving van de school. Onze school participeert daarom actief in overleggen in netwerken binnen de gemeente Het Hogeland die gaan over de leefbaarheid. Onze school is lid van de coöperatie Winsum Duurzaam en van de Vereniging Kansrijke Groningers, die tot doel heeft om de aandacht voor digitale geletterdheid, ondernemerschap en Techniek in het onderwijs te bevorderen.

2.3 Kwaliteitszorg

Ambitie 3: Doelgericht en cyclisch werken aan kerndoelen en eigen doelen

Om de kwaliteit van het onderwijs te borgen en waar mogelijk te verbeteren, wordt vooral ingezet op versterking van de kwaliteitscultuur, gekenmerkt door een open, lerende houding van alle betrokkenen, een planmatige, doelgerichte aanpak, en eigenaarschap op alle niveaus.

Van strategisch beleid naar jaarplan

Eens in de vier jaar stelt het bestuur een Strategisch Beleidsplan op, dat door de directie wordt vertaald in een Schoolplan voor de komende vier jaar. Omdat sinds 2019 het bestuur toezichthoudend is, is de directie verantwoordelijk voor zowel het opstellen van zowel het strategisch beleidsplan als het schoolplan, in samenspraak met alle betrokkenen. In het najaar van 2019 is het Strategisch Schoolplan 2019-2023 vastgesteld.

Ambitie- en kwaliteitskaarten

Om de kwaliteit van het onderwijs te versterken, is in het schooljaar 2019-2020 gestart met de invoering van een nieuw, flexibel kwaliteitssysteem met Ambitie- en Kwaliteitskaarten, geïnspireerd op de Enigma-kwaliteitsaanpak, zoals dat beschreven is in het boek 'En wat als we nu weer eens gewoon gingen lesgeven' (zie www.enigmaonderwijs.nl). De ambities uit het Strategisch Schoolplan 2019-2023 worden daarbij uitgewerkt in Ambitiekaarten (met de doelen en indicatoren voor een bepaald onderwerp), die op hun beurt weer worden geconcretiseerd in Kwaliteitskaarten (werkafspraken rond bepaalde subonderwerpen). De kaarten kunnen los van elkaar worden geëvalueerd en aangepast, waarmee een handzaam en up-to-date kwaliteitssysteem ontstaat. Het beheer van de kaarten wordt verdeeld over het team, waarmee het eigenaarschap in het team wordt versterkt.

Planmatig en doelgericht werken

We hebben de afgelopen jaren stappen gezet in het meer planmatig en doelgericht werken. In het Strategisch Beleidsplan 2019-2023 hebben we de wens uitgesproken hier nog verder in te willen groeien. In het najaar van 2021 zijn we gestart met het werken in leerteams volgens de Leerkrachtmethodiek. Deze werkwijze draagt sterk bij aan de versterking van het doelgericht en cyclisch werken.

Volgen ontwikkeling kleuters

De leerkrachten volgen de kinderen in hun ontwikkeling door middel van observaties, het voeren van gesprekjes met de kinderen, het voeren van oudergesprekken en het afnemen van methode gebonden toetsen, tweejaarlijkse CITO-toetsen en de IEP-Eindtoets in groep 8. De ontwikkeling van kinderen in de kleutergroepen wordt gevolgd met behulp van de leerlijnen van het jonge kind in Parnassys. De leerdoelen worden weggezet in een beredeneerd aanbod per thema. Zo komen alle doelen aan de beurt.

De groepsleerkracht maakt per periode (van vakantie tot vakantie) en voor rekenen per blok met behulp van het format voor zijn/haar groep een plan waarin beschreven wordt op welke wijze aan welke doelen wordt gewerkt. Per periode stelt de leerkracht voor de kernvakken vast welke kinderen op welk niveau de lesstof krijgen aangeboden en welke kinderen extra ondersteuning krijgen. Dit periodeplan wordt door de leerkracht uitgewerkt in weekplanningen voor de komende periode. Steeds vaker wordt door leerkrachten voorafgaand aan een nieuw blok getoetst in hoeverre kinderen de nog aan te bieden lesstof al beheersen om zo beter te kunnen aansluiten bij de ontwikkeling van de kinderen.

Om te kunnen beoordelen waar leerlingen zitten in hun ontwikkeling, toetst de leerkracht aan het eind van ieder blok voor de kernvakken in hoeverre de leerlingen de aangeboden lesstof zich eigen hebben gemaakt. Twee keer per jaar (januari en juni) worden CITO-toetsen afgenomen om te beoordelen hoe de kinderen zich ontwikkelen. De middenafname van de CITO-toetsen zijn doorgeschoven naar maart, de eindafname is volgens de jaarplanning afgenomen.

Rapportfolio en kindgesprekken

Omdat we graag willen dat kinderen steeds meer eigenaar worden van hun eigen leerproces en (ook) zelf doelen stellen, voeren leerkrachten tenminste eens per jaar een kindgesprek met iedere leerling in de groep. Kinderen houden hun eigen doelen en hoe ze hieraan gewerkt hebben bij in een eigen portfolio. Ouders worden uitgenodigd om deze met hun kind op school te bekijken. In 2021 is door een werkgroep gewerkt aan een verdere integratie van het vroegere rapport met het portfolio, resulterend in een zogeheten Rapportfolio.

Monitoring sociaal emotionele ontwikkeling

Voor het monitoren van sociaal emotionele ontwikkeling en het meten van de sociale opbrengsten maken we gebruik van het door de onderwijsinspectie erkende leerlingvolgsysteem KanVAS, behorend bij de Kanjertraining. Daarnaast wordt vanaf groep 5 in iedere groep jaarlijks de sfeermeter afgenomen, die inzicht geeft in de beleving van de sfeer in de groep door de kinderen en de leerkrachten (zie voor resultaten 2.4). Na afloop van iedere periode reflecteren leerkrachten op de afgelopen periode. Belangrijke aandachtspunten ten behoeve van de ontwikkeling van individuele leerlingen worden genoteerd in het leerlingvolgsysteem ParnasSys.

Analyse en bespreking resultaten

Twee keer per jaar, na het afnemen van de CITO-toetsen, vindt er een analyse plaats van de resultaten voor de kernvakken door de leerkracht, die deze analyse eerst bespreekt met de IB'er en vervolgens deelt met het team. De schoolbrede resultaten en trends daarin worden in een teamoverleg besproken. Wanneer de resultaten achterblijven bij de geformuleerde doelen, maken IB'er en leerkracht afspraken over de inzet die nodig wordt geacht om het resultaat te verbeteren.

Delen van expertise/professionalisering

Het delen van expertise binnen het team is ons inziens een belangrijk instrument om de kwaliteit van het onderwijs te bewaken en te versterken. Een keer per maand is er een onderwijsinhoudelijke teamvergadering. Bij de invoering van de leerteams is voorafgaand aan het schooljaar 2021-2022 een nieuwe ritmiek uitgewerkt in de jaarplanning, waarbij het uitgangspunt was om nog steeds maandelijks inhoudelijk als team te overleggen. De focus ligt in dit teamoverleg nu meer op de uitwisseling van kennis/ervaringen/vraagstukken tussen de leerteams en het nemen van teambesluiten, waarmee de doorgaande lijn wordt versterkt. In het kader van werken met Leerteams zijn enkele peilingen gehouden onder teamleden die verbeterpunten opleveren voor versterking van de kwaliteit van het onderwijs.

In 2021 zijn drie schoolbrede studiedagen gehouden. Een studiedag in mei is gebruikt om onze onderwijsvisie te herijken, met een actieve bijdrage van coördinatoren. Het schooljaar 2021-2022 zijn we als team gestart met een studietweedaagse in Nieuw Allardsoog: we hebben de prioriteiten vastgesteld waaraan we in de leerteams wilden werken het komende schooljaar. Daarnaast zijn we door professor Gabriël Anthonio aan het denken gezet over omgaan met verschillen (collega's, leerlingen, ouders) en de waarde van het zoeken van 'de plaats van het ongemak'.

In 2020 is subsidie aangevraagd en toegekend voor vervanging van de schoolleider in verband met haar opleiding (Master Innovation & Leadership in Education). Omdat de opleiding van de directie als gevolg van corona vertraging heeft opgelopen is de studietijd en daarmee ook de vervanging verlengd. De directeur verwacht de opleiding in 2022 af te ronden.

Gesprekken met ouders en MR

Feedback van ouders is één van de belangrijkste parameters voor bewaking van de kwaliteit van de school. We willen zo laagdrempelig mogelijk zijn voor ouders om feedback te geven. We zijn blij met feedback (vaak constructief) die we van ouders ontvangen. De directie voert met iedere nieuwe ouder een kennismakingsgesprek en voerde in 2021 ook gesprekken met ouders van wie hun jongste kind onze school ging verlaten.

De directie schuift regelmatig aan bij het overleg met de MR. Eind 2021 ontving de directie vanuit de personeelsgeleding van de MR signalen dat er vanuit het team behoefte is aan meer focus op het

primaire proces en sturing vanuit de directie. Directie en IB'er zijn hiermee aan de slag gegaan, maar zien ook dat er meer structureel ook wijzigingen nodig zijn om in deze behoefte te voorzien. Dit is onderwerp van gesprek tussen directie en toezichthoudend bestuur en zal ook om keuzes in de volgende formatie vragen.

Veiligheid

Veiligheid was de afgelopen twee jaar een terugkerend onderwerp in het team en in het Corona-kernteam en dan met name veiligheid in de thuissituatie. We hebben door middel van persoonlijk contact door de leerkracht en door de IB'er/directie tijdens de periode van afstandsonderwijs in 2020 goed voeling proberen te houden met de thuissituatie. Waar nodig hebben we contact gelegd met de Schoolverpleegkundige van de GGD. Door middel van een peiling onder ouders is gevraagd naar het welbevinden van zowel de leerling als de ouders en de mate waarin zij ondersteuning wensen van de school. De uitkomsten van deze peiling in 2020 zijn in 2021 ook gebruikt om in de tweede periode van lockdown actief de mogelijkheid van noodopvang onder de aandacht te brengen van bepaalde gezinnen, die in de peiling te kennen hadden gegeven het afstandsonderwijs als zeer zwaar te hebben ervaren. De noodopvang heeft een belangrijke rol gespeeld in het ontlasten van gezinnen. Voor de noodopvang was voldoende capaciteit beschikbaar.

Evaluatie schooljaar

In juli 2021 is het schooljaar in het team geëvalueerd met een online vragenlijst. De input van teamleden is gebruikt om de tweedaagse in augustus voor te bereiden. Hier is het jaarplan voor het nieuwe schooljaar vastgesteld.

2.4 Behaalde onderwijsresultaten 2021

In de vorige paragraaf is beschreven hoe leerkrachten zicht houden op de ontwikkeling van kinderen. In deze paragraaf gaan we nader in op de (meetbare) resultaten van het onderwijs.

Met ingang van 1 februari 2016 beoordeelt de inspectie scholen wat betreft leeropbrengsten alleen nog op eindopbrengsten en niet meer op tussenopbrengsten. De inspectie verwacht dat scholen zelf verantwoordelijkheid nemen in de monitoring van tussentijdse resultaten om zich te verzekeren van goede eindopbrengsten op het gebied van Rekenen en Taal. Daarnaast wordt van scholen verwacht dat zij de Sociaal Emotionele ontwikkeling en de ervaren veiligheid van kinderen monitoren. In deze paragraaf wordt een overzicht gegeven van achtereenvolgens de resultaten op de eindtoets.

Volgen ontwikkeling kleuters

De ontwikkeling van kinderen in de kleutergroepen wordt gevolgd met behulp van de leerlijnen van het jonge kind in Parnassys. De leerdoelen worden weggezet in een beredeneerd aanbod per thema. Zo komen alle doelen aan de beurt.

Resultaten tussentijdse CITO-toetsen groep 3 t/m 8

Twee keer per jaar worden CITO-toetsen afgenomen voor Rekenen/wiskunde, Spelling, Begrijpend lezen en Woordenschat om de ontwikkeling van de kinderen op deze gebieden te monitoren.

Streefwaarden schooljaar 2020-2021

- Technisch Lezen 3.0 -> AVI: 75%
- Begrijpend Lezen 3.3
- Rekenen & Wiskunde 3.3
- Spelling 3.3

Cognitieve resultaten

In 2021 zijn in de meeste groepen ondanks Corona toch op twee momenten (maart/juni) toetsen afgenomen om het leesniveau (AVI), het leesbegrip (begrijpend lezen), spelling en rekenen te toetsen. Onderstaand zijn de groepsresultaten afgezet tegen het landelijk gemiddelde (LG) en de schooldoelen (SD).

	LG	SD	M3	E3	M4	E4	M5	E5	M6	E6	M7	E7	M8
AVI	3,0	3,0	1,8	2,8	3,6	3,6	4,1	4,2	4,0	2,8	4,0	3,9	4,6
Spelling	3,0	3,3	3,1	2,9	3,3	3,6	4,3	4,0	2,3	2,3	3,2	4,2	4,2
Begrijpend lezen	3,0	3,3			3,4	3,4	3,6	4,0	1,7	2,4	3,9	4,0	2,8
Rekenen	3,0	3,3	3,6	4,0	4,3		4,1		3,2		4,4		4,1

Resultaten technisch lezen van teksten, d.m.v. afname van AVI

Schoolnorm AVI, 750% op AVI-niveau

AVI	Groep 3		Groep 4		Groep 5		Groep 6		Groep 7		Groep 8
	M	E	M	E	M	E	M	E	M	E	M
2018 – 2019	68%	86%	64%	68%	55%	65%	88%	88%	63%	72%	96%
2019 – 2020	59%	37%	85%	86%	64%	76%	78%	67%	72%	84%	70%
2020 - 2021	48%	52%	63%	67%	90%	90%	84%	-	79%	74%	88%

Alle leerlingen zijn meegeteld, ook de kinderen met een dyslexieverklaring. Op onze school zijn dat er in het schooljaar 2020 – 2021 acht leerlingen. Wat opvalt aan onze leesresultaten dit en vorig jaar is dat in groep 3 en 4 de resultaten laag zijn. Vanuit onze visie waarop we insteken op leesplezier en leesonderwijs in thema's aanbieden, weten we dat de resultaten iets langzamer op gang komen. Je ziet inderdaad dat de hogere groepen betere resultaten halen.

Alle kinderen hebben twee keer een periode van lockdown meegemaakt. Ten opzichte van de middenafname in januari zijn de onderbouwgroepen iets vooruit gegaan. Kijken we naar de groei in de groepen dan valt op dat tussen de middenafname en de eindafname er veel kinderen op hetzelfde niveau zijn gebleven. De middenafname was later in maart en de eindafname in juni, mogelijk dat er te weinig onderwijstijd aan besteed is.

Resultaten spelling

Schoolnorm gemiddelde niveauwaarde: 3,3, percentage AB 50%, C25%, DE25%

SPELLING	Groep 3		Groep 4		Groep 5		Groep 6		Groep 7		Groep 8
	M	E	M	E	M	E	M	E	M	E	M
2018-2019	4,3	4,4	1,6	3,7	3,2	2,0	3,0	3,2	3,0	4,0	4,7
2019– 2020	2,9	4,1	4,1	4,3	1,8	3,2	3,5	-	3,4	4,2	3,1
2020 -2021	3,1	2,9	3,3	3,6	4,3	4,0	2,3	2,3	3,2	4,2	4,2

Alle groepen laten op spelling dalende resultaten zien. Als we kijken naar de vaardigheidsgroei zijn de leerlingen in groep 3 en 4 t.o.v. zichzelf allemaal wel vooruit gegaan. In groep 5 zien we een aantal leerlingen stagneren of achteruitgaan. In groep 6 is dit aantal weer minder. Drie kinderen uit groep 6 hebben de toets op een lager niveau gemaakt. In groep 7 hebben 4 kinderen de toets op een lager niveau gemaakt. Kinderen met dyslexie, die ook het aanbod van een jaar lager volgen.

Resultaten begrijpend lezen

Schoolnorm gemiddelde niveauwaarde: 3,3, percentage AB 50%, C25%, DE25%

Begrijpend lezen	Groep 4		Groep 5		Groep 6		Groep 7		Groep 8
	M	E	M	E	M	E	M	E	M
2018-2019	0,9	1,9	1,9	3,5	3,0	4,1	3,6	4,1	4,4
2019-2020	4,2	4,1	2,2	2,1	2,9	3,1	4,3	2,4	3,5
2020-2021	3,4	3,4	3,6	4,0	1,7	2,4	3,9	4,0	2,8

De resultaten op begrijpend lezen zijn redelijk. Alle groepen gaan vooruit t.o.v. de middenafname. In groep 6 zit een aantal leerlingen die stagneren en achteruit gaan in vaardigheid. In het schooljaar 2021-2022 gaan we het technisch en begrijpend lezen als thema tijdens de leerteamsessies behandelen. We hopen dan acties in te zetten die ons onderwijs verstevigen.

Schoolresultaten rekenen, afname rekenen en wiskunde

Schoolnorm gemiddelde niveauwaarde: 3,3, percentage AB 50%, C25%, DE25%

Rekenen	Groep 3		Groep 4		Groep 5		Groep 6		Groep 7		Groep 8
	M	E	M	E	M	E	M	E	M	E	M
2018-2019	4,0	4,1	3,6	4,0			4,0	4,1	4,0	4,1	4,1
2019-2020	3,6	4,0	4,3	1,2	4,1		3,2		4,3	1,6	4,0
2020-2021	4,1	4,0	4,0	4,0	4,3	4,1	3,8	2,8	4,0	2,3	4,0

De rekenresultaten zijn over de hele linie genomen goed. Alleen de eindafname groep 6 en 7 is opvallend lager dan de middenafname. We zien met name bij de leerlingen in groep 7 een daling in hun rekenniveau ten opzichte van zichzelf. Een aantal van deze kinderen lijkt last te hebben gehad van de lockdown.

Eindtoets

In 2021 is de eindtoets afgenomen enkele weken later dan gepland (in verband met quarantaine van de groep in de toetsweek). Er is kansrijk geadviseerd; zes adviezen zijn heroverwogen en naar boven bijgesteld na afname van de IEP.

Vanaf 1 augustus 2020 gebruikt de inspectie referentieniveaus om te bepalen of een school voldoende of onvoldoende presteert. De referentieniveaus worden bepaald aan de hand van de eindtoetsresultaten van een school over drie jaar. De signaleringsgrens is afhankelijk van de schoolweging. Onze schoolweging, driejaarlijksgemiddelde is: 28,37.

(De gemiddelde schoolscore op de IEP-eindtoets in 2021 bedroeg 84,0).

Een eindtoets meet voor de onderdelen Nederlandse taal en rekenen:

- Hoeveel procent van de leerlingen met de eindtoets het basisniveau heeft gehaald (dit wordt ook wel het fundamentele niveau genoemd).

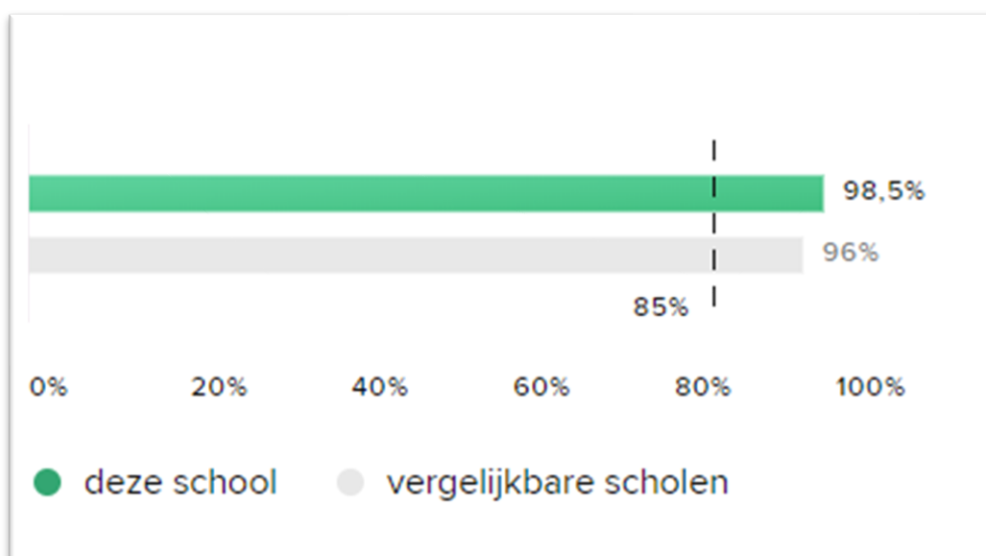
- Hoeveel procent van de leerlingen met de eindtoets het streefniveau heeft gehaald. Dit is een hoger niveau dat de leerlingen kunnen behalen.

Het fundamentele niveau (basisniveau) en het streefniveau (hogere niveau) worden ook wel de 'referentieniveaus' genoemd. Ze zeggen dus welk niveau de leerlingen op de school hebben gehaald op de gebieden taal en rekenen. Om te kijken of de school voldoende of onvoldoende heeft gescoord, worden ze vergeleken met signaleringswaarden van de Inspectie van het Onderwijs.

De leerlingen op gbs De Wierde scoren boven inspectienorm zowel in 2021 als over drie jaar gezien.

Fundamenteel niveau

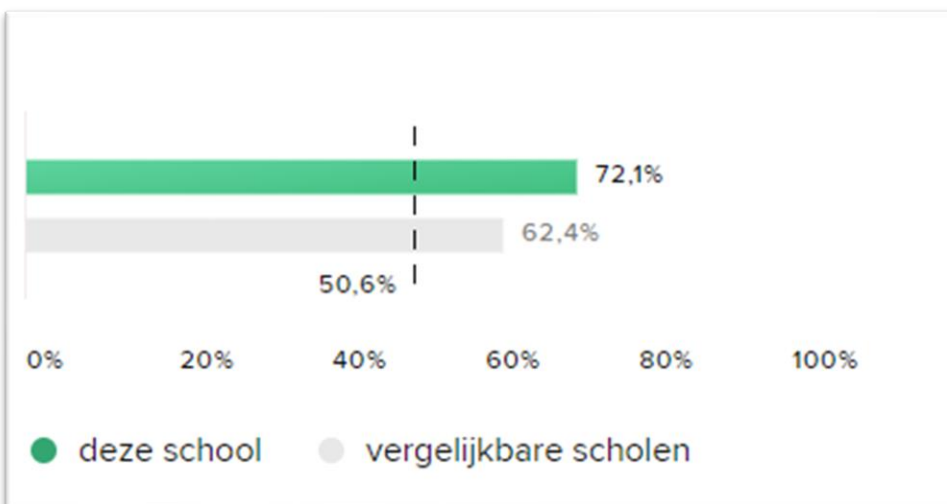
Percentage leerlingen van gbs De Wierde dat fundamenteel niveau behaalt over drie jaar



Bron: scholenopdekaart.nl

Streefniveau

Percentage leerlingen van gbs De Wierde dat streefniveau behaalt over drie jaar



Bron: scholenopdekaart.nl





Resultaten Sociaal- emotionele ontwikkeling en veiligheid

Tijdens de Coronaperiode van afstandsonderwijs is door het team van gbs de Wierde nadrukkelijk prioriteit gegeven aan het welbevinden van leerlingen. Dit is bij de start van de 1^e lockdown vastgelegd in een ambitiekaart.

De monitoring van de sociaal- emotionele ontwikkeling en de ervaren veiligheid gebeurt doorgaans door het afnemen van de leerkrachten- en leerlingenvragenlijsten van KanVas en het jaarlijks afnemen van de sfeermeter in groep 5 t/m 8. Deze zijn in november 2021 afgenomen.

Vanuit de leerkrachtenvragenlijsten zijn er geen zorgwekkende signalen. Ook laten de leerlingvragenlijsten van geen enkele klas op een deelgebied een zorgscore zien. Als leerlingen op een onderdeel een rode score hebben of tweemaal een oranje is er door leerkrachten een notitie gemaakt waarin wordt beschreven wat de leerkrachten zien en of er vervolgstappen moeten worden genomen.

Leerlingvragenlijst

Groep	Percentage	Geen actie: groen Let op: oranje Zorgscore: rood
5	13%	
6	22%	
7	13%	
8	9%	

Op schoolniveau valt op dat hulpvaardig/sociaal bij groep 5-7 hoog scoort. Het schoolgemiddelde is op dit onderdeel ook hoog. Bekijk je de individuele lijsten dan zie je dat kinderen niet uitgesproken kiezen. Vanuit de Kanjertraining wordt als mogelijke verklaringen gegeven dat kinderen dan wel sociale vaardigheden hebben, maar hier zelf aan twifelen óf zich er sterk van bewust zijn wel eens een keer niet te helpen, of echt niet ALTIJD aardig te doen. Bij groep 6 valt op dat het onderdeel onrustig/verstoring ook hoog scoort (20%). Dat was ook het geval een jaar eerder toen ze in groep 5 zaten. Zoom je in op de groep dan valt het wel mee, gemiddeld geven ze dit onderdeel iets hoger aan waardoor het richting de zorgscore gaat. Mooi om te zien is dat voor alle groepen geldt dat het percentage negatieve intenties 0% is.

2.5 Uitstroomgegevens

Naar wat voor vervolgonderwijs zijn onze leerlingen gegaan? In onderstaand overzicht staat naar welk type onderwijs de leerlingen van groep 8 in het betreffende schooljaar op 1 augustus na dit schooljaar daadwerkelijk zijn geplaatst. De uitstroomgegevens van de cursus 2019/2020 ten opzichte van voorgaande jaren waren als volgt:

Welk vervolgonderwijs volgen de leerlingen die gbs De Wierde verlieten?

Uitstroomgegevens in aantallen leerlingen	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016/2017	Totaal
Havo/VWO	21	19	12	11	17	80
VMBO TL	3	4	6	4	5	22
VMBO KL	0	2	3	6	7	18
VMBO BL	1	5	1		1	8
Praktijkonderwijs						
Totaal leerlingen	25	30	22	21	30	128

Uitstroomgegevens in procenten	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016/2017	Afg.gem. 2017-2021
Havo/VWO	84%	63%	54%	52%	57%	62%
VMBO TL	12%	13%	27%	19%	16%	17%
VMBO KL	0%	7%	14%	29%	24%	15%
VMBO BL	4%	17%	5%		3%	6%
Praktijkonderwijs						

NB: In bovenstaand overzicht is uitgegaan van de daadwerkelijke plaatsing van de kinderen in het vervolgonderwijs op 1 augustus van het jaar waarin de kinderen het basisonderwijs hebben verlaten.

2.6 Onderwijsachterstanden en inzet van NPO-middelen

Gbs De Wierde ontvangt geen aanvullende middelen met het oog op de samenstelling van de populatie. De school heeft geen bijzondere weging.

In het voorjaar van 2021 is een schoolscan afgenomen en op basis daarvan is een plan gemaakt voor besteding van de toen aangekondigde NPO-middelen. Dit plan is opgenomen in het Formatieplan 2021-2022, zodat deze tegelijk meekon in de bespreking met team en MR.

Impact leerlingen

Uit de schoolscan bleek dat over de hele linie genomen zien we dat de impact voor kinderen beperkt is gebleven, voor zover op dat moment te beoordelen. Er waren geen signalen dat het welbevinden van de leerlingen in z'n algemeen onder druk is komen te staan; wel zagen we dat er vaker in de gezinssituaties ontwikkelingen zijn, die om extra aandacht voor individuele leerlingen vragen. In het algemeen viel op dat binnen groepen de verschillen zijn gegroeid; dit vraagt om extra differentiatie/maatwerk in het onderwijs en meer werken over groepsgrenzen heen. Er is het eerste coronajaar minder tijd/aandacht geweest voor Talentonderwijs, kinderen hebben minder de mogelijkheid gehad om te ontdekken waar hun interesses en talenten liggen. De maatwerk-talentgroepen konden tijdens de periode van afstandsonderwijs niet doorgaan; deze groepen zijn erg belangrijk voor deze leerlingen om een positieve houding ten opzicht van school/leren te ontwikkelen/houden. Diverse extra activiteiten, die doorgaans door de kinderen als 'leuk' ervaren worden en heel vormend kunnen zijn en goed zijn voor het groepsproces konden niet doorgaan, zoals sportdagen en schoolreisjes. Uit een analyse van de M-toetsen (afgenomen in maart 2021)

bleek dat kinderen in alle groepen zich op rekengebied goed hebben ontwikkeld. Wat betreft technisch lezen zien we dat de leerlingen in groep 3 en 4 weliswaar zijn gegroeid ten opzichte van de vorige periode, maar zich minder goed hebben ontwikkeld als gebruikelijk in deze groepen. Dit is voor ons een belangrijk aandachtspunt. Daarnaast is begrijpend lezen in groep 6 een aandachtspunt

Impact teamleden en schoolontwikkeling

De impact op de teamleden en de schoolontwikkeling als geheel was wellicht groter. Er was minder ruimte voor schoolontwikkeling/studiedagen/overleg, opleidingen van teamleden zijn uitgesteld of liepen vertraging op. Een aantal relevante onderwerpen heeft in coronatijd minder aandacht gekregen van tevoren beoogd:

- Persoonsvorming (leerling én leerkracht), ook in relatie tot Identiteit
- Versterken doorgaande lijnen
- Samen leren
- Mindset en executieve vaardigheden
- Bewegen en leren, balans inspanning/ontspanning

Wat wilden we doen om de nadelige gevolgen van Corona te compenseren?

Om de nadelige gevolgen van de Coronacrisis voor het onderwijs en de ontwikkeling van kinderen te verminderen, willen we in het schooljaar 2021-2022 inzetten op:

- start werken in leerteams onder begeleiding van Stichting Leerkracht, t.b.v. versterking doorgaande lijn en professionalisering (samen en van elkaar leren)
- extra ondersteuning individuele leerlingen
- extra inzet Rekencoördinator, inzet en opleiding Taal en Lees-coördinator
- extra inzet Talentonderwijs: opleiding tweede/nieuwe Talentcoördinator
- ruimte voor ontwikkeling en leerteams van medewerkers

Besteding NPO-middelen

In 2021 is vanuit NPO-middelen	€ 52.587 ontvangen
Deze middelen zijn vooral ingezet voor:	
Inzet en ondersteuning Stichting Leerkracht	10.000 euro (op jaarbasis)
<i>Extra inzet (eigen) personeel:</i>	
Training en inzet schoolcoaches t.b.v. leerteams	0,4 Fte
Extra inzet Talentcoördinator	0,1 Fte
Extra ondersteuning individuele leerlingen	0,3 Fte

Inmiddels is het werken in leerteams geïmplementeerd. In vier periodes is gewerkt aan versterking van de doorgaande lijn op het gebied van Schrijfonderwijs, Engels, Lezen en Rekenen.

3 Personeel & Organisatie

- Ambitie 1: We werken vanuit de bedoeling: mensen tot bloei laten komen!*
Ambitie 2: Van de gemiddelde leerling naar die ene leerling
Ambitie 3: Doelgericht en cyclisch werken aan kerndoelen en eigen doelen
Ambitie 5: Goede balans inspanning-ontspanning

3.1 Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van gbs De Wierde heeft aandacht, hebben directie, MR en toezichthoudend bestuur eind 2021 met elkaar vastgesteld. Een begin is gemaakt in het kader van het nieuwe kwaliteitssysteem met Ambitiekaarten en Kwaliteitskaarten. De kwaliteitskaarten Personeel behoeven het komend schooljaar in samenspraak met MR en team nadere uitwerking.

In dit hoofdstuk beschrijven we welke activiteiten ondernomen zijn op het gebied van Personeel & Organisatie in 2021 en waar de accenten komen te liggen in het nog nieuw te formuleren beleid.

Samenstelling team

Het team van gbs \de Wierde bestond bij de start van het schooljaar 2020-2021 uit 25 medewerkers:

- veertien leerkrachten
- een IB'er
- zeven ondersteunende medewerkers
- één directielid

Functionerings- en ontwikkelgesprekken

In februari en maart 2021 is met elk van de teamleden een functionerings-ontwikkelgesprek gevoerd. Deze gesprekken vormden belangrijke input voor het daarna opgestelde formatieplan. De IB'er voert twee keer per jaar afzonderlijke gesprekken met leerkrachten over de wijze waarop door de leerkracht wordt gewerkt aan voor elk kind passend onderwijs en het behalen van de beoogde onderwijsopbrengsten.

Een commissie van twee bestuursleden heeft in het voorjaar van 2021 een functioneringsgesprek/ontwikkelgesprek gevoerd met de directie. De belangrijkste conclusies en afspraken uit dit gesprek zijn mondeling teruggekoppeld aan de overige bestuursleden.

Professionalisering

Eens per maand vindt een inhoudelijk teamoverleg plaats, waar collega's ook zelf een onderwerp kunnen agenderen waarover zij met collega's van gedachten willen wisselen. Na de herfstvakantie 2021 is gestart met het werken in Leerteams voor de Leerkracht-methodiek. Vier leerkrachten en de directie hebben hiervoor scholing gevolgd.

Tijdens de drie geplande studiedagen die in 2021 plaatsvonden is er teambreed aandacht geweest voor:

- Onderwijsvisie (ook in relatie tot o.a. aandachtsgebieden coördinatoren)
- Omgaan met verschillen/diversiteit – zoeken van de plaats van het ongemak
- Werken in Leerteams, vaststellen prioriteiten Leerteams

In 2021 volgden/startten diverse collega's een opleiding/cursus:

- De leerkrachten groep 3/4 volgden de rekencursus 'Met sprongen vooruit'

- de directeur continueerde de HBO-Master Innovation & Leadership in Education
- een ondersteunende medewerker volgde de opleiding Pedagogisch Medewerker aan de Hanzehogeschool
- er is coaching ingezet voor een aantal medewerkers
- een leerkracht rondde de 1-jarige opleiding Kindercoach af
- een onderwijsassistent volgde een training voor omgaan met agressief gedrag bij kinderen
- de OGO-coördinator startte met een opleiding OGO-kartrekker bij de Aktiviteit (maar deze opleiding is opgeschort)
- de nieuwe talentcoördinator volgde een cursus Hoogbegaafdheid
- de Rekencoördinator rondde de 1-jarige opleiding Rekencoördinator af

Werkdrukvermindering

Om structureel meer aandacht te besteden aan werkdrukvermindering is een goede balans tussen inspanning en ontspanning opgenomen als speerpunt in het Strategisch Schoolplan 2019-2023. Het afgelopen Coronajaar was in veel opzichten bijzonder, ook als het gaat om ervaren werkdruk.

Met ingang van het schooljaar 2019-2020 worden de werkdrukmiddelen ingezet voor extra ondersteunende capaciteit ten behoeve van een flexplek in de hal, korte vervanging van leerkrachten (ten behoeve van het voeren van kindgesprekken en overleg met collega's) en ondersteuning van de leerkrachten in de kleutergroepen. De inzet van de werkdrukmiddelen ter vermindering van de werkdruk is meegenomen in het formatieplan en onderwerp van gesprek geweest met de MR. Het beschikbare bedrag voor werkdrukvermindering is ingezet voor extra ondersteuning in de groep en extra overleg tussen duo's door verhoging van de werktijdfactor van een aantal medewerkers.

De collega's die extra beschikbaar waren in de ondersteuning zijn tijdens de lockdown o.a. ingezet voor het verzorgen van noodopvang, zodat leerkrachten zich konden focussen op het geven van onderwijs. Om de werkdruk te verminderen is er bij de lockdown in 2021 voor gekozen om de leerkrachten zoveel mogelijk vanuit school het thuisonderwijs te laten verzorgen.

Ervaren werkdruk is sterk persoons- en situatie-afhankelijk en heeft ook dikwijls te maken met het bewaken van een goede balans tussen thuis en werk. Het goed in contact blijven van de directie en IB'er met medewerkers en van medewerkers onderling is daarom ook in 2021 een belangrijke prioriteit van de directie geweest om de werkdruk voor medewerkers zoveel mogelijk te beperken. Een aantal medewerkers heeft in 2021 coaching ontvangen, onder andere om de ervaren werkdruk te verminderen. Werkdruk is een terugkerend onderwerp van gesprek directie en medewerkers tijdens de voorjaarsgesprekken en bij de invulling van het taakbeleid.

Eind september 2021, bij de start van de leerteams volgens de Leerkracht-methodiek, is een peiling gehouden onder leerkrachten, waarin ook gevraagd is naar de ervaren werkdruk. De start van werken in leerteams is door diverse medewerkers als werkdrukverhogend ervaren, wat ook terug te zien is in de peiling. De inzet van werken in leerteams is om juist de werkdruk te verminderen, door meer focus aan te brengen, meer doelgericht te werken, meer samen te leren. Op termijn is dit effect te verwachten, maar op de korte termijn voelt de nieuwe methodiek voor betrokkenen nog als 'extra'.

Werkdruk	
46. Ik ervaar veel werkdruk	3.8
47. Wij pakken als team de oorzaken van werkdruk aan	2.4
48. Ik ervaar vrijheid in de manier waarop ik mijn werk uitvoer	3.9
49. Ik voel me in mijn werk gesteund door mijn collega's	4.2
Opmerkingen	
nee, geen	

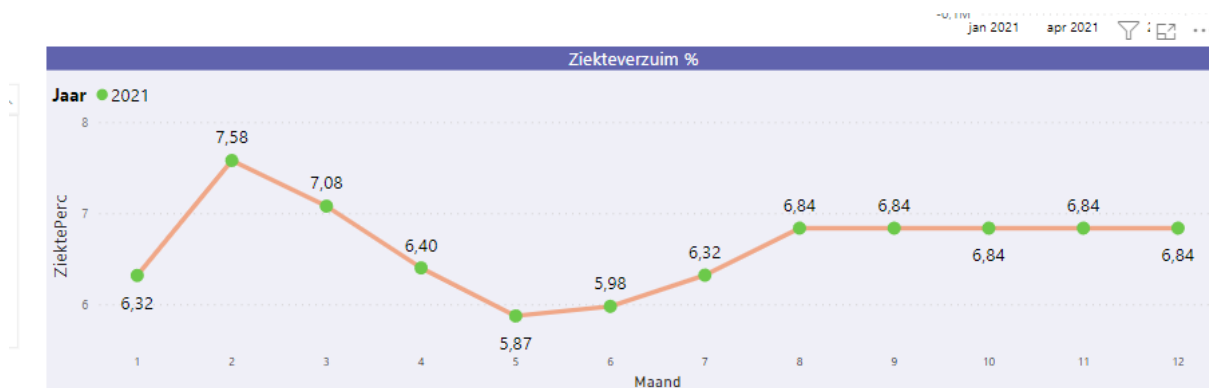
Resultaten peiling onder teamleden ikv LeerKRACHT september 2021 m.b.t. werkdruk

Vervangingsfonds

In geval van ziekte van een leerkracht of om andere redenen waarom er geen lesgegeven kan worden, kan het schoolbestuur de vervangingskosten in de meeste situaties declareren bij het Vervangingsfonds. Schoolbesturen in het primair onderwijs waren tot nu toe verplicht aangesloten bij het Vervangingsfonds voor al het personeel. Schoolbesturen kunnen ook Eigen Risico Drager worden. Het bestuur is aangesloten bij het Vervangingsfonds.

Ziekteverzuim

Het op basis van vervangingen geregistreerde ziekteverzuim over 2021 is gemiddeld 6,65 procent. De bijzondere situatie tijdens de Coronapandemie met verplichte afwezigheid van medewerkers door quarantaine en beperkte vervangingscapaciteit maken dit cijfer onbetrouwbaar/niet representatief. In 2021 zijn twee medewerkers voor meerdere weken uit de roulatie geweest. Er was geen sprake van langdurige ziekte.



Beheersing uitkeringen na ontslag

In zijn algemeenheid wordt toegezien op de aanwezigheid van eigen wachtgelders en herbenoemingsverplichtingen. Dit om uitkeringsverplichtingen te vermijden. In 2021 waren er geen eigen wachtgelders en zijn de herbenoemingsverplichtingen nagekomen.

3.2 Organisatiestructuur

Bestuur

Het bestuur van de schoolvereniging, dat bestaat uit vijf leden, is toezichhoudend; de bestuurlijke taken zijn gemandateerd aan de directie. In 2019 is in de statuten de bestuursstructuur gewijzigd,

Het bestuur legt in de algemene ledenvergadering (ALV) verantwoording af over het gevoerde onderwijskundige en financiële beleid.

De samenstelling van het toezichthoudend bestuur is statutair vastgelegd en de statuten bevatten verder specifieke voorwaarden waaraan de bestuursleden moeten voldoen, waaronder het lidmaatschap van de vereniging. Het bestuur handelt in haar bestuursfunctie naar de grondslag van de vereniging, zoals vastgelegd in de statuten. Elk bestuurslid vervult zijn/haar taken voor een periode van vier jaar en is voor eenzelfde periode herkiesbaar.

Het bestuur is juridisch eigenaar van de school en de bijgebouwen, de speeltoestellen en andere terreininrichting op het adres Aemckenheerd 2 te Winsum. De gemeente Winsum is economisch eigenaar van de gebouwen. Het bestuur draagt zorg voor het onderhoud van het schoolgebouw en overige belangen, waartoe van gemeente Winsum op aanvraag doelsubsidies worden verkregen.

Het (toezichthoudend) bestuur vergadert maandelijks. De directie is hierbij gedeeltelijk aanwezig. Het (toezichthoudend) bestuur evalueert haar eigen functioneren en streeft ernaar toezicht te houden op uitvoering van bestuurstaken door de directie conform de code "Goed Bestuur".

Directie

Verschillende bestuurlijke zaken zijn gemandateerd aan de directie. Deze afspraken zijn vastgelegd in het managementstatuut. Directie en IB'er vormden in het verleden het Managementteam dat beleid voorbereide. In 2021 is gewerkt met een coördinerend team van directie, IB'er en de coördinator talentontwikkeling. Dit team coördineerde de organisatie van het onderwijs en de zorg en bewaakte de kwaliteit hiervan.

Het Strategisch Schoolplan 2019-2023 dat de belangrijkste beleidsdocumenten vervangt, is door de directie in samenspraak met team, MR en toezichthoudend bestuur opgesteld. Het bestuur is formeel werkgever van het personeel van de school, waaronder de directie.

4 Huisvesting & ICT

Het schoolgebouw telde in 2021 acht groepslokalen, één speellokaal, een bibliotheekruimte en een extra lokaal, die voor verschillende doeleinden wordt gebruikt en een teamkamer. In het voorjaar van 2021 is de teamkamer in gebruik genomen als BSO-ruimte door Kinderopvang Calimero. Het extra lokaal is daarna in gebruik genomen als teamkamer. Deze ruimte wordt ook gebruikt voor talentroepen. Daarnaast is er een gemeenschapsruimte/hal, waarin kinderen uit verschillende groepen zelfstandig kunnen werken of in groepsverband. De school heeft daarnaast de beschikking over een spreekkamer en drie werkkamers, die gebruikt (kunnen) worden door individuele medewerkers als concentratiewerkplek en het werken in groepjes en met individuele kinderen.

Onderhoud

Het schoolbestuur is verantwoordelijk voor het buitenonderhoud van het schoolgebouw. Voorheen was dit een verantwoordelijkheid van de gemeente. Jaarlijks wordt er een bedrag aan de bestemmingsreserve toegevoegd om zo de lasten voor groot onderhoud te spreiden. In het najaar van 2021 is een nieuw MeerjarenOnderhoudsPlan opgesteld ten behoeve van de meerjarenbegroting.

Huisvesting

De afgelopen jaren hebben bestuur en directie van gbs De Wierde veel inzet gepleegd om de gemeente te laten meedenken over verduurzaming van de huisvesting. De school heeft bij de gemeente aangedrongen op een hiervoor benodigd Integraal Huisvestingsplan. Het planproces is in 2021 gestart, maar verloopt vooralsnog traag. Het schoolbestuur heeft vooruitlopend op het IHP wel een subsidie aangevraagd voor ventilatie (SUVIS). Deze is inmiddels toegekend; besteding ervan moet op korte termijn plaatsvinden. De vraag is of dit mogelijk is met de huidige stand van zaken.

ICT

De school maakt voor leerlingen vanaf groep 4 gebruik van Chromebooks, voor iedere leerling is er een chromebook. Deze zijn in 2019 aangeschaft. Tijdens de periodes van afstandsonderwijs waren hierdoor voldoende devices voorhanden.

5 Financieel beleid

5.1 Gevoerd financieel beleid

In dit hoofdstuk wordt aandacht besteed aan het benoemen van het gevoerde financiële beleid, waarbij zaken als verantwoordelijkheid, Planning & Control en een oordeel over het weerstandsvermogen en financiële resultaat 2021 beschreven worden.

Er wordt gewerkt met een begroting op verenigingsniveau. Deze begroting is taakstellend. De directie en de portefeuillehouder Financiën in het toezichthoudend bestuur zijn verantwoordelijk voor deze taakstelling. De schooldirectie is verantwoordelijk voor de schoolbegroting. Voor de aanlevering van de financiële informatie wordt gebruik gemaakt van de ondersteuning van het administratiekantoor Preadyz.

Een analyse van de huidige financiële situatie leert dat er sprake is van een, naar het oordeel van het bestuur, gezonde financiële basis voor de toekomst van de school. In het verleden opgebouwde reserves, die op basis van toenmalige wetgeving specifieke doelbestedingen kenden, zijn ondergebracht in algemene reserves. Het bestuur streeft ernaar deze reserves in beginsel ongemoeid te laten, bijzondere situaties (bijvoorbeeld personeelsmutaties, vernieuwbouw/renovatie) daargelaten. De vereniging beschikt over een aanzienlijk eigen vermogen. Het eigen vermogen bedraagt op 31 december 2021: € 784.469. Dit is onder te verdelen in de volgende posten:

Algemene Reserve	463.341
Algemene reserve privaat	321.128
Totaal	784.469

Algemene reserve

Het niet bestemde deel van het eigen vermogen heeft betrekking op het publieke exploitatieresultaat van de school en is ondergebracht in de algemene reserve. Deze reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de vereniging.

Algemene reserve privaat

De algemene reserve privaat is de reserve van de vereniging. De contributiegelden, schoolreisgelden, oud papiergelden en een deel van de renteopbrengsten worden aan de algemene reserve toegevoegd.

Hieruit worden onder andere de kosten voor cadeaus en representatie, schoolreizen en overige private lasten bekostigd.

Analyse financieel resultaat

Hieronder zijn de cijfers met een analyse en toelichting opgenomen.

Grootboekrekening	Realisatie 2020	Begroting 2021	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Vershil verslagjaar tov begroting	Vershil verslagjaar tov vorig jaar
3.1 Rijksbijdragen	1.173.689	1.136.698	1.214.433	1.199.818	1.091.081	1.023.732	77.735	40.744
3.2 Overheidsbijdragen	0	0	0	0	0	0	0	0
3.5 Overige baten	31.848	10.000	16.729	15.100	15.100	15.100	6.729	-15.119
3 Opbrengsten	1.205.537	1.146.698	1.231.162	1.214.918	1.106.181	1.038.832	84.464	25.625
4.1 Personeelslasten	926.199	957.892	1.008.972	1.014.152	923.152	900.017	51.080	82.773
4.2 Afschrijvingen	29.274	25.021	24.766	22.585	25.503	34.136	-255	-4.508
4.3 Huisvestingslasten	70.165	58.870	61.661	66.532	59.864	61.988	2.791	-8.504
4.4 Overige lasten	133.020	134.900	124.310	134.900	138.150	142.400	-10.590	-8.710
4 Kosten	1.158.658	1.176.683	1.219.709	1.238.169	1.146.670	1.138.541	43.026	61.051
5 Financiële baten en lasten	-233	-200	-1.884	-200	-200	-200	-1.684	-1.651
Buitengewoon resultaat				-64.000				
1 Resultaat	46.646	-30.185	9.569	-87.450	-40.689	-99.909	39.753	-37.078

Uitgangspunten begroting 2022

Het begrote resultaat over 2022 bedraagt € 87.450 negatief. Een groot deel van dit negatieve resultaat wordt veroorzaakt door de éénmalige afboeking van de vordering OCW door de overgang naar bekostiging op kalenderjaar. Dit is een incidentele post die meegenomen moet worden in de begroting. De meerjarenbegroting laat op dit moment voor de komende jaren negatieve resultaten zien. Het bestuur heeft de taakstelling gekregen om budgetneutraal te begroten. Bij het opstellen van het formatieplan (jaarlijks in april) wordt opnieuw beoordeeld wat er aan de formatie uitgegeven kan worden en eventueel bijgesteld om op een budgetneutraal resultaat uit te komen.

De begroting is behoudend opgesteld wat betreft de verwachtingen van de leerlingenaantallen (inkomstenkant). Ook is er een schatting opgenomen voor de inkomsten van de NPO-gelden over het boekjaar 2022/2023, dit kan nog positief uitvallen.

Analyse op hoofdlijnen

Realisatie 2021 vergeleken met de begroting 2021

Over 2021 is een positief resultaat behaald van € 9.569,- Dit is € 39.753 positiever uitgevallen dan het begrote resultaat over 2021. De baten zijn € 84.464 hoger dan begroot en hier tegenover staan € 43.026 hogere lasten.

Baten

Jaarlijks wordt de definitieve regeling bekostiging door het ministerie van OCW geïndexeerd. Deze indexatie wordt vaak in de zomer van het lopende boekjaar bekend gemaakt. De indexering bedroeg 3,1% in 2021. Dit heeft een positief effect van circa € 33.000.

Daarnaast zijn er gelden vanuit het nationaal programma onderwijs ontvangen. Deze zijn bedoeld om de leervertragingen in te lopen. In 2021 is hieruit € 52.587 ontvangen. De baten vanuit het samenwerkingsverband lopen iets achter ten opzichte van de begroting (€ -6.925).

Onder de overige baten is een positieve afwijking ten opzichte van de begroting te verklaren door de opbrengst verhuur. Vanaf 2021 wordt een ruimte verhuurd aan de BSO. Deze opbrengst van € 7.150 was niet begroot.

Lasten

De personeelslasten liggen € 51.000 hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door een hogere inzet ten opzichte van de begroting van 0,7 fte. Dit veroorzaakt hogere lasten van circa € 44.000.

Daarnaast zijn de overige personele lasten € 7.000 hoger dan begroot. In 2021 is een arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten (€ 3.931), deze was niet begroot. Ook is er een malus over 2020 betaald aan het vervangingsfonds (€ 4.856).

De huisvestingslasten zijn met € 2.791 gestegen ten opzichte van de begroting. De energielasten liggen € 4.779 lager dan begroot doordat er een lagere afrekening begin 2021 is ontvangen. Het maandbedrag is hierop naar beneden bijgesteld. De schoonmaaklasten laten een stijging van € 5.929 zien ten opzichte van de begroting. Er is extra schoongemaakt door het schoonmaakbedrijf vanwege het uitvallen van de schoonmaakavonden door ouders in verband met Corona

De overige lasten liggen € 10.591 lager dan begroot. Dit wordt onder andere veroorzaakt door een daling in de lasten ICT en leermiddelen licenties.

Schematische weergave opbouw hogere baten en lasten 2021 t.o.v. begroting 2021

Baten	+ 84.464 euro	Lasten	+ 43.026 euro
Hogere rijksbijdrage	+ 77.735 euro	Personeelslasten	+ 51.080 euro
		Afschrijvingen	- 255 euro
		Huisvestingslasten	+ 2.791 euro
Overige baten	+ 6.914 euro	Overige lasten	- 10.590 euro

5.2 Treasury- en financieringsbeleid

Het treasurybeleid is vastgesteld binnen de kaders van de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016. Het treasurybeleid van gbs de Wierde is overeenkomstig deze regeling dienstbaar aan het realiseren van de publieke doelstellingen en is daartoe op transparante wijze gericht op financiële continuïteit.

In het treasurystatuut wordt het treasurybeleid uiteengezet evenals een beschrijving van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de portefeuillehouder Financiën. Bij de begroting die aan het bestuur ter goedkeuring wordt voorgelegd doet de portefeuillehouder Financiën voorstellen met betrekking tot het treasurybeleid.

In 2021 hebben er, conform het daarop gerichte bestuursbesluit, geen beleggingen plaatsgevonden in risicodragend kapitaal. De beschikbare vrije middelen werden op een spaarrekening geparkeerd. Er hebben zich in het verslagjaar geen liquiditeitsproblemen voorgedaan. Hieronder wordt een overzicht van de liquide middelen gegeven:

	31-12-2020	31-12-2021
Rabo betaalrekening	97.452	134.148
Rabo bedrijfsspaarrekening	475.010	475.020
Totaal	572.462	609.168

5.3 Financiële positie, meerjarenperspectief

Balans in meerjarig perspectief

Balans	Realisatie 2020	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
1.2 Materiële vaste activa	239.627	244.859	271.249	439.222	472.005
1.5 Vorderingen	115.891	88.894	24.894	24.894	24.894
1.7 Liquide middelen	572.462	609.168	561.827	355.666	225.473
Totaal activa	927.980	942.921	857.970	819.781	722.373
2.1 Eigen Vermogen (publiek)	450.348	463.341	375.890	335.201	235.293
2.1 Eigen Vermogen (privaat)	324.551	321.128	321.128	321.128	321.128
2.2 Voorzieningen	5.506	8.006	10.506	13.006	15.506
2.4 Kortlopende schulden	147.575	150.446	150.446	150.446	150.446
Totaal passiva	927.980	942.921	857.970	819.781	722.373

De materiële vaste activa is met € 5.232 toegenomen ten opzichte van voorgaand jaar. De investeringen in het boekjaar bedroegen € 29.998, terwijl de afschrijvingen € 24.766 bedroegen.

De vorderingen zijn afgenomen met € 27.000 ten opzichte van vorig boekjaar. De debiteuren en vordering op het ministerie is gedaald ten opzichte van voorgaand jaar. De liquide middelen zijn gestegen met € 36.705. De onderbouwing van deze stijging is te vinden in het kasstroomoverzicht op de volgende bladzijde.

Het eigen vermogen stijgt met € 9.570. Dit is het resultaat over 2021.

De voorzieningen stijgen met € 2.500. Dit betreft de dotatie aan de jubileumvoorziening. Er zijn geen uitkeringen geweest in 2021.

De kortlopende schulden stijgen met € 2.871 en liggen hiermee in lijn met voorgaand jaar.

Kasstroomoverzicht:

	Werkelijk 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo Baten en Lasten	11.454	-23.251	-40.489	-99.709
<i>Aanpassingen voor:</i>				
- Afschrijvingen	24.766	22.585	25.503	34.136
- Mutaties voorzieningen	2.500	2.500	2.500	2.500
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>				
- Vorderingen	26.997	-	-	-
- Schulden	2.871	-	-	-
kasstroom uit bedrijfsoperaties:				
- Ontvangen interest	-1.884	-200	-200	-200
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten:	66.704	1.634	-12.685	-63.273
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in MVA (-/-)	-29.998	-48.975	-193.476	-66.919
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten:	-29.998	-48.975	-193.476	-66.919
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Nieuw opgenomen leningen				
Aflossing langlopende schulden				
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-	-	-	-
Mutatie liquide middelen				
Beginstand liquide middelen	572.461	609.168	561.827	355.666
Mutatie liquide middelen	36.707	-47.341	-206.161	-130.192
Eindstand liquide middelen	609.168	561.827	355.666	225.473

Kengetallen

	Realisatie 2020	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
1. Vermogensbeheer					
Solvabiliteit 2	84%	84%	82%	82%	79%
Huisvestingsratio	6%	5%	6%	6%	7%
2. Budgetbeheer					
Rentabiliteit	3,87%	0,78%	-7,20%	-3,68%	-9,62%
Liquiditeit	4,66	4,64	3,90	2,53	1,66
3. Weerstandsvermogen					
Weerstandsvermogen	64%	64%	57%	59%	54%
4. Reserves					
Signaleringswaarde publiek eigen vermogen	485.918	494.764	519.866	666.914	701.927
Feitelijk publiek eigen vermogen	450.348	463.341	375.890	335.201	235.293
Reservepositie	-35.570	-31.423	-143.976	-331.713	-466.634
5. Personeels- en leerlingkengetallen					
FTE Directie	0,80	0,80	0,76	0,70	0,70
FTE OP	10,34	10,39	9,63	9,01	8,64
FTE OOP	1,99	1,98	1,82	1,82	1,82
Taakstelling			-0,42	-1,00	-1,00
FTE Totaal	13,13	13,17	11,79	10,53	10,16
Aantal leerlingen (t-1)	184	180	170	170	161

Omdat onze school een éénpitter is hebben we rekening te houden met het feit dat de streefwaarden hoger moeten zijn dan een school die deel uitmaakt van een scholencluster, aangezien een dergelijke school het risico kan spreiden over meerdere scholen.

Solvabiliteit

Het begrip solvabiliteit houdt in: de mate waarin de organisatie door de omvang van haar eigen vermogen in staat is om ook op langere termijn aan haar verplichtingen te kunnen voldoen en slechtere tijden te doorstaan. De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen het 'eigen vermogen (inclusief voorzieningen)' en het 'totale vermogen'. De norm is 50%. De kengetallen laten zien, dat we er in dit opzicht onveranderd positief voor staan.

Huisvestingsratio

De huisvestingsratio is de verhouding tussen de huisvestingslasten (inclusief de afschrijvingen gebouwen en terreinen) en de totale lasten. De huisvestingsratio geeft het aandeel van de totale huisvestingslasten in verhouding van de totale lasten weer. Er wordt hierbij een maximum van 10% als norm gehanteerd. De vereniging zit hier met 5% ruim onder.

Rentabiliteit

De rentabiliteit wordt bepaald door het 'resultaat uit gewone bedrijfsvoering' te delen door het totaal aan baten. In non-profit organisaties wordt de rentabiliteit ook wel het begrotingsoverschot genoemd (of het begrotingstekort bij een negatief exploitatieresultaat). De rentabiliteit voor 2021 is 0,8%. Dit wordt veroorzaakt door het positieve resultaat van € 9.569.

Liquiditeit

Liquiditeit is de mate waarin de school over liquide middelen kan beschikken en de verhouding tussen de omvang van die liquide middelen en op korte termijn te verwachten uitgaven. De norm is > 1. De kengetallen laten zien dat we voldoende in staat zijn om aan onze kortlopende verplichtingen te voldoen.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen (ook wel de vermogensbuffer genoemd) geeft de omvang van het eigen vermogen in verhouding tot de totale baten weer. Het geeft een indicatie van de financiële veerkracht en continuïteit na een calamiteit. Op dit moment staan we met 64% ruim boven het gestelde streefminimum van 20%. De verwachting is dat het leerlingenaantal de komende jaren naar beneden zal gaan. Daardoor zullen de inkomsten lager zijn. Om ook in tijden van krimp aan alle verplichtingen te kunnen blijven voldoen, is het belangrijk dat er een behoorlijke vermogensbuffer is.

Signaleringswaarde bovenmatige reserves

In 2020 is door het ministerie van OCW een signaleringswaarde ontwikkeld voor de reserves. Hiermee worden bovenmatige reserves in beeld gebracht, waarmee het ministerie wil voorkomen dat besturen onnodig geld oppotten.

Op basis van de aanschafwaarde van gebouwen, de boekwaarde van de resterende materiële vaste activa en de totale baten wordt het normatief eigen vermogen berekend. De inspectie kijkt hiermee alleen naar het publieke deel van het eigen vermogen.

De bovengrens voor de reservepositie bedraagt meer dan 0. Bij de vereniging worden geen te hoge reserves aangehouden. De verwachting is dat dit de komende jaren zo blijft.

Investerings

In het huidige boekjaar is er voor een bedrag van € 29.998 investeringen gedaan. In onderstaand overzicht is weergegeven hoe het investeringsbeleid er voor de komende jaren uit gaat zien op basis van de begroting 2022-2025. In 2021 is een nieuw MJOP opgesteld.

Investerings	2022	2023	2024	2025
Vervanging computers	3.400	2.550	3.400	
Vervanging Ipads		5.000		5.000
Vervanging devices personeel		1.300	1.300	1.300
Chromebooks	10.842	11.000	11.000	11.000
Meubilair	10.000	10.000	10.000	10.000
Inrichting schoolplein divers	7.800	7.800	7.800	7.800
Onderhoud uit meerjarenonderhoudsplan	16.933	155.826	33.419	8.172
Totaal	48.975	193.476	66.919	43.272

6 De toekomst

6.1 Voor onze school relevante ontwikkelingen

In het [Strategisch Schoolplan 2019-2023](#) wordt een analyse gegeven van ontwikkelingen die we op verschillende niveaus zien plaatsvinden en die (mogelijk) van invloed zijn op het onderwijs en op onze school.

De meest in het oog springende daarvan zijn:

- het lerarentekort, inmiddels personeelstekort in alle sectoren
- ICT netwerksamenleving -> groeiende informatiedruk, prikkels, macht van data
- Groeiende diversiteit in samenleving, polarisatie
- Regionale ontwikkelingen: fusies openbaar en algemeen christelijk onderwijs, toenemende maatschappelijke problematiek, weinig middelen en capaciteit bij gemeenten

De afgelopen twee jaar is er veel gebeurd dat in 2019 niet was voorzien. De Coronapandemie is daarvan het meest in het oog springend. Als gevolg van het Coronavirus hebben we in korte tijd een ontwikkeling doorgemaakt die anders over een veel langere periode wellicht zou plaatsvinden.

De oorlog in Oekraïne is daar recent bij gekomen, met alle gevolgen van dien. Wat de gevolgen van de oorlog zijn voor het onderwijs valt op dit moment nog moeilijk te overzien. Hieronder schetsen we actuele ontwikkelingen, waar het schoolbestuur op moet/wil anticiperen:

Corona:

- versterkte polarisatie in de samenleving tijdens Coronacrisis + groeiende behoefte aan verbinding (na een periode van individualisering)
- versnelde digitalisering, groeiende complexiteit
- versterkte kansenongelijkheid
- versnelde ontkerkelijking/secularisering

Oorlog Oekraïne

- komst van grote aantallen vluchtelingen naar Nederland
- groeiende schaarste, inflatie, sterk stijgende energiekosten -> gezinnen die in financiële problemen komen, mogelijk sociale onrust als gevolg van tekort aan woonruimte

Overige relevante ontwikkelingen

- Ontwikkelingen rond curriculum, met mogelijk meer focus op taal, rekenen, burgerschap en digitale vaardigheden
- Invoering nieuwe bekostigingssystematiek PO, tegelijk nog steeds veel losse potjes
- Krimp -> dalende leerlingenaantallen
- Start Nationaal Programma Groningen (structurele versterking aardbevingsregio)
- Veranderingen Participatiefonds/Vervangingsfonds -> meer financiële risico's voor scholen
- Verandering wetgeving Huisvesting, verplichting IHP, nog steeds geen IHP in eigen gemeente
- Klimaatveranderingen, urgentie klimaatdoelstellingen

6.2 Continuïteitsparagraaf: risico's en kansen

Een continuïteitsparagraaf waarin onzekerheden en ontwikkelingen beschreven worden is een verplicht onderdeel van een Bestuursverslag. Vanuit financieel perspectief zorgen onzekerheden en nieuwe ontwikkelingen vaak voor extra kosten en dus financiële risico's, maar dezelfde ontwikkelingen kunnen ook kansen bieden voor kwaliteitsverbetering. Door pro-actief gericht te zijn op de positieve kanten van nieuwe ontwikkelingen kunnen soms ook oude belemmeringen voor strategisch beleid worden weggenomen en valt soms ook nog onverwacht (financieel) voordeel te behalen. We vinden het daarom van belang niet alleen te focussen op risico's maar eveneens op de kansen die ontwikkelingen met zich meebrengen.

Hieronder worden de meest in het oog springende risico's benoemd met te nemen maatregelen om deze risico's te beperken of kansen te benutten. De risico's zijn aangedragen door de directeur met bestuurstaken in portefeuille, vanuit de praktijk en opleiding. Daarnaast heeft het toezichthoudend bestuur zich door Preadyz laten informeren over risico's en kansen in het onderwijs en hoe deze af te dekken.

Ontwikkeling/trend – extern	Risico/kans	Hoe hiermee omgaan?
Opleving Corona in najaar	Continuïteit onderwijs en samenwerking in team opnieuw onder druk. Groeiende kloof binnen groepen.	<ul style="list-style-type: none"> - Aantrekken extra capaciteit - Corona-coördinatie als taak in taakbeleid wegzetten met uren - Goede teambuilding in periode voor start schooljaar - Vooraf bespreken ambities bij opleving, voorbereiden scenario's - Continuering Talentgroepen tijdens Corona? Groepsdoorbrekend werken (unitonderwijs)? Vakantieplanning?
Lerarentekort, personeelstekort in alle sectoren	<p>Onvoldoende bevoegde medewerkers voor de klas -> gaat ten koste van kwaliteit en/of continuïteit</p> <p>Meer-werkende ouders;, meer gebruik kinderopvang, druk in gezinnen neemt toe</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Voldoende flexibele schil - Bouwen aan netwerk van potentiële medewerkers, doorlopende vacature plaatsen - Oriënteren op samenwerking met Noorderbasis - Oriënteren op nauwere samenwerking kinderopvang
Digitalisering, groeiende complexiteit	Geleidelijk steeds meer/complexere taken	<ul style="list-style-type: none"> - Scholing in omgaan met groeiende complexiteit

	bij dezelfde personen, met risico van overbelasting, vergroting kwetsbaarheid organisatie	<ul style="list-style-type: none"> - Waar nodig ontlasten door uitbreiding capaciteit, verdeling taken, blijvende aandacht balans inspanning-ontspanning
Groeiende kansengelijkheid, groeiende kloof arm-rijk	Grotere (niveau)verschillen binnen groepen, moeilijker te bedienen door leerkracht	<ul style="list-style-type: none"> - Participeren in ontwikkelingen en initiatieven die kansengelijkheid bevorderen, gericht op versterken rijk aanbod voor ieder kind - Scholing teamleden in differentiatie binnen groepen en kennis over bevordering kansengelijkheid (bijv. rol overtuigingen leerkrachten, kunnen omgaan met diversiteit, aansluiten bij thuiscontext)
Ontkerkelijking/secularisering Groeiende diversiteit in samenleving, ook in eigen populatie Fusie openbaar en alg. christelijk onderwijs	Verandering van wensen, behoeften en verwachtingen bij eigen populatie. Risico op verliezen verbinding op relevante thema's Kans: deel ouders en leerkrachten op huidige alg. chr. scholen heeft interesse voor explicieter chr. onderwijs maar heeft onvoldoende beeld om overstap te maken	<ul style="list-style-type: none"> - Vinger aan de pols houden bij ouderpopulatie om te blijven aansluiten bij wensen/verwachtingen/behoefte van ouders, peiling onder ouders t.a.v. relevante thema's ism MR - Drempel verlagen voor ouders/leerkrachten uit alg. christelijk onderwijs om te komen kennismaken, uitnodigende website met heldere profilering - Explicieter verbinden onderwijsvisie aan identiteit, uitwerken in kwaliteitskaarten en communiceren op website en in schoolgids - Team scholen in omgaan met diversiteit
Groeiend aantal vluchtelingen a.g.v. oorlog en klimaatveranderingen	Opvang vluchtelingen vraagt om expertise, die nu niet in de school aanwezig is -> mogelijk	<ul style="list-style-type: none"> - Participeren in overleg op gemeentelijk niveau om hierin samen te werken met andere schoolbesturen aan

	grote impact op het onderwijs in de groep	<p>een gezamenlijke oplossing, die voor individuele scholen druk vermindert</p> <ul style="list-style-type: none"> - Scholing in NT2 door teamleden
Toenemende schaarste, stijgende (energie)prijzen	<p>Overschrijding budgetten, gaat ten koste van financiële gezondheid</p> <p>Meer gezinnen in problemen door financiële tekorten; minder participatie van kinderen aan activiteiten/sporten</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Inzetten op duurzame investeringen/inkoop; analyseren huidige bestedingen/contracten om duurzame inkoop te bevorderen, formuleren beleid om duurzame inkoop te bevorderen - Rijk aanbod voor ieder kind via school aanbieden, deelname aan Tijd voor Toekomst
Ontwikkelingen rond curriculum; overheid vraagt scholen meer te focussen op rekenen, taal, burgerschap en digitale vaardigheden	Risico: versmallen aanbod	<ul style="list-style-type: none"> - In leerteams aandacht besteden aan taal, rekenen en burgerschap – hoe verbinden met onze visie?
Nieuwe bekostigingssystematiek, nog steeds veel losse potjes in het onderwijs	Risico: potjes missen door gebrek aan tijd om hierin te verdiepen	<ul style="list-style-type: none"> - Tijd inruimen om op zoek te gaan naar potjes - Samen optrekken met andere schoolbesturen bij het samen binnenhalen van 'potjes', deelname aan Kansrijke Groningers, Vakland, Tijd voor Toekomst.
Veranderingen Participatie/Vervangingsfonds	Meer risico bij schoolbestuur bij uitkeringsituaties	<ul style="list-style-type: none"> - Meer externe ondersteuning in personeelsdossiers - Voldoende fin. Buffer aanhouden om risico op te vangen
Ondercapaciteit bij gemeente, nog steeds geen IHP in eigen gemeente	Aangevraagde SUVIS-subsidie mogelijk niet te besteden	<ul style="list-style-type: none"> - Gemeente gevraagd bij het Rijk uitstel aan te vragen - Blijven aandringen op IHP
Klimaatveranderingen, extremere weersomstandigheden	Meer kans op lekkage, groeiende noodzaak tot maatregelen voor een goed binnenklimaat	<ul style="list-style-type: none"> - Inzetten externe expertise voor verduurzaming

		huisvesting en advisering bij financiële constructies
Ontwikkeling/trend – intern	Risico/kans	Hoe hiermee omgaan?
Weinig mobiliteit/doorgroei mogelijkheden voor teamleden binnen één school	Risico op stagnatie van professionals	- Onderzoeken mogelijkheden samenwerking Noorderbasis
Steeds meer taken (zowel bestuurlijk als uitvoerend) bij directeur	Overbelasting directie (kwetsbaarheid) Groeïende behoefte aan versterking onderwijskundige sturing door schoolleiding Groeïende ontevredenheid/onzekerheid bij teamleden	- Versterking versterking directie - Oriënteren op houdbaarheid huidige bestuursstructuur/organisatievorm op langere termijn
Dalend leerlingenaantal	Minder bekostiging, teveel personeel, geen hele groepen meer mogelijk	- Tijdig anticiperen - Samenvoegen van groepen of andere wijze van organiseren - School explicieter profileren om nieuwe ouders te interesseren
Steeds moeilijker om geschikte (vrijwillige) bestuursleden te vinden, die zich voor langere tijd willen committeren	Onvoldoende sterk toezichhoudend bestuur	- Kijken naar mogelijkheden voor professioneel, eventueel betaald bestuur

Meerjarenformatie

In het formatieplan wordt jaarlijks een meerjarenperspectief gegeven gebaseerd op de personele inzet per 1 augustus van dat jaar. Onderstaand de in het formatieplan verwachte inzet voor het schooljaar 2021-2022. In gesprekken met de MR eind 2021 is naar voren gekomen dat er versterking gewenst is van de directiefunctie. Dit zal op termijn ten koste gaan van de beschikbare formatie als het gaat om onderwijzend personeel, zeker tegen de achtergrond van een dalend leerlingenaantal.

Inzet 2021-2022	Fte – vast	Fte – tijdelijk	Totaal
Directie	0,7	0,1	0,8
IB/adjunct	0,4		0,4
Leerkrachten	7,4412	1,6388	9,08
Leerkrachtondersteuners	0,561		0,561
Ondersteunend personeel	1,23		1,23
Totaal	10,3322	1,7388	12,071

Leerlingprognose

Onderstaande leerlingenprognose laat een daling zien van het leerlingenaantal. DUO gaat in de bekostiging uit van een gemiddeld aantal leerlingen per groep van 25 leerlingen. Op basis van het huidige leerlingenaantal zouden we terug moeten gaan van 8 naar 7 groepen. Dat is met onderstaande verdeling van leerlingenaantallen niet wenselijk, maar in de toekomst wellicht wel noodzakelijk.

Prognose (november 2021) leerlingenaantallen per leerjaar/peildatum

jaar	okt-20	okt-21	feb-22	feb-23	feb-24	feb-25
groep 1	19	10	19	17	16	15
groep 2	17	26	26	19	17	16
groep 3	25	18	18	26	19	17
groep 4	27	24	24	18	26	19
groep 5	22	26	26	24	18	26
groep 6	25	21	21	26	24	18
groep 7	20	26	26	21	26	24
groep 8	25	19	19	26	21	26
Totaal	180	170	179	177	167	161
Groep						
1 t/m 4	88	78	87	80	78	67
5 t/m 8	92	92	92	97	89	94
Totaal	180	170	179	177	167	161

6.3 Belangrijke bestuurlijke voornemens en besluiten

Gelet op bovenstaande risico- en kansanalyse is het voornemen van directie en toezichthoudend bestuur om op korte termijn de directiefunctie aan te passen. Om tot een gedragen oplossing te komen, is bureau Beljon Westerterp gevraagd om onderzoek te doen naar de draagvlak in het team voor de beoogde oplossing. De verwachting is dat voor de herfstvakantie 2022 een oplossing gevonden is.

Het bevoegd gezag (toezichthoudend bestuur en directie met mandaat) is verder voornemens met het oog op de langere termijn in het schooljaar 2022/2023 in samenspraak met alle belanghebbenden toekomstscenario's uit te werken voor de school, gericht op het realiseren van toekomstbestendig onderwijs. Een vraag die daarbij expliciet aan de orde zal komen is welke organisatievorm (eenpitter of onderdeel van een groter bestuur) in de toekomst het meest ondersteunend is aan realisatie van de missie van onze school.

Ten aanzien van huisvesting blijft het schoolbestuur bij de gemeente Het Hogeland aandringen op het opstellen van een IHP, teneinde op basis hiervan concrete plannen te kunnen maken voor verbetering van de bestaande huisvesting, te beginnen bij verbetering van het binnenklimaat met goede ventilatie.

7 Overige informatievereisten

Over het boekjaar 2021 wordt van schoolbesturen verwacht dat zij zich over onderstaande onderwerpen expliciet verantwoorden.

7.1 Maatschappelijke thema's

Jaarlijks stelt de overheid thema's vast waarover het schoolbestuur zich in het bestuursverslag moet verantwoorden. Voor boekjaar 2021 zijn dit onderstaande thema's. In onderstaand overzicht wordt verwezen naar de paragraaf waarin dit onderwerp wordt verantwoord.

Thema	Paragraaf waarin dit is beschreven
Strategisch Personeelsbeleid	3.1
Passend Onderwijs	2.1
Allocatie van middelen	n.v.t. – omdat sprake is van één bestuur/school
Nationaal Programma Onderwijs	2.6
Werkdruk	3.1
Onderwijsachterstanden	2.6

7.2 Horizontale verantwoording

De lijnen tussen (toezichthoudend) bestuur, directie en teamleden zijn kort waardoor belangrijke beslissingen adequaat uitgevoerd kunnen worden. De teamleden worden bijgepraat over het beleid en andere bestuurszaken via teaminfo's per e-mail en tijdens maandelijkse teamvergaderingen. De ouders worden circa eens per maand door de directie geïnformeerd over belangrijke zaken door middel van een digitale nieuwsbrief en aanvullend (in toenemende mate) via Parro als het om actuele schoolbrede informatie gaat.

Tenminste eens per jaar vindt er een algemene ledenvergadering (ALV) plaats, vaak gekoppeld aan een actueel thema. Daarnaast zijn teamleden en ouders vertegenwoordigd in de medezeggenschapsraad (MR), die actief meedenkt over nieuw beleid en instemmings- en adviesbevoegdheden heeft. Bij belangrijke ontwikkelingen wordt de MR gevraagd een lid af te vaardigen in de werkgroep, zodat de MR aan de voorkant kan adviseren over nieuw beleid en niet pas achteraf. Zo participeerden twee MR-leden in 2021 in de werkgroep Partnerschap met Ouders.

7.3 Klachtenregeling

Mochten ouders met een eventuele klacht bij teamleden en het management onvoldoende gehoor vinden, dan kunnen ze gebruik maken van de Klachtenregeling van de school. De gegevens van de algemene klachtencommissie en de klachtencommissie voor gereformeerd primair en voortgezet onderwijs zijn opgenomen in de schoolgids. Er is in 2021 geen gebruik gemaakt van deze regeling.

7.4 Prestatiebox

Met ingang van het schooljaar 2011/2012 is de Prestatiebox ingevoerd. Met de Prestatiebox wordt lumpsumgeld met een specifiek doel ontvangen. Deze doelen hebben vooral een innovatief karakter. Het gaat dan om richting te geven aan nieuw beleid. De prestatiebox vervalt met ingang van het schooljaar 2021-2022. De minister heeft in het kader van de bestemmingsbox 23.800 euro beschikbaar gesteld voor de eerste helft van het kalenderjaar 2021. Dit bedrag is bedoeld voor onder meer taal en rekenen, wetenschap en techniek, talentontwikkeling en voor de professionalisering van leerkrachten en schoolleiders. De prestatieboxgelden zijn in 2021 besteed voor aanschaf van nieuwe rekenmaterialen en talentontwikkeling.

7.5 Naschoolse en tussenschoolse opvang

Met ingang van het schooljaar 2019-2020 is een (continu)lesrooster ingevoerd op onze school om daarmee het pedagogisch klimaat op school verder te versterken. Alle kinderen blijven tijdens de lesdag (van 8.30 – 14.15 uur) op school. Op vrijdagmiddag hebben de leerlingen van de onderbouw tot 12.00 uur les. De pauzes zijn gespreid en er is een vast middagpauzeteam, enkele teamleden en vaste vrijwilligers, en een coördinator die alle dagen aanwezig is tijdens de middagpauze. In het voorjaar van 2021 is Kinderopvang Calimero gestart met het aanbieden van BSO op gbs De Wierde. Ouders van onze leerlingen maken voor de opvang gebruik van verschillende kinderopvangorganisaties, maar ook veel van eigen netwerk en gastoudersgezinnen.

7.6 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

Duurzaamheid en eerlijke handel vinden we belangrijke thema's. Het inkopen van Fair Trade koffie en thee en hergebruik van afgeschreven middelen zijn hier voorbeelden van. We streven naar duurzame relaties met onze leveranciers op basis van kwaliteit en vertrouwen. We zijn een maatschappelijke organisatie, dat ligt in onze missie verankerd. Daarom willen we als schoolbestuur en -organisatie een positieve bijdrage leveren aan de leefbaarheid in de buurt, het dorp en de regio waar onze school zich bevindt. Bijvoorbeeld door het steunen van lokale duurzaamheidsinitiatieven (zoals Winsum Duurzaam) en als school dienstbaar te zijn aan de buurt (door het beschikbaar stellen van het schoolplein voor de buurt), het dorp en de regio. We nemen als school deel aan door de gemeente geïnitieerd overleg met maatschappelijke organisaties over de leefbaarheid in de gemeente. Ook het zoveel mogelijk lokaal inkopen van (kwalitatief goede) producten en diensten past wat ons betreft bij Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.

Als school vinden we het belangrijk mensen de mogelijkheid te blijven bieden voor stages in het onderwijs. Het middagpauzeteam waarbij vaste vrijwilligers worden ingezet zien we als een mooie manier om meer mensen te laten participeren en wellicht een opstapje te bieden voor werken in het onderwijs.

7.7 Code Goed Bestuur in het primair onderwijs

Het bestuur wil handelen conform de Code Goed Bestuur van het primair onderwijs.

In 2019 is de bestuursstructuur van de schoolvereniging gewijzigd. Het bestuur is toezichthoudend geworden en de bestuurstaken zijn gemandateerd aan de directie (conform Code Goed Bestuur PO artikel 5, lid 3). Dit proces is begeleid door Verus. Er is een Intern Toezichtkader opgesteld en een Bestuurlijk Toetsingskader (zie bijlage Strategisch Schoolplan 2019-2023). Een verslag van het toezichthoudend bestuur is opgenomen in bijlage 1.

In het najaar van 2019 is een Strategisch Schoolplan 2019-2023 vastgesteld door de directie in nauwe samenspraak met team, MR en toezichthoudend bestuur, op basis waarvan directie en team jaarlijks een Jaarplan maken.

In november 2020 is de Code Goed Bestuur veranderd. Een belangrijke verandering is dat van schoolbesturen wordt verwacht dat zij breder kijken dan het eigen belang door mede verantwoordelijkheid te nemen voor maatschappelijke vraagstukken in de eigen regio. Daar geeft de directie namens het schoolbestuur concreet vorm aan. Een punt van aandacht is nog de samenstelling van het toezichthoudend schoolbestuur; de vernieuwde Code Goed Bestuur gaat ervan uit dat het bestuur uit tenminste één niet-ouder bestaat. Het toezichthoudend bestuur is voornemens om bij een volgende bestuurswissel te zoeken naar een nieuw bestuurslid buiten de ouderpopulatie.

7.8 Risicobeheersings- en controlesysteem

Een organisatie moet beschikken over een intern risicobeheersings- en controlesysteem. Dit systeem moet de realisatie van doelstellingen bewaken, ervoor zorgen dat de financiële verslaglegging betrouwbaar is en wet- en regelgeving wordt nageleefd. We onderkennen het belang van een goede opzet en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem. Het systeem moet kunnen meebewegen met maatschappelijke veranderingen en de steeds hogere eisen die de organisatie zelf stelt. Mede om die reden zal het interne risicobeheersings- en controlesysteem de komende jaren verder worden uitgebreid en gecompleteerd.

Het interne risicobeheersingssysteem bestaat uit:

- de planning- en controlecyclus (jaarplanning toezichthoudend bestuur);
- een strategische risicoanalyse in het bestuursverslag;
- de Letter of Representation: hierin wordt de betrouwbaarheid van de financiële rapportage expliciet door het verantwoordelijke management bevestigd;
- beheersing processen vastgelegd in Administratieve Organisatie (wordt uitgewerkt in Ambitie- en Kwaliteitskaarten), evaluatie van deze processen, bevoegdheden, verantwoordelijkheden;
- verantwoording d.m.v. jaarverslag;
- naleven wet- en regelgeving. De school wordt door de onderwijsinspectie gecontroleerd op de naleving van de wet- en regelgeving.

7.9 Bestuursverklaring

Met de bestuursstructuurwijziging die in 2019 heeft plaatsgevonden zijn de meeste bestuurstaken gemandateerd aan de directie. Het bestuur heeft daarmee de rol van toezichthouder op zich genomen (zie hierna).

Directie (gemandateerd voor bestuurlijke taken): Antoinette Heijink

De directie vertegenwoordigt het bestuur in bijeenkomsten op bestuurlijk niveau (zoals contacten met onderwijsinspectie, DUO, gemeentelijk overleg, contacten met PO-raad, Verus). Maandelijks schuift de directie aan bij het tweede deel van de vergadering van het toezichthoudend bestuur. Er wordt in dit overleg gewerkt met een vaste agenda en een jaarkalender, waarop de onderwerpen vermeld waarover het toezichthoudend bestuur zich wil laten informeren.

Dit bestuursverslag is ter verantwoording opgesteld door de directie en besproken met het toezichthoudend bestuur.

Bijlage 1 Verslag toezichhoudend bestuur

Bestuursmodel

Sinds de wijziging van de bestuursstructuur in 2019 vervult het bestuur de rol van intern toezichthouder namens de leden van de schoolvereniging (conform art. 5 Code Goed Bestuur, goed onderwijs van de PO-raad). De directeur heeft een ruim mandaat voor de uitvoerende bestuurstaken. Dit mandaat is vastgelegd in het Managementstatuut. Toezichhoudend bestuur en directie met mandaat vormen samen het Bevoegd Gezag.

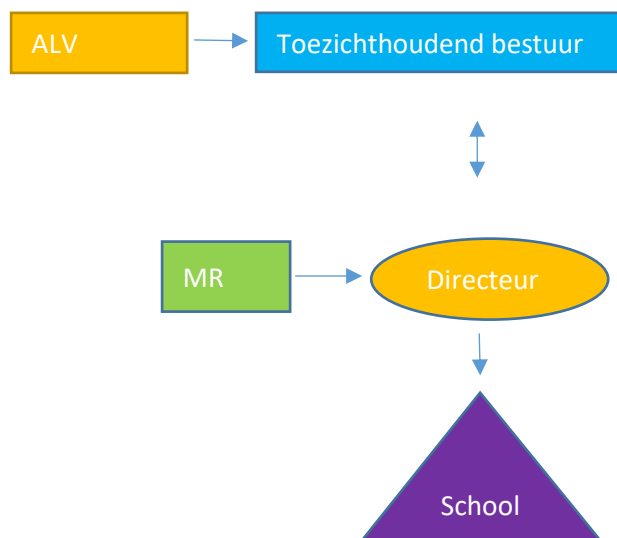
Het toezichhoudend bestuur van de schoolvereniging, dat onbezoldigd is, bestaat uit 5 leden:

Tot mei 2021:

Voorzitter:	Gerard Berghuis
Secretaris:	Janetta Meijering
Lid:	Sjoukje van Warners (portefeuille algemeen)
Lid:	Ben Grijpstra (portefeuille financiën)
Lid:	Hans Mossel (portefeuille huisvesting)

Directeur met mandaat: Antoinette Heijink

Bij de ALV in mei 2021 nam Sjoukje van Warners afscheid als toezichhoudend bestuurslid en kwam Gertrude Bijzet het bestuur versterken, in de rol van secretaris. Janetta Meijering is sindsdien algemeen lid.



Het toezichhoudend bestuur ziet er op toe dat de grondslag, missie, kernwaarden en visie van de school worden nageleefd. We onderscheiden daarnaast de taakvelden identiteit, personeel, onderwijs, financiën en communicatie.

Het intern toezicht onderschrijft de Code Goed Bestuur. De wijze waarop het bestuur invulling wil geven aan die rol is vastgelegd in het Intern Toezichtkader (ITK).

Het toezichthoudend bestuur vergadert maandelijks volgens een vaste agenda. Eerst zonder directie en het tweede gedeelte met de directie. De directie heeft een ruim mandaat in bestuurlijke bevoegdheden. De directie informeert het toezichthoudend bestuur volgens de jaaragenda die vooraf is vastgesteld en geeft periodieke updates over alle zaken die spelen.

Het toezichthoudend bestuur verleende in 2021 goedkeuring aan het bestuursverslag en de jaarrekening 2020 en keurde in december 2021 de meerjarenbegroting goed. Voor de controle van de jaarrekening, het bestuursverslag en naleving van wettelijke vereisten verleende het toezichthoudend bestuur opdracht aan Aksos Accountants.

In haar rol als werkgever voerde het toezichthoudend bestuur in 2021 twee keer een gesprek met de directeur met mandaat over haar functioneren. Voorafgaand hieraan is een gesprek gevoerd met een vertegenwoordiging van het team. Een verslag van het jaarlijks functioneringsgesprek is toegevoegd aan het Personeelsdossier. Aan het eind van het schooljaar 2020-2021 vond een gezamenlijke jaarevaluatie plaats van toezichthoudend bestuur en directie aan de hand van een door Verus aangereikt evaluatieformat.

Het toezichthoudend bestuur heeft de directie in 2021 ondersteund door te fungeren als klankbord bij te maken keuzes, bijvoorbeeld t.a.v. coronamaatregelen. Het bestuurslid met financiën in portefeuille is betrokken geweest bij de tussentijdse (financiële) rapportages door het administratiekantoor. In het najaar van 2021 heeft het toezichthoudend bestuur met de directie van gedachten gewisseld over de wijze waarop het onderwijskundig leiderschap kan worden versterkt in de organisatie.

De nadruk van het toezicht ligt tot nu toe op het zicht op leerresultaten en de voorwaarden voor het onderwijs, zoals financiën, personeel en huisvesting. In het huidige bestuur is financiële en juridische expertise aanwezig. Het is de wens van het toezichthoudend bestuur om ook op onderwijskundig gebied meer sparringpartner van de schoolleiding te kunnen zijn. Bij de werving van nieuwe bestuursleden is dit een aandachtspunt voor het toezichthoudend bestuur. Het nieuwe stelsel van kwaliteitszorg (met Ambitie- en Kwaliteitskaarten) biedt – als deze volledig is ingevuld – meer handvatten voor het toezichthoudend bestuur om gericht toezicht te houden op een doelmatige inzet van middelen ten behoeve van het reguliere onderwijs, passend onderwijs en het uiteindelijk inclusief maken van het onderwijs.

De medezeggenschap in de school is versterkt doordat de Medezeggenschapsraad (MR) in 2021 een cursus heeft gevolgd. De MR is een serieuze gesprekspartner voor directie en toezichthoudend bestuur gebleken en heeft ook zelf in 2021 zaken geagendeerd met het ook op versterking van de kwaliteit van het onderwijs.

De (onbezoldigde) leden van het toezichthoudend bestuur vervullen geen andere bestuurlijke nevenfuncties die mogelijk conflicteren met hun huidige bestuursrol. In de nieuwe Code Goed Bestuur is bepaald dat het toezichthoudend bestuur uit tenminste één niet-ouder moet bestaan. Bij de werving van nieuwe bestuursleden wordt hier zo mogelijk rekening mee gehouden.

Namens het toezichhoudend bestuur,

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long, sweeping stroke extending upwards and to the right. The signature is contained within a faint, hand-drawn circle.

G. Berghuis
Voorzitter

Bijlage 2 Ambities en uitwerkingsrichtingen

In het [Strategisch Schoolplan 2019-2023](#) worden zeven ambities genoemd voor de komende jaren met globale uitwerkingsrichtingen.

Ambitie 1 We werken vanuit de bedoeling: mensen tot bloei laten komen!

Leerkrachten en leerlingen zijn in ontwikkeling, nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling, leren zichtbaar, leren van elkaar en hebben plezier in het leren. Wat we kinderen willen leren, doen we ook/eerst zelf! De systemen die we hanteren helpen ons daarbij. Van systemen die hier niet bij helpen hebben we afscheid genomen.

Door:

- versterken breed, betekenisvol onderwijs;
- minder sturing op gemiddelden, meer kindgericht (van de gemiddelde mens, naar die ene mens [zie ambitie 2])
- focus meer op (leer)proces dan op (leer)resultaat (van oplossing naar oplossend vermogen);
- te werken aan een cultuur van verantwoordelijkheid, eigenaarschap versterken op alle niveaus
- van statische naar dynamische systemen
- versterken onderzoekende houding teamleden

Ambitie 2 Van de gemiddelde leerling naar die ene leerling

Alle kinderen op school worden uitgedaagd op een manier die past bij hun mogelijkheden en talenten. Kinderen en leerkrachten kunnen van zichzelf benoemen waar ze goed in zijn/anderen mee kunnen helpen en waar ze de hulp van anderen in nodig hebben. Niemand hoeft op z'n tenen te lopen, niemand hoeft op zijn nagels te bijten van verveling. De ontwikkeling van kinderen wordt niet belemmerd door groeps grenzen. We focussen meer op wat kinderen wél kunnen in plaats van op wat ze niet kunnen. Verschillen tussen kinderen en teamleden zijn heel gewoon, individuele aandacht is niet bijzonder. Kinderen zijn eigenaar van hun eigen leerproces, hebben zicht op hun eigen ontwikkeling. De focus komt meer te liggen op het leerproces en wat minder op het schoolresultaat. Schoolbreed heeft het rapport plaatsgemaakt voor portfolio's.

Door:

- systeem aanpassen aan bedoeling (mens), in plaats van mens aan het systeem
- van leerstofgericht naar kindgericht; meer mogelijkheden voor kinderen om op hun eigen tempo aan doelen te werken; meer groepsdoorbrekend werken (rekenonderwijs en taalonderwijs)
- meer aandacht voor verschillende manier van leren (bijvoorbeeld leesonderwijs)
- meer aandacht voor talentontwikkeling: mensen tot bloei brengen, hun roeping/bestemming te laten ontdekken (ipv eruit halen wat erin zit), kijken naar alle talenten (niet alleen cognitieve)
- passend bij deze dynamische tijd: meer aandacht voor executieve vaardigheden, hogere orde denken, prikkelregulatie, balans inspanning-ontspanning, studievaardigheden
- meer kennis van en samenwerking met jeugdzorg, minder medicaliseren
- rekenonderwijs: beter aansluiten bij mogelijkheden kind (evt groepsdoorbrekend), meer kennis van doorgaande lijn rekenen in het team, Rekencoördinator

- meer aandacht voor eigenaarschap van leerlingen van hun eigen leerproces (van rapport naar portfolio)
- aandacht voor didactiek en differentiatie middels klassenbezoeken, collegiale consultaties en eventueel bijscholing

Ambitie 3 Doelgericht en cyclisch werken aan kerndoelen en eigen doelen

Leerkrachten en leerlingen (in de bovenbouw) kunnen uitleggen en laten zien wat ze doen, waarom en met welk (beoogd) resultaat. De doelen (kerndoelen, brede doelen en identiteitsdoelen) waaraan gewerkt wordt en de doorgaande leerlijnen hierin zijn helder voor alle leerkrachten. We hebben op school voor elk van de aandachtsgebieden een kartrekker, die de doorgaande lijn voor dit aandachtsgebied bewaakt en stimuleert. De (nieuwe) kerndoelen en onze eigen doelen zijn in deze aandachtsgebieden geïntegreerd. De kartrekkers opereren als inspirators voor het team op hun aandachtsgebied en volgen hiervoor de benodigde scholing/opleiding.

Door:

- Versterken taal-/leesonderwijs
- Werven en opleiden coördinatoren voor de aandachtsgebieden Rekenen, Lezen/Taal en Brede Ontwikkeling
- Doorlopend aandacht voor en voorwaarden creëren voor versterking doelgericht en cyclisch werken
- Realiseren flexibel kwaliteitssysteem om afspraken te borgen
- Ontwikkeling nieuw curriculum (landelijk) (meer aandacht nodig voor Engels/internationalisering en techniek in het onderwijs, doorgaande lijnen voor Wetenschap & Techniek, ICT-geletterdheid en Burgerschap)

Ambitie 4 Versterken school als gemeenschap, rol in lokale gemeenschap

De school is een gemeenschap waarin diverse betrokkenen ieder vanuit een eigen rol een bijdrage leveren aan de gezamenlijke missie (mensen tot bloei brengen): leerlingen, ouders, leerkrachten, teamleden, oud-leerlingen en andere betrokkenen bij de school, vrienden van de school. De school is bij uitstek de plek waar kinderen leren om verantwoordelijkheid te dragen ten behoeve van de gemeenschap. In onze schoolgemeenschap gaan mensen respectvol met elkaar om vanuit heldere verwachtingen over en weer en gedeelde kernwaarden. Onze school levert een zichtbare, constructieve bijdrage aan de lokale samenleving en aan de leefbaarheid in de regio.

Door:

- ouders als partners -> actievere rol voor/commitment van ouders bij inzet extra ondersteuning
- community versterken: betrekken leerlingen en oud-leerlingen bij de school
- zichtbaar maken missie, identiteit en kernwaarden in de school
- goede samenwerking met lokale samenwerkingspartners

Ambitie 5 Goede balans inspanning-ontspanning

Leerkrachten en leerlingen ervaren een goede balans tussen werk en privé/thuis, inspanning en ontspanning, weten hoe ze hier zelf een bijdrage aan (kunnen) leveren. Het ziekte- en schoolverzuim is laag.

Door:

- versterken doorgaande lijn bewegingsonderwijs, uitwerken portfolio bewegingsonderwijs
- aandacht voor bewegen en rust in het onderwijs en in het team
- integratie middagpauze in de lesdag
- rust creëren in lesrooster en gebruik fysieke ruimtes
- vermindering registratiedruk, toetsdruk en werkdruk door te werken vanuit bedoeling ipv systeem

Ambitie 6 Toekomstbestendige, duurzame, passende huisvesting

Er zijn door de school en de gemeente gezamenlijk stappen gezet richting duurzame, toekomstbestendige huisvesting als het gaat om verduurzaming van de huisvesting en duurzaam, functioneel gebruik van het gebouw.

Door:

- meer functioneel gebruik van ruimte
- aandacht voor duurzaamheid in de schoolorganisatie
- aandringen op en bijdragen aan nieuw Integraal Huisvestingsplan gemeente
- betrekken externe partijen/sponsors bij en verwerven subsidies voor verbeteren school(omgeving)

Ambitie 7 Versterken (strategische) samenwerking

We zijn duurzame samenwerking aangegaan met samenwerkingspartners op diverse terreinen met het oog op realisatie van onze ambities. Er is een strategische samenwerking tussen De Wierde en:

- partners in de Jeugdzorg, met het oog op versterking van passend onderwijs voor ieder kind
- een voorziening voor naschoolse opvang die aansluit bij de missie van De Wierde gericht op het bieden van goede naschoolse opvang voor de kinderen op onze school
- andere scholen en kennisinstututen gericht op kennisontwikkeling t.b.v. realisatie ambities
- partners in het VO, gericht op een betere aansluiting PO-VO voor kinderen
- andere christelijke schoolbesturen, gericht op versterking identiteit
- andere scholen, gemeente, initiatieven en bedrijven in dorp/regio gericht op (onze plek in) versterking van de lokale gemeenschap en de regio

Bijlage 3 Overzicht Ambitie- en Kwaliteitskaarten gbs De Wierde

	Ambitiekaarten	Coördinator		Kwaliteitskaarten
0	Onderwijs in Coronatijd	Kernteam	0.1 0.2 0.3 0.4 0.5	Onderwijsaanbod Hal en brengen Organisatie pauzes Hygienemaatregelen in en rond de school Klachten, testen, thuisblijven, ziekte en onderwijs Organisatie noodopvang
1	Pedagogisch klimaat/veiligheid	Kanjercoördinator + directie	1.1 1.2 1.3 1.4 1.5 1.6 1.7 1.8 1.9 1.10	Afspraken en regels algemeen (incl. Mobielgebruik) Kanjertraining Pauzes (incl. Pauze- en pleinregels) Vertrouwenspersoon en Anti-pestbeleid Meldcode - Veilig Thuis Omgaan met agressie op school EHBO, BHV, Reanimatie, allergieën en medicijnen Bijzondere weersomstandigheden Fysieke Veiligheid: brandalarm, brand- en blusmiddelen, (controle) veiligheid installaties en plein Afspraken BSO Calimero
2	Kwalitatief goed onderwijs	IB/directie	2.1 2.2 2.3 2.4 2.5	Doelen & Monitoring De rol van de leerkracht & de leerling in het onderwijs Betekenisvol onderwijs (zie 5.1) Executieve functies en mindset Didactiek, wat is een goede les?
3	Taal/lezen	Leescoördinator + OGO-coördinator + IB'er	3.1 3.2 3.3 3.4 3.5	Taal in thema's (incl. woordenschat) Leesonderwijs (met plezier vlot, vloeiend én begrijpend lezen) Spelling Engels NT-2 onderwijs
4	Rekenen	Rekencoördinator	4.1 4.2	Doorgaande lijn, aanbod in de groepen Instructie, rekenstrategieën & automatiseren
5	Ontwikkelingsgericht Onderwijs	OGO-coördinator	5.1 5.2 5.3	Betekenisvol onderwijs Spel & Onderzoek Werken in thema's (taal, wereldoriëntatie, cultuureducatie)
6	Identiteit & Persoonsvorming (= burgerschapsvorming)	Werkgroep identiteit	6.1 6.2 6.3	God leren kennen uit de bijbel (Levend Water, ...) Jezelf en de ander leren kennen (Wonderlijk Gemaakt, Kanjertraining) Burgerschapsvorming De school als (geloofs)gemeenschap

	Ambitiekaarten	Coördinator		Kwaliteitskaarten
7	Talenten ontdekken en ontwikkelen	Talentcoördinator	7.1 7.2 7.3	Breïnbrekers Praktijkgroepen Talentontwikkeling voor alle leerlingen (+ team talento)
8	Bewegen & Leren	Coördinator Bewegen & Sport	8.1 8.2 8.3 8.4	Bewegingsonderwijs (grote motoriek) Bewegend leren, buiten leren Eten en drinken op school Schrijfvaardigheid (fijne motoriek)
9	ICT, digitale geletterdheid & privacy	ICT-coördinator	9.1 9.2 9.3 9.4	Gebruik ICT-middelen en licenties Digitale geletterdheid Privacy/omgaan met persoonsgegevens Beheer
10	Van de gemiddelde leerling naar de ene leerling – Van rapport naar portfolio / Ieder kind tot bloei laten komen	IB'er/directie	10.1 10.2 10.3 10.4 10.5	Zicht op ontwikkeling van leerlingen & Handelingsgericht werken Ondersteuning bij de ontwikkeling (SOP) Gebruik rapporten en portfolio's - ontwikkeling zichtbaar maken Van PO naar VO Ononderbroken leerlijn groep 1,2,3
11	Professionele organisatie (HRM)	directie/IB	11.1 11.2 11.3	Professionele leergemeenschap Persoonlijke, professionele ontwikkeling medewerkers Vrijwilligers in de organisatie
12	Partnerschap met ouders	directie	12.1 12.2 12.3	Afspraken t.a.v. communicatie/afstemming en management van verwachtingen Afspraken bij echtscheiding Activiteitencommissie (AB)
13	Financiële en administratieve organisatie	directie	13.1 13.2 13.3 13.4 13.5 13.6 13.7 13.8 13.9	Inkoop en aanbesteden Verwerking ziektes en vervangingen personeel Leerling- en ledenadministratie Verwerking facturen en declaraties Personeelsadministratie Privacy/AVG Financieel beheer Innen leden- en ouderbijdrage Oud papierinzameling
14	Huisvesting, onderhoud en schoonmaak	directie	14.1	Afspraken schoonmaak

Afgerond/klaar (voorlopig)

In ontwikkeling, proces gestart

Nog te ontwikkelen
