



# **SCHOOLPLAN 2015-2019**

**KONINGIN WILHELMINASCHOOL**

**TE**

**HARDINXVELD-GIESSENDAM**

# Indeling Schoolplan 2015-2019

<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>1. De opdracht van onze school</b>	<b>6</b>
1.1. Inleiding	
1.2. Positionering van de school	
1.3. Onze missie	
1.4. Strategische keuzes	
1.5. Uitwerking strategische keuzes naar thema's met daaraan gekoppelde doelen	
<b>2. Onderwijskundige vormgeving</b>	<b>12</b>
2.1. Inleiding	
2.2. Wettelijke opdracht van het onderwijs	
2.3. Kerndoelen	
2.4. Kinderen die extra ondersteuning behoeven	
2.5. Onderwijs aan langdurig zieke kinderen	
2.6. ICT	
<b>3. Schoolontwikkeldkader</b>	<b>17</b>
3.1. Inleiding	
3.2. Van thema's naar doelen	
3.3. Hoe gebruiken we het schoolplan?	
<b>4. Personeelsbeleid</b>	<b>20</b>
4.1. Doel en uitgangspunten	
4.2. De instroom van het personeel	
4.3. De doorstroom van het personeel	
4.4. De uitstroom van het personeel	
4.5. Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid	
<b>5. Kwaliteitszorg</b>	<b>22</b>
5.1. Doel en uitgangspunten	
5.2. Kwaliteitsbepaling	
5.3. Kwaliteitsbewaking	
5.4. Kwaliteitsverbetering	
5.5. Kwaliteitsrapportage	
<b>6. Financieel beleid</b>	<b>24</b>
6.1. Consequenties voor nascholing	
6.2. Sponsoring	

# Inleiding

## Doel schoolplan

Dit schoolplan is het beleidsdocument, waarin we aangeven welke keuzen we voor de nabije toekomst van het onderwijs op deze school hebben gemaakt.

De algemene doelen van onze school (de missie) hebben we vertaald naar de dagelijkse praktijk. We beschrijven hoe we ons onderwijs in willen gaan richten, welke materialen we daarbij gebruiken en hoe we dat organiseren. De kerndoelen zijn mede bepalend voor ons onderwijs.

We geven aan hoe we de kwaliteit van ons onderwijs bewaken en welke verbeteringen we op grond van de interne analyse willen aanbrengen in de nabije toekomst.

Het schoolplan geeft aan bestuur, team en ouders duidelijkheid over wat we willen bereiken met het onderwijs op deze school en hoe we dat dagelijks vorm geven.

## Samenhang in het schoolplan

Het schoolplan van onze school bestaat uit verschillende onderdelen. Het spreekt voor zich dat deze onderdelen een grote mate van samenhang vertonen.

Bij de totstandkoming van dit schoolplan is rekening gehouden met de volgende externe ontwikkelingen:

- Passend Onderwijs
- De aandacht voor Engels in het onderwijs
- De ontwikkelingen m.b.t. de CAO in het onderwijs
- De ontwikkelingen m.b.t. het lerarenregister
- De rol van ouders

### *Hoofdstuk 1*

Alle beleidsuitspraken die in het schoolplan zijn opgenomen en de daaruit voortvloeiende activiteiten zijn gebaseerd op de missie en visie van het schoolteam, gedragen door de ouders en vastgesteld door het bestuur. Om samenhang te waarborgen en ons niet te verliezen in details hebben we op basis van onze huidige positionering een beperkt aantal strategische keuzes gemaakt. Kort en goed richt de school zich in de komende schoolplanperiode op:

1. **Kwaliteit:** Versterking en verbetering van de organisatorische, communicatieve en onderwijsinhoudelijke werkprocessen binnen de school met als doel de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren.
2. **Waarden:** Een onderwijsaanbod en een pedagogisch klimaat dat bijdraagt aan de ontwikkeling en vorming van de leerlingen.
3. **Samen:** Versterking en verbetering van de samenwerking met betrokkenen in en rond de school.

Deze keuzes vertalen we vervolgens naar inhoudelijke thema's met bijbehorende doelen die samen op niet mis te verstane wijze duidelijk maken wat onze school over vier jaar moet kenmerken.

### *Hoofdstuk 2*

In het hoofdstuk onderwijskundige vormgeving wordt een beschrijving gegeven van het huidige onderwijs op school. Daarbij is nagegaan op welke onderdelen dat nog niet voldoet aan de wettelijke eisen. Ook is nagegaan op welke punten het huidige onderwijs op de school wel of niet overeenkomt met onze visie op onderwijs. De verbeteringen zijn opgenomen in de meerjarenplanning in hoofdstuk 3.

### *Hoofdstuk 3*

Elk van de onder "hoofdstuk 1" genoemde strategische keuzes werken we uit in thema's. Per thema geven we vervolgens aan welke doelen we daarbij beogen in de komende schoolplanperiode. Zo ontstaat een schoolontwikkelkader. Dit schoolontwikkelkader willen we als MT inzetten om het team uit te dagen om binnen dit kader het eigen schoolontwikkelproces vorm te geven. Ruimte binnen kaders!

Op basis van het ontwikkelkader en de ontwikkelingen in de loop van de tijd kiest het team jaarlijks de doelen waar men aan wil werken. Teamleden denken vervolgens na over de wijze waarop en de middelen waarmee men deze doelen wil bereiken. Tevens wordt nagegaan op welke wijze en op welke momenten 'gemeten' wordt in hoeverre de doelen behaald zijn. Teamleden worden vervolgens ondersteund bij het opstellen en uitvoeren van een plan.

### *Hoofdstuk 4*

Het personeelsbeleid op onze school heeft direct verband met het onderwijskundig beleid. In dit verband geven we in hoofdstuk 4 aan welke personele consequenties verbonden zijn aan de plannen voor de periode 2015-2019.

### *Hoofdstuk 5*

Ontwikkelen en bewaken van de kwaliteit van het onderwijs is een belangrijke opdracht van de school. Scholen staan in verband hiermee ook voor de taak om aan zelfevaluatie te doen. In hoofdstuk 5 beschrijven we hoe we dit concreet handen en voeten willen geven.

### *Hoofdstuk 6*

We geven hier kort aan wat onze financiële beleidsvoornemens zijn. Ook de wijze waarop de school omgaat met sponsoring wordt hier beschreven.

### **Totstandkoming**

In samenwerking met een adviseur van Driestar Managementadvies is gewerkt aan totstandkoming van het schoolplan. Tijdens een tweedaagse met alle teamleden zijn de bouwstenen voor dit schoolplan gelegd. Het concept is vervolgens gepresenteerd aan en besproken met het team. In eerste instantie zijn gegevens verzameld, die duidelijk maakten, welke positie de school aan het eind van de vorige schoolplanperiode innam op de verschillende beleidsterreinen. Daarbij is gebruik gemaakt van de volgende gegevens:

- De evaluatie van het schoolplan 2011-2015 van de school;
- De meest recente inspectierapportages;
- de jaarlijkse evaluaties;
- De CITO scores van de afgelopen vier jaar;
- De tevredenheidonderzoeken zoals uitgevoerd onder ouders, personeel en leerlingen.

Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar.

Het bevoegd gezag stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van hetgeen in het schoolplan is beschreven.

Het bevoegd gezag stelt zich garant voor het gericht inzetten van middelen voor het ondersteunen van dit schoolplan.

De directie stelt het schoolbestuur jaarlijks op de hoogte van de bereikte doelen door middel van een jaarverslag.

### **Samenhang met andere documenten**

De schoolgidsen in de periode 2015-2019 worden samengesteld op basis van de inhoud van het schoolplan.

In dit schoolplan verwijzen we naar de volgende documenten, die aanwezig zijn op onze school:

- Handboek P&O met bijbehorende notitie Personeelsbeleid
- schoolgids
- schoolondersteuningsprofiel

**Vaststelling**

Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van het schoolteam d.d. 30 juni 2015

T. Meerkerk / directeur

Het schoolplan is vastgesteld door het bestuur van de school d.d. 13 oktober 2015

J.T. Nederveen / voorzitter van het bestuur van de Koningin Wilhelminaschool te Hardinxveld-Giessendam

# 1. De opdracht van onze school

## 1.1. Inleiding

Dit hoofdstuk is dragend voor ons werk in de komende schoolplanperiode. We verantwoorden hierin vanuit welke opvattingen het onderwijs verzorgd wordt. Deze opvattingen zijn gebaseerd op de visie van de leerkrachten verbonden aan de school en conclusies, die als schoolteam getrokken zijn uit de verzamelde gegevens, de informatie over nieuwe en te verwachten ontwikkelingen. Dit alles in samenhang met de grondslag van de school, zoals die verwoord is in de missie. Op basis van deze missie en visie zijn strategische keuzes gemaakt voor de komende schoolplanperiode. Deze zijn terug te vinden in paragraaf 1.5.

## 1.2. Positionering

Evaluatie schoolplan 2011-2015	<p>De jaarplannen, afgeleid van het schoolplan 2011-2015, zijn jaarlijks geëvalueerd. Voor een evaluatie per item verwijzen we naar de vier jaarplannen. Enkele thema's lichten we er uit:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Het voeren van opbrengstgerichte gesprekken door de directie met elke leerkracht in aansluiting op het afnemen van LVS-toetsen;</li><li>• De invoering van methoden Wereld in getallen en Taal Actief4;</li><li>• De totstandkoming van borgingsdocumenten per leerjaar waarin de manier van werken, afspraken en procedures zijn beschreven;</li><li>• Het periodiek meten van de ervaren veiligheid onder personeelsleden en leerlingen;</li><li>• De intensivering van de contacten tussen leerkrachten en ouders van zorgleerlingen;</li><li>• De formulering van de wederzijdse verwachtingen. Duidelijk is wat we in een specifieke functie van elkaar verwachten.</li><li>• Professionalisering van de leerkrachten o.a. door intervisiemomenten.</li></ul>
Leerlingprestaties	<p>De CITO-Eindtoets laat de volgende scores zien:</p> <p>2012 536.8 = goed 2013 537.6 = goed 2014 533.7 = voldoende 2015 537.2 = goed</p> <p>Ook hebben we een trendanalyse gemaakt van de resultaten op de tussentijdse toetsen. Het gaat hier over de gemiddelden van de laatste 5 schooljaren: 2011 t/m 2015.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Techn. lezen: niveauwaarde gem. 4.0 in groep 3 t/m 5;</li><li>• Begr. Lezen: niveauwaarde gem. 3.7 in groep 5 t/m 8, we signaleren een 'dip' in groep 6;</li><li>• Spelling: niveauwaarde dalend van 4.7 in groep 3 naar 4.1 in groep 8</li><li>• Rekenen/wiskunde: niveauwaarde gem. 4.1 in groep 3 t/m 8, met een 'dip' in de eerste helft van groep 7.</li></ul> <p>De vermelde niveauwaarden worden uitgedrukt in een getal tussen 1.0 en 5.0.</p>

Gegevens over het functioneren van de zorg	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gedurende de schoolplanperiode werden 11 leerlingen verwezen naar het SBO.</li> <li>• De school hanteert een IB-handboek. Hierin hebben alle aspecten van zorg een plaats. Ook de werkwijze van de IB-er is hierin vermeld. Jaarlijks wordt dit handboek bijgesteld.</li> <li>• De school werkt met het leerlingadministratiepakket Parnassys.</li> </ul>
Tevredenheid ouders	<p>Uit de meest recente ouderenquête blijkt dat ouders erg tevreden zijn met onder andere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hygiëne en netheid binnen de school - 98%</li> <li>• Omgang leerkracht met de leerlingen - 98%</li> <li>• Uiterlijk van het gebouw - 98%</li> <li>• Sfeer en inrichting van het schoolgebouw - 97%</li> <li>• Duidelijkheid van de schoolregels - 97%</li> </ul> <p>De ouders zijn het minst tevreden met de onderstaande items:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veiligheid op het plein - 41%</li> <li>• Veiligheid op weg naar school - 25%</li> <li>• Speelmogelijkheden op het plein - 20%</li> <li>• Extra mogelijkheden voor goede leerlingen - 15%</li> <li>• Huidige schooltijden - 13%</li> </ul>
Tevredenheid personeel	<p>Uit het laatstgehouden tevredenheidsonderzoek onder de personeelsleden blijkt dat de volgende items het hoogste scoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personeelsleden zijn tevreden over hoe de school haar identiteit uitdraagt;</li> <li>• Personeelsleden voelen zich veilig op school;</li> <li>• Het is duidelijk wat ieders verantwoordelijkheden en taken zijn</li> <li>• De ondersteuning die de kinderen geboden wordt;</li> <li>• Ouders worden serieus genomen.</li> </ul> <p>De onderstaande items scoren het laagst:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personeelsleden ervaren een sterk gevoel van saamhorigheid;</li> <li>• Er wordt doelgericht gebruik gemaakt van elkaars kennis en kwaliteiten;</li> <li>• Tijdens overleg spreken vrijwel alle personeelsleden hun mening uit;</li> <li>• De taakverdeling binnen het team is evenwichtig;</li> <li>• De werkbelasting is acceptabel.</li> </ul>
Tevredenheid leerlingen	<p>Uit de exit-vragenlijst, ingevuld door de leerlingen van groep 8 (2013-2014), blijkt dat de volgende items het hoogst scoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Op deze school heb ik de inhoud van de Bijbel beter leren kennen;</li> <li>• Ik heb op de KWS geleerd dat het Woord van God belangrijk is voor mijn verdere leven;</li> <li>• Ik leerde veel op deze school;</li> <li>• Ik had genoeg vrienden en vriendinnen</li> <li>• Ik vond vakken als muziek, tekenen en handvaardigheid leuk;</li> <li>• Ik vond samenwerken leuk;</li> <li>• Ik leerde om zelfstandig te werken;</li> <li>• Op het plein kon je fijn spelen.</li> </ul> <p>De volgende items scoren het laagst:</p>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Als ik eerder klaar was, was er genoeg extra werk dat ik kon doen en leuk vond;</li> <li>• Ik kreeg vaak werk dat ik leuk vond om te doen;</li> <li>• De pleinwachten letten er goed op of kinderen zich aan de regels hielden;</li> <li>• In mijn groep werden geen kinderen gepest;</li> <li>• Ik vond taal leuk;</li> <li>• Ik leerde op school om goed met de computer te werken.</li> </ul>
Inspectierapporten over deze periode	<p>Op 17.04.2014 bracht mevr. S.S. Rodgers, inspecteur van het onderwijs, een bezoek aan de school. Zij bekeek de leerresultaten, de inrichting van de leerlingenzorg en begeleiding en de kwaliteitszorg. De inspectie concludeert dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op de onderzochte onderdelen op orde is. Uit het onderzoek is gebleken dat de school op die gebieden nagenoeg geen tekortkomingen kent. Om die reden wordt het reeds aan de school toegekende basisarrangement gehandhaafd.</p> <p>Als verbeterpunt wordt aangereikt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Op basis van verzamelde gegevens bepaalt de school de aard van de zorg voor zorgleerlingen.</li> </ul>
Samenstelling van de leerlingpopulatie, prognoses, etc.	De prognoses wijzen op geleidelijke teruggang van het leerlingenaantal.
Samenstelling schoolteam Te verwachten ontwikkelingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Door in te steken op toename van het aantal full-timers willen we ‘versnippering’ zoveel als mogelijk beperken.</li> <li>• Door verdichting van problematieken zal een extra appel gedaan worden op de competenties van de personeelsleden.</li> </ul>
Omgevingsanalyse	<p>Met afvaardigingen van de diverse kerkenraden uit de achterban is jaarlijks een moment van overleg.</p> <p>Daarnaast is er overleg en samenwerking met andere scholen, binnen de federatie Rijnmond en binnen het samenwerkingsverband Berséba.</p>

### 1.3 Onze missie

Tijdens twee studiedagen in oktober 2014 is met het hele team nagedacht over de missie van de school. In het verlengde van de missie uit het schoolplan 2011-2015 is de missie als volgt geformuleerd:

### “Samen waarde(n)vol leren”

Onze doelstellingen zijn gericht op: **K**waliteit, **W**aarden, **S**amen.

De Koningin Wilhelminaschool is een christelijke school. Dit betekent dat we de mens, en dus ook het kind, zien als een schepsel van God. Als gevolg van de zondeval is zonde en dood realiteit in het leven van de mensheid geworden. Verlossing hiervan is uitsluitend mogelijk op grond van het offer van Jezus Christus. Door geloof en bekering, gewerkt door de Heilige Geest, is rechtvaardiging mogelijk. Uitgangspunt voor ons onderwijs is in de eerste plaats de Bijbel als Gods Woord en in de tweede plaats de daarop gebaseerde belijdenissen, zoals die zijn neerge-

schreven in de Heidelbergse Catechismus, de Nederlandse Geloofsbelijdenis en de Dordtse Leeregels.

De identiteit van de school werkt door in dat wat we doen en in de keuzes die we maken. Zo streven we een pedagogisch klimaat na waarbinnen de leerlingen zich geaccepteerd en veilig voelen. Binnen dat klimaat worden de leerlingen uitgenodigd tot verkennen, ondernemen en tot presteren naar beste kunnen. Zo willen we komen tot de aanzet van de vorming van een evenwichtige persoonlijkheid en de verwerving van kennis en attitude die noodzakelijk zijn voor het vervolgonderwijs.

#### **1.4. Strategische keuzes**

Op grond van de missie komen we tot drie strategische keuzes:

1. **Kwaliteit:** Versterking en verbetering van de organisatorische, communicatieve en onderwijsinhoudelijke werkprocessen binnen de school met als doel de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren.
2. **Waarden:** Een onderwijsaanbod en een pedagogisch klimaat dat bijdraagt aan de ontwikkeling en vorming van de leerlingen.
3. **Samen:** Versterking en verbetering van de samenwerking met betrokkenen in en rond de school.

#### **1.5. Uitwerking strategische keuzes naar thema's met daaraangekoppelde doelen**

Hieronder vertalen we elk van de drie strategische keuzes naar thema's. Deze gebruiken we in de komende jaren steeds om onszelf als school aan te spiegelen.

#### **Strategische keus 1 - Kwaliteit**

Versterking en verbetering van de organisatorische, communicatieve en onderwijsinhoudelijke werkprocessen binnen de school met als doel de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren.

#### **Thema 1 - Communicatie als onderdeel van een professionele cultuur**

Overleg in onze school is goed geregeld, binnen een efficiënte vergaderstructuur. Organisatorische en huishoudelijke zaken zijn zodanig doordacht en geregeld dat het grootste deel van de beschikbare vergadertijd beschikbaar is voor leerling-besprekingen en overleg over onderwijsinhoudelijke zaken.

Teamleden werken intensief samen en voelen zich samen verantwoordelijk voor de gestelde veranderdoelen, voor de inrichting en vormgeving van het onderwijs en voor het borgen van ingevoerde zaken. Teamleden nemen initiatief in het signaleren en gezamenlijk aanpakken van problemen op organisatorisch, communicatief en onderwijskundig gebied.

Door samen te werken leren we elkaar en elkaars kwaliteiten beter kennen en benutten.

Teamleden werken aan een optimale manier van communiceren met elkaar, met ouders en met leerlingen.

#### **Thema 2 - Passend onderwijs**

Wij voelen ons verantwoordelijk voor goede leeropbrengsten. Deze opbrengsten zijn minimaal in overeenstemming met wat op grond van de leerling-populatie verwacht mag worden. We werken planmatig en cyclisch aan verbetering van de kwaliteit van het onderwijs, zowel wat betreft de cognitieve vaardigheden als de sociaal emotionele ontwikkeling en streven hierbij naar onderwijs dat opbrengstgericht èn passend is voor onze leerlingen. Dit betekent dat de leerkracht in staat is gedifferentieerd instructie te geven, er een doorgaande lijn is wat betreft het aanbod voor

meerbegaafde leerlingen en dat zorgleerlingen goed in beeld zijn en adequaat hulp krijgen. Voor hen stellen we reële ontwikkelingsperspectieven op die we vervolgens kunnen uitvoeren in de groep.

### **Strategische keus 2 - Waarden**

Een onderwijsaanbod en een pedagogisch klimaat dat bijdraagt aan de ontwikkeling en vorming van de leerlingen en afgestemd is op hun behoeften.

#### **Thema 3 - Identiteit**

Onze school is een christelijke school. De teamleden zijn zich ervan bewust dat zij de identiteitsdragers van de school zijn die de huidige principiële koers wil vasthouden. Uitgangspunt voor het onderwijs aan onze leerlingen is de Bijbel als Gods Woord. Wij leren onze leerlingen op grond van de Bijbel verantwoorde keuzes te maken en respect te hebben voor keuzes van anderen.

De omgeving waarin de school staat merkt aan de houding, woorden en werken van de teamleden dat zij op een christelijke school werken.

#### **Thema 4 - Ons onderwijs**

Op onze school krijgen leerlingen de ruimte om de talenten die God hen gegeven heeft te kunnen ontwikkelen op eigen niveau, zowel cognitief als sociaal-emotioneel. Wij oriënteren ons op nieuwe onderwijsontwikkelingen en maken op basis van onze visie keuzes die passen bij onze school. We richten ons hierbij op de ontwikkelingen t.a.v. ICT, het vakgebied Engels en de wereld oriënterende vakken.

De professionele houding van personeelsleden en hun kennis en vaardigheden zijn van essentieel belang bij het uitvoeren van dit schoolplan. Naast individuele ontwikkeling en professionalisering leren we veel van en met elkaar. Opgedane kennis en ervaring wordt gedeeld en de ontwikkeling van individuele leerkrachten draagt bij aan de schoolontwikkeling. Leerkrachten leggen hun ontwikkeling van leraren vast in een portfolio.

### **Strategische keus 3 - Samen**

Versterking en verbetering van de samenwerking met betrokkenen in en rond de school.

#### **Thema 5 - Oudercontacten**

Contacten met ouders kenmerken zich op onze school door tweezijdige communicatie. Dit bevordert de afstemming tussen school en thuis over de aanpak van het kind. De oudercontacten zijn hieraan dienstbaar.

De contacten met de ouders kenmerken zich door pro-activiteit vanuit de school, zeker als het de leerlingenzorg betreft. Aan het begin van het cursusjaar wordt met ouders besproken op welke wijze ze contact willen houden met de school.

Samen met de ouders staan we als school voor de ontwikkeling en vorming van onze leerlingen. Onderlinge verbondenheid, kennis van elkaar en elkaars verantwoordelijkheid, samen staan voor activiteiten in en rond de school en ondersteuning van ouders bij opvoedkundige en onderwijskundige vragen zijn hierbij kernthema's.

## **Thema 6 - Passie, vreugde en plezier**

Op onze school werken teamleden met passie, vreugde en plezier gezamenlijk aan hun taken. 'Meer handen in de groepen' zorgen ervoor dat aan de ondersteuningsbehoeften van de leerlingen voldoende tegemoet gekomen wordt.

De overige schooltaken zijn onderverdeeld in functionele commissies en op zodanige wijze verdeeld dat er sprake is van een gelijkwaardige belasting van personeelsleden.

## 2. Onderwijskundige vormgeving

### 2.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt aangegeven hoe het onderwijs op de school vorm gegeven wordt. In de beschrijving van dit hoofdstuk wordt duidelijk gemaakt, hoe invulling gegeven wordt aan de wettelijke opdracht van het onderwijs, rekening houdend met de missie van de school en hetgeen in de komende schoolplanperiode gerealiseerd wordt vanuit de visie. Beide zijn beschreven in het vorige hoofdstuk.

Per onderdeel zal beschreven worden hoe het onderwijs vormgegeven wordt. Tevens worden in een overzicht per paragraaf die onderdelen aangegeven, die in de komende 4 jaar veranderd, c.q. ingevoerd zullen worden.

### 2.2. Wettelijke opdracht van het onderwijs

In de wet op het primair onderwijs staat in een aantal artikelen beschreven aan welke eisen het onderwijs moet voldoen:

- Artikel 8 lid 1 van de wpo geeft aan: Het onderwijs wordt zodanig ingericht, dat de leerlingen een **ononderbroken ontwikkelingsproces** kunnen doorlopen. Het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.
- Artikel 8 lid 2 wpo geeft aan: Het onderwijs richt zich in elk geval op de emotionele en de verstandelijke ontwikkeling, en op het ontwikkelen van creativiteit, op het verwerven van noodzakelijke kennis en van sociale, culturele en lichamelijke vaardigheden (**brede ontwikkeling**).
- Artikel 8 lid 3 wpo geeft aan: Het onderwijs:
  - a. gaat er mede van uit dat leerlingen opgroeien in een pluriforme samenleving,
  - b. is mede gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie, en
  - c. is er mede op gericht dat leerlingen kennis hebben van en kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten.Het onderwijs wordt zodanig ingericht dat daarbij op structurele en herkenbare wijze aandacht wordt besteed aan het bestrijden van achterstanden in het bijzonder in de beheersing van de Nederlandse taal.

### 2.3. Kerdoelen

Artikel 9 lid 5 van de WPO geeft aan: Ten aanzien van de onderwijsactiviteiten, genoemd in het eerste tot en met vierde lid, worden bij algemene maatregel van bestuur **kerndoelen** vastgesteld.

En in artikel 9 lid 6: Voor de school geldt de eis dat zij tenminste de kerndoelen bij haar onderwijsactiviteiten als aan het eind van het basisonderwijs **te bereiken doelstellingen** hanteert.

De methoden die we op onze school gebruiken zijn dekkend voor de kerndoelen. Deze methoden zijn:

- Voor Bijbelonderwijs: Hoor het Woord
- Voor Nederlandse taal: Taal Actief4
- Voor lezen: Lijn 3 en Nieuwsbegrip, met de methodiek 'Zo leer je kinderen lezen en spellen'.
- Voor schrijven: Schrijfsleutel
- Voor rekenen en wiskunde: Wereld in Getallen
- Voor Engels: Real English, let's do it!
- Voor geschiedenis: Bij de tijd
- Voor aardrijkskunde: Een wereld van verschil
- Voor natuurkennis: Leefwereld

- Voor sociale redzaamheid: Wijzer door het verkeer, 3VO verkeerskranten, Wonderlijk gemaakt; Kinderen en hun sociale talenten
- Voor bewegingsonderwijs: Bewegen in het basisonderwijs/Bewegen samen regelen.

#### **2.4. Kinderen, die extra ondersteuning behoeven**

Artikel 8 lid 4 wpo geeft aan: Ten aanzien van leerlingen **die extra zorg behoeven**, is het onderwijs gericht op individuele begeleiding die is afgestemd op de behoeften van de leerling.

In lid 6 staat: De scholen voorzien in een **voortgangsregistratie** omtrent de ontwikkeling van leerlingen die extra zorg behoeven.

#### **Passend onderwijs**

Onze school is aangesloten bij het samenwerkingsverband Berséba voor reformatorische basisscholen en speciale scholen. Dit landelijk samenwerkingsverband is opgesplitst in vier regio's. Onze school ligt in de regio Randstad. Een kernbegrip bij passend onderwijs is 'zorgplicht'. Zorgplicht betekent dat de school samen met de ouders onderzoekt of de basisschool aan een leerling de passende ondersteuning kan bieden. Als blijkt dat dit niet mogelijk is, heeft de school de opdracht om met de ouders een passende plaats in het speciaal onderwijs te zoeken.

Onze school heeft een centrale rol in het tegemoetkomen aan de ontwikkelbehoeften van kinderen. De school heeft een ondersteuningsprofiel geschreven. In dit profiel is te lezen op welke wijze we de begeleiding van leerlingen vormgeven en welke mogelijkheden voor extra ondersteuning onze school heeft. Bij het realiseren van de gewenste ondersteuning werkt de school vanuit de uitgangspunten van handelingsgericht werken (HGW). Dit betekent kort gezegd: Als een kind extra ondersteuning nodig heeft, wordt niet in de eerste plaats gekeken naar wat het kind heeft, maar naar wat het kind nodig heeft. Bij HGW is de samenwerking en afstemming met ouders en andere deskundigen een belangrijk aandachtspunt.

#### **Ondersteuningsteam**

Heel vaak kan de ondersteuning door onze school zelf georganiseerd en gegeven worden. Op onze school is de leerkracht als eerste verantwoordelijk voor de begeleiding en ondersteuning van de leerlingen. Als hij/zij er zelf niet uitkomt, zal advies gevraagd worden aan collega's of de intern begeleider. Zo nodig voert de leerkracht een uitgebreid gesprek over de leerling met de intern begeleider.

Onze school heeft een ondersteuningsteam. De directie, de intern begeleiders en de orthopedagoog maken deel uit van dit ondersteuningsteam. Als de situatie rondom een leerling daar aanleiding toegeeft, zal de leerling in het ondersteuningsteam besproken worden. Soms is de situatie zo complex, dat verwezen wordt naar het Sociaal Team van de gemeente Hardinxveld-Giessendam. In het ondersteuningsteam wordt in samenspraak met de ouders bepaald welke ondersteuning een leerling nodig heeft en waar deze het beste plaats kan vinden.

Passend onderwijs gaat uit van preventieve zorg voor leerlingen. Preventieve zorg krijgt gestalte door rekening te houden met de drie basisbehoeften van het kind.

Vanuit de drie basisbehoeften van leerlingen (relatie, competentie en verantwoordelijkheid) proberen wij vorm te geven aan een goed evenwicht tussen de draaglast en de draagkracht bij leerlingen.

De leraar erkent dat de behoeften bij ieder kind anders kunnen liggen en geeft vorm aan het omgaan met deze verschillen. De leraar tracht een goed pedagogisch klimaat te scheppen door goed klassenmanagement, instructie en interactie.

Voor het volgen van de ontwikkeling van de leerlingen op cognitief gebied hanteert de school een toetsstelsel.

### **Het Loket van regio Randstad**

Als het ondersteuningsteam tot de conclusie komt, dat het voor de ontwikkeling van een leerling beter is om naar een speciale school te gaan, vraagt de school in samenspraak met de ouders een toelaatbaarheidsverklaring voor zo'n school aan. Dit doet de school bij het Loket van regio Randstad. Als dit Loket besluit om de toelaatbaarheidsverklaring toe te kennen, dan kan de leerling geplaatst worden in het speciaal (basis)onderwijs.

Bij dit Loket kunnen we ook met andere vragen terecht:

- het samen met ouders aanvragen van een extra ondersteuningsbudget voor kinderen die zeer moeilijk leren, een lichamelijk handicap hebben of langdurig ziek zijn. Het ondersteuningsteam van de school besluit samen met de ouders om zo'n budget aan te vragen;
- het inwinnen van advies, wanneer het ondersteuningsteam er zelf niet uitkomt;
- het beantwoorden van advies- of informatievragen door ouders.

### **Observatiesystemen**

In de groepen 1 en 2 wordt geobserveerd aan de hand van ontwikkelingslijnen. Er wordt gebruik gemaakt van de observatiemethode KIJK. De gegevens in de logboeken vormen de input voor de registratie van de ontwikkeling. Per schooljaar zijn er 2 registratiemomenten. N.a.v. de individuele registraties wordt er een groepsanalyse gemaakt en dit vormt de basis van het berede-neerd leerstofaanbod.

Het volgen van kinderen op sociaal-emotioneel gebied wordt gerealiseerd met behulp van observatiesysteem ZIEN. Dit systeem wordt in de groepen 1 t/m 8 gebruikt.

### **Toetssysteem**

In groep 2 worden genormeerde Cito-toetsen afgenomen ter aanvulling op de observatiegegevens.

Vanaf groep 3 wordt gewerkt met toetsen uit het Cito-leerlingvolgsysteem voor de onderdelen: lezen, begrijpend lezen, spelling, woordenschat en rekenen/wiskunde.

De scores van deze toetsen geven een duidelijk overzicht van de ontwikkelingen van de groep en van individuele leerlingen. Op basis van deze gegevens kan de leerkracht bezien of extra zorg voor een leerling noodzakelijk is.

### **Planmatig handelen**

Indien de uitslagen van het observatie- dan wel het toetssysteem daartoe aanleiding geven, wordt een nadere analyse uitgevoerd om nauwkeuriger te weten wat het probleem is bij deze leerling. Een analyse van het gesignaleerde probleem zal naast een eventueel kwantitatieve meting een kwalitatief onderzoek omvatten.

Als een keuze is gemaakt voor aanpak van de problemen, vindt de uitvoering plaats. Afhankelijk van de aard van het probleem en de gekozen oplossing zal dit via extra ondersteuning binnen de groep plaatsvinden of via speciale ondersteuning binnen of buiten de groep.

Deze extra ondersteuning binnen de groep en de speciale zorg binnen of buiten de groep worden vastgelegd in een hulplan. Elk hulplan wordt na een in het plan vastgestelde termijn geëvalueerd. Het schrijven van hulplannen wordt geautomatiseerd m.b.v. het programma 'Parnassys'.

### **De extra ondersteuning binnen of buiten de groep**

Op grond van een onderzoek, uitgevoerd door de intern begeleider of de remedial teacher, kan besloten worden tot extra ondersteuning binnen of buiten de groep.

Deze ondersteuning wordt gegeven door de remedial teacher/onderwijsassistente. De ondersteuning wordt zoveel als mogelijk is binnen de groep gegeven.

De extra ondersteuning wordt gecoördineerd door de intern begeleider, zij verloopt planmatig, wordt zo mogelijk aan meerdere leerlingen tegelijkertijd gegeven en draagt een tijdelijk karakter. De extra ondersteuning wordt in een hulplan vastgelegd.

### **De bovenschoolse hulp**

Zo nodig wordt de specialistische hulp van de ambulante begeleider vanuit het speciaal basisonderwijs of een vorm van speciaal onderwijs ingeroepen om kinderen extra te kunnen ondersteunen en verder te helpen in hun ontwikkeling

Ook vinden er geplande consultaties plaats waarbij een orthopedagoog gesprekken voert met ouders en leerkrachten.

Bij sociaal-emotionele vragen is het mogelijk om een beroep te doen op de schoolmaatschappelijk werkster.

### **2.5 Onderwijs aan langdurig zieke kinderen**

Artikel 9a wpo gaat over: Ondersteuning bij het onderwijs aan zieke leerlingen

1. Bij het geven van onderwijs aan een leerling die is opgenomen in een ziekenhuis of die in verband met ziekte thuis verblijft, kan het bevoegd gezag van een school worden ondersteund.

2. De ondersteuning bedoeld in het eerste lid wordt verzorgd door:

a. een educatieve voorziening bij een academisch ziekenhuis of

b. een schoolbegeleidingsdienst als bedoeld in artikel 179, indien de leerling is opgenomen in een ziekenhuis niet zijnde een academisch ziekenhuis dan wel indien de leerling in verband met ziekte thuis verblijft.

Sinds 1 augustus 1999 zijn basisscholen zelf verantwoordelijk voor het onderwijs aan langdurig zieke kinderen. Een uitzondering hierop zijn kinderen die in een academisch ziekenhuis worden behandeld.

De procedure, die wij binnen onze school volgen om in zo'n geval beslissingen te kunnen nemen is als volgt:

1. Als duidelijk is, dat een leerling van onze school langer dan 2 weken in een ziekenhuis wordt opgenomen of ziek thuis is, neemt de groepsleerkracht en/of de intern begeleider van de school contact op met de ouders om de situatie door te spreken.
2. De groepsleerkracht(en) en de intern begeleider nemen in overleg met de directie en de ouders van het zieke kind het besluit wel of geen externe hulp van de schoolbegeleidingsdienst in te schakelen.
3. De school ontwikkelt in overleg met de ouders een planmatige aanpak (al of niet met externe begeleiding).
4. De school blijft verantwoordelijk voor de te ontwikkelen en uit te voeren aanpak. Tijdens de uitvoering vindt regelmatig overleg met de ouders plaats

### **2.6 ICT**

De leerkrachten zetten de computer in als hulpmiddel. Ook het digitale schoolbord vormt hier een onderdeel van.

Binnen de school is aandacht voor mediawijsheid. De leerlingen leren begeleid om te gaan met de moderne media.



## 3. Schoolontwikkelder

### 3.1. Inleiding

Elk van de in hoofdstuk 1 genoemde strategische keuzes werken we uit in thema's. Per thema geven we vervolgens aan welke doelen we daarbij beogen in de komende schoolplanperiode. Elk doel is te lezen als 'In 2019....., zodat.....'.

Op basis van dit ontwikkelkader en de ontwikkelingen in de loop van de tijd kiest het team op voorstel van het MT jaarlijks de doelen waar men aan wil werken. In een jaarplan wordt aangegeven op welke wijze en met welke middelen men deze doelen wil realiseren. Zo wordt het jaarplan een gereedschap dat leerkrachten wil activeren om binnen de afgesproken kaders hun eigen ontwikkeling ter hand te nemen = zelf aan het stuur van de schoolontwikkeling te gaan staan.

Een groot aantal doelen beschrijven het gewenste leerkrachtgedrag, zijn dus op te vatten als leerkrachtcompetenties. Dit biedt o.i. veel mogelijkheden naar integraal personeelsbeleid toe.

### 3.2. Van thema's naar doelen

#### **Strategische keus 1 - Kwaliteit**

Versterking en verbetering van de organisatorische, communicatieve en onderwijsinhoudelijke werkprocessen binnen de school met als doel de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren.

#### **Thema 1 - Communicatie als onderdeel van een professionele cultuur**

Overleg in onze school is goed geregeld, binnen een efficiënte vergaderstructuur. Organisatorische en huishoudelijke zaken zijn zodanig doordacht en geregeld dat het grootste deel van de beschikbare vergadertijd beschikbaar is voor leerling-besprekingen en overleg over onderwijsinhoudelijke zaken.

Teamleden werken intensief samen en voelen zich samen verantwoordelijk voor de gestelde veranderdoelen, voor de inrichting en vormgeving van het onderwijs en voor het borgen van ingevoerde zaken. Teamleden nemen initiatief in het signaleren en gezamenlijk aanpakken van problemen op organisatorisch, communicatief en onderwijskundig gebied.

Door samen te werken leren we elkaar en elkaars kwaliteiten beter kennen en benutten.

Teamleden werken aan een optimale manier van communiceren met elkaar, met ouders en met leerlingen.

#### **Doelen die we willen realiseren:**

1. Personeelsleden kunnen, zowel positief als negatief, elkaar feedback geven en van elkaar ontvangen, zodat er goed gecommuniceerd wordt;
2. Personeelsleden kunnen, zowel positief als negatief, feedback ontvangen van en geven aan ouders, zodat er goed gecommuniceerd wordt;
3. Personeelsleden kunnen gesprekken voeren met kinderen, zodat er beter zicht komt op de ondersteuningsbehoefte en welbevinden van kinderen.

#### **Thema 2 - Passend onderwijs**

Wij voelen ons verantwoordelijk voor goede leeropbrengsten. Deze opbrengsten zijn minimaal in overeenstemming met wat op grond van de leerling-populatie verwacht mag worden. We werken planmatig en cyclisch aan verbetering van de kwaliteit van het onderwijs, zowel wat betreft de

cognitieve vaardigheden als de sociaal emotionele ontwikkeling en streven hierbij naar onderwijs dat opbrengstgericht èn passend is voor onze leerlingen. Dit betekent dat de leerkracht in staat is gedifferentieerd instructie te geven, er een doorgaande lijn is wat betreft het aanbod voor meerbegaafde leerlingen en dat zorgleerlingen goed in beeld zijn en adequaat hulp krijgen. Voor hen stellen we reële ontwikkelingsperspectieven op die we vervolgens kunnen uitvoeren in de groep.

#### **Doelen die we willen realiseren**

1. Het is helder welke aanpassingen we realiseren voor leerlingen met een laag IQ, zodat deze leerlingen op onze school kunnen blijven;
2. Binnen de groepen wordt voldaan aan de onderwijsbehoeften van meer begaafde leerlingen, zodat deze leerlingen ontwikkelen;
3. Er is genoeg deskundigheid bij het team, zodat elke leerkracht de basisondersteuning kan bieden zoals verwoord in het schoolondersteuningsprofiel;
4. Op onze school is opbrengstgericht passend onderwijs geïmplementeerd, zodat aan onderwijsbehoeften van leerlingen wordt voldaan en de opbrengsten zijn minimaal in overeenstemming met wat op grond van de leerling-populatie verwacht mag worden.

### **Strategische keus 2 - Waarden**

Een onderwijsaanbod en een pedagogisch klimaat dat bijdraagt aan de ontwikkeling en vorming van de leerlingen.

#### **Thema 3 - Identiteit**

Onze school is een christelijke school. De teamleden zijn zich ervan bewust dat zij de identiteitsdragers van de school zijn die de huidige principiële koers wil vasthouden. Uitgangspunt voor het onderwijs aan onze leerlingen is de Bijbel als Gods Woord en zijn de belijdenissen die daarop gebaseerd zijn. Wij leren onze leerlingen op grond van de Bijbel verantwoorde keuzes te maken en respect te hebben voor keuzes van anderen.

De omgeving waarin de school staat merkt aan de houding, woorden en werken van de teamleden dat zij op een christelijke school werken.

#### **Doelen die we willen realiseren**

1. Het team heeft nagedacht over de visie op de doop en hoe er in de praktijk mee wordt omgegaan naar gedoopte en ongedoopte kinderen, zodat dit bij elke leerkracht hetzelfde is;
2. De doop is een aandachtspunt bij het aanmeldingsgesprek met nieuwe ouders, zodat ouders aan het begin van de schoolloopbaan van hun kind op de hoogte zijn van de visie van de school en hoe daar in de praktijk mee wordt omgegaan;
3. In de groepen 7 en 8 komen de minder bekende Bijbelgedeelten aan de orde, zodat leerlingen die ook leren kennen;
4. Leerlingen vanaf groep 7 en 8 ontmoeten mensen die anders zijn (geweest), zodat ze meer zicht krijgen op de multiculturele samenleving;
5. Er is nagedacht over de aan te leren vragen uit de catechismus, zodat duidelijk is welke vragen we uit het hoofd willen laten leren.

#### **Thema 4 - Ons onderwijs**

Op onze school krijgen leerlingen de ruimte om de talenten die God hen gegeven heeft te kunnen ontwikkelen op eigen niveau, zowel cognitief als sociaal-emotioneel. Wij oriënteren ons op nieuwe onderwijsontwikkelingen en maken op basis van onze visie keuzes die passen bij onze school. We richten ons hierbij op de ontwikkelingen t.a.v. ICT, het vakgebied Engels en de wereld oriënterende vakken.

De professionele houding van personeelsleden en hun kennis en vaardigheden zijn van essentieel belang bij het uitvoeren van dit schoolplan. Naast individuele ontwikkeling en professionalisering leren we veel van en met elkaar. Opgedane kennis en ervaring wordt gedeeld en de ontwikkeling van individuele leerkrachten draagt bij aan de schoolontwikkeling. Leerkrachten leggen hun ontwikkeling van leraren vast in een portfolio.

#### **Doelen die we willen realiseren**

1. Er is een leerlijn voor het vakgebied Engels, zodat dit vak meer aandacht krijgt;
2. Er is visie ontwikkeld op wereldoriëntatie, zodat helder is hoe deze vakken gegeven gaan worden;
3. Er is/zijn (een) nieuwe methode(n) voor wereldoriëntatie aangeschaft, zodat deze vakken een actuele invulling krijgen;
4. Er is visie ontwikkeld op nieuwe ICT-ontwikkelingen, zodat de juiste keuze gemaakt kan worden t.a.v. de aanschaf van materialen;
5. Er is meer deskundigheid in de school t.a.v. dyscalculie, zodat leerlingen die hiermee te kampen hebben beter geholpen kunnen worden;
6. Er is aandacht voor burgerschap en sociale integratie, zodat leerlingen goed zijn voorbereid op de huidige maatschappij;
7. Er is een leerlijn voor begrijpend lezen, zodat leerkrachten zicht hebben op de aan te leren vaardigheden.

### **Strategische keus 3 - Samen**

Versterking en verbetering van de samenwerking met betrokkenen in en rond de school.

#### **Thema 5 - Oudercontacten**

Contacten met ouders kenmerken zich op onze school door tweezijdige communicatie. Dit bevordert de afstemming tussen school en thuis over de aanpak van het kind. De oudercontacten zijn hieraan dienstbaar.

De contacten met de ouders kenmerken zich door pro-activiteit vanuit de school, zeker als het de leerlingenzorg betreft. Aan het begin van het cursusjaar wordt met ouders besproken op welke wijze ze contact willen houden met de school.

Samen met de ouders staan we als school voor de ontwikkeling en vorming van onze leerlingen. Onderlinge verbondenheid, kennis van elkaar en elkaars verantwoordelijkheid, samen staan voor activiteiten in en rond de school en ondersteuning van ouders bij opvoedkundige en onderwijskundige vragen zijn hierbij kernthema's.

#### **Doelen die we willen realiseren**

1. Er is visie ontwikkeld t.a.v. ouderbetrokkenheid, zodat duidelijk is welke positie ouders hebben;
2. Ouders zijn meer betrokken bij het educatieve programma binnen de school.

## **Thema 6 - Passie, vreugde en plezier**

Op onze school werken teamleden met passie, vreugde en plezier gezamenlijk aan hun taken. 'Meer handen in de groepen' zorgen ervoor dat aan de ondersteuningsbehoeften van de leerlingen voldoende tegemoet gekomen wordt.

De overige schooltaken zijn onderverdeeld in functionele commissies en op zodanige wijze verdeeld dat er sprake is van een gelijkwaardige belasting van personeelsleden.

### **Doelen die we willen realiseren**

1. Er zijn mogelijkheden voor 'meer handen in de groep', zodat leerkrachten in groepen met meer ondersteuningsbehoefte met plezier hun werk kunnen blijven doen;
2. Er zijn meer collegiale contacten, zodat leerkrachten elkaar meer kunnen enthousiasmeren;
3. De schooltaken zijn binnen functionele commissies gelijkmatig verdeeld over de personeelsleden, zodat elk personeelslid evenredig belast wordt.

### **3.3 Hoe gebruiken we het schoolplan?**

1. Het team pakt jaarlijks in de periode mei/juni het schoolplan erbij.
2. Het team gaat na in hoeverre de doelen behaald zijn die voor het achterliggende schooljaar gekozen waren.
3. Het team kiest uit het schoolplan de doelen waar aan gewerkt gaat worden in het komende schooljaar.
4. Het team gaat na welke acties door wie wanneer nodig zijn om deze doelen te halen.
5. Het team gaat na wanneer deze doelen als "gehaald" benoemd zullen worden (=vaststellen evaluatiecriteria: hoe meten we of een doel gehaald is?).
6. Het team gaat na op welke wijze "gehaalde" doel geborgd zullen worden.

Op grond van het voorgaande zullen gedetailleerde jaarplannen opgesteld worden waarin opgenomen zijn:

- Doelen voor het schooljaar;
- Acties om deze doelen te realiseren;
- Verantwoordelijke persoon binnen de school voor de uitvoering;
- Welke externe ondersteuning gewenst is;
- In welke periode van het schooljaar de acties uitgevoerd worden;
- Welke financiële middelen door de school ingezet moeten worden om de verandering uit te voeren.

## 4. Personeelsbeleid

### 4.1. Doel en uitgangspunten

Integraal personeelsbeleid zien we als een hulpmiddel om de identiteit en de kwaliteit van het onderwijs op de school gestalte te geven.

De afstemming van de missie en doelen van de school en de benodigde competenties van de medewerkers en de samenhang tussen de diverse personeelsinstrumenten zijn voor ons een algemeen doel.

Daarbij willen we ons baseren op Bijbelse uitgangspunten die voor ons richtinggevend zijn bij de vormgeving van IPB.

We gaan uit van de *Scheppingswerkelijkheid*, waarin de *Goddelijke opdracht* ligt om te leven en te werken. Daarbij letten we op *de realiteit van de gebrokenheid* van het leven en de arbeid, als gevolg van de zonde. Daarmee in samenhang *de realiteit van maatschappelijke ontwikkelingen*.

We geven dat weer in een aantal richtinggevende uitspraken. Deze zijn:

1. Het personeel staat achter de identiteit van de school. Deze is samengevat de dienst van - en eer aan God en het dienen van de naaste. Dit blijkt uit leer en leven.
2. Binnen het team is het ieders verantwoordelijkheid om te streven naar een zo optimaal mogelijk welbevinden van alle betrokkenen.
3. Op onze school gaan we vanuit een respectvolle houding, op een open en eerlijke manier met elkaar om.
4. Personeelsleden werken, in het belang van de schooldoelen, aan hun competenties. De organisatie op haar beurt probeert zoveel mogelijk ruimte te bieden aan de ontplooiing van de medewerkers.
5. Elk mens heeft verschillende talenten. Daar zijn we open over en we maken er waar mogelijk gebruik van.
6. Verantwoording afleggen over je werk, ook tegenover je werkgever, is een Bijbelse plicht. Dit biedt kansen voor het ontvangen van waardering en waar nodig correctie.

### 4.2. De instroom van het personeel

Voor het benoemen van nieuw personeel is een sollicitatieprocedure opgesteld. We hanteren een sollicitatiecode die opgesteld is door de besturenorganisatie.

Er is een inwerkprogramma voor nieuwe collega's. Hierbij vindt in de beginfase wekelijks overleg plaats tussen de nieuwe collega en de coach. Voor praktische zaken is een van de parallelcollega's aangewezen als contactpersoon. Ook worden de leerkrachten middels beeldcoaching begeleid.

### 4.3. De doorstroom van het personeel

Met behulp van het opgestelde competentieprofiel zal het gebruik van persoonlijke ontwikkelingsplannen in deze schoolplanperiode gestalte krijgen.

Daarbij wordt uiteraard rekening gehouden met de schooldoelen en de talenten van de medewerkers. Ook bij het verdelen van taken houden we zoveel mogelijk rekening met de interesses en competenties van de mensen.

Leerkrachten zullen in deze schoolplanperiode verder werken aan de 'opbouw' van een portfolio.

### 4.4 De uitstroom van het personeel

Bij vertrek van personeelsleden worden exitgesprekken gevoerd.

#### **4.5 Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid**

In hoofdstuk 3 werkten wij de thema's uit in doelen. Veel van deze doelen zijn al gesteld in termen van gewenst leerkrachtgedrag.

Wij benutten deze doelen om een competentieprofiel op maat te maken.

Uit 3.3 kan afgeleid worden dat wij schoolontwikkeling in hoge mate beschouwen als competentiegericht leren. IPB en onderwijskundig beleid zijn in dit plaatje dus onlosmakelijk aan elkaar verbonden.

## 5. Kwaliteitszorg

### 5.1 Doel en uitgangspunten

Kwaliteitszorg dient om de goede dingen te doen en de dingen goed te kunnen doen. Door de aanvaarding van de wet op het onderwijstoezicht (WOT) krijgen scholen meer vrijheid om t.a.v. kwaliteitszorg eigen keuzes te maken die passen bij het schoolconcept, maar tegelijkertijd wordt de druk om kwalitatief goed onderwijs te geven vanuit de overheid wel vergroot. Die keuzes moeten zichtbaar worden.

Kwaliteitszorg zien we als een hulpmiddel om:

1. de kwaliteit van het onderwijs te bepalen m.b.v. doelen/indicatoren;
2. te bewaken met behulp van diverse instrumenten;
3. waar nodig te verbeteren en minstens te borgen
4. en daarover te rapporteren.

### 5.2 Kwaliteitsbepaling

We hebben op grond van onze visie en de positionering (zie hoofdstuk 1) bepaald wat onze doelen zijn voor de komende periode. Zie verder 3.3.

### 5.3 Kwaliteitsbewaking

De kwaliteitszorgcyclus rondom het werken aan dit schoolplan is beschreven in paragraaf 3.3.

Aan de hand van vragenlijsten uit 'Integraal' bewaakt de school de kwaliteit. Deze kaarten worden volgens een meerjarige planning een of meerdere keren in een schoolplanperiode afgenomen, verwerkt, gepresenteerd aan de betrokkenen en indien nodig voorzien van vervolgacties. Er worden vragenlijsten afgenomen m.b.t. de tevredenheid van leerlingen, ouders en personeel. Overige gebieden waarop betrokkenen worden bevraagd zijn: didactisch handelen, schoolklimaat en veiligheid.

Daarnaast zijn binnen de Federatie Primair Onderwijs Rijnmond in het kader van kwaliteitszorg clusters van scholen gevormd. De directeuren van deze scholen bevragen elkaar op de kwaliteitszorg binnen de scholen; voor deze cyclus is een meerjarige planning opgesteld.

Tijdens teamvergaderingen worden schoolprocessen en - opbrengsten, zoals LVS en de eindtoets, na afname geëvalueerd. Deze evaluaties monden waar nodig uit in verbeterplannen.

Twee keer per jaar evalueren wij binnen het team de voortgang van onze schoolontwikkeling aan de hand van de geformuleerde thema's en daarbij horende doelen. Deze evaluaties worden schriftelijk verslagen en monden waar nodig uit in een verbeterplan.

We gebruiken diverse instrumenten/middelen om de kwaliteit van ons werk te meten en te bewaken. Dit doen we als volgt:

- regelmatig worden klassenconsultaties uitgevoerd door de directie / coach om het onderwijsleerproces te begeleiden en ter bevordering van de doorgaande lijn in de school
- klassenconsultaties worden ook uitgevoerd door de taal- en rekencoördinator
- met elke leraar wordt tenminste één keer per jaar een functioneringsgesprek gevoerd waarin de schooldoelen en de persoonlijke ontwikkeling aan de orde komen
- tijdens teamvergaderingen worden schoolprocessen en - opbrengsten, zoals LVS-toetsen en de Cito-eindtoets geëvalueerd

- door individuele gesprekken met elke leerkracht naar aanleiding van de LVS-toetsen.
- door middel van een jaarlijkse ouderenquête wordt gepeild in hoeverre de ouders tevreden zijn over de kwaliteit van (onderdelen van) het onderwijs op de school

#### **5.4. Kwaliteitsverbetering**

Als de uitkomsten zijn zoals we beoogd hebben, zijn we uiteraard tevreden. Daarbij is wel de vraag hoe we die kwaliteit kunnen *borgen*.

‘Borgen zonder zorgen’ doen we door het hanteren van drie keer ‘v’:

*Vastleggen*: afspraken die van groot belang zijn binnen de school, leggen we vast op papier.

*Vertellen*: zowel naar nieuwe collega’s als het zittende personeel vertellen we regelmatig aan elkaar wat ons drijft en hoe we werken.

*Vasthouden*: door regelmatig processen en uitkomsten te evalueren houden we met elkaar de vinger aan de pols.

Overigens beseffen we dat de beschrijving van 3.3 vooral de gewenste situatie tekent.

Als we niet tevreden zijn gaan we na hoe dat komt. Hebben we zaken niet goed gedaan, waren onze doelen te ambitieus? Belangrijke en door ons (in de toekomst) gehanteerde verbetermiddelen zijn klassenconsultatie, collegiale consultatie, intervisie momenten per bouw, gesprekken en (beeld)coaching.

#### **5.5 Kwaliteitsrapportage**

Wij willen tevens werken aan een inzichtelijke *weergave* van de geleverde kwaliteit en de *verantwoording* daarvan naar de verschillende belanghebbenden (team, bestuur, ouders). Dit doen we bijvoorbeeld door de inhoud van het jaarverslag van directie en bestuur aan doelen te relateren.



## 6. Financieel beleid

### 6.1 Consequenties voor nascholing

In dit schoolplan is, met name in hoofdstuk 3 'schoolontwikkelkader', aangegeven in welke richting wij ons onderwijs willen ontwikkelen. Willen wij deze ambitie realiseren, dan is investering in professionalisering van teamleden essentieel.

De gelden die wij hiervoor van rijk en gemeente ontvangen, zijn naar verwachting niet toereikend. Bovendien staat de bijdrage van de gemeente (€ 18,00 per leerling) voor de bekostiging van schoolbegeleiding sterk onder druk. De financiële positie van de gemeente is zodanig, dat er op alle terreinen bezuinigd moet worden.

In de meerjarenbegroting van de school zal dus terdege rekening gehouden moeten worden met het reserveren van voldoende middelen voor de professionalisering van leerkrachten.

Ook ten aanzien van de vervanging en aanschaf van leermiddelen worden in de meerjarenbegroting voldoende gelden gereserveerd.

De directie werkt met een meerjarenbegroting voor vier jaar, waarbij het model VGS wordt gebruikt.

### 6.2 Sponsoring

Alle scholen zijn verplicht om in hun schoolplan aan te geven welk beleid ze voeren met betrekking tot sponsoring.

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben in 1997 een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs.

Onze school onderschrijft dit convenant en beschouwt het als bijlage bij dit schoolplan.

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.