

Schoolplan 2015-2019

Basisschool De Werkschuit Wijk bij Duurstede



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	5
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving	7
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	8
2.6 Landelijke ontwikkelingen	8
2.7 Verbeterpunten	8
3 Onderwijskundig beleid	9
3.1 De missie van de school	9
3.2 De visies van de school	9
3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit	10
3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	10
3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie	11
3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod	12
3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	12
3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs	13
3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde	14
3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie	14
3.11 ICT	14
3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming	15
3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs	15
3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek	15
3.15 De kernvakken: Engelse taal	16
3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd	16
3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen	16
3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen	17
3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	17
3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement	18
3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding	18
3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming	19
3.23 Talentontwikkeling	19
3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs	19
3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken	19
3.26 De opbrengsten: Opbrengsten	20
3.27 Gezonde school	21
3.28 Schooltuin	21
4 Personeelsbeleid	23
4.1 Integraal Personeelsbeleid	23
4.2 De organisatorische doelen van de school	24
4.3 De schoolleiding	25
4.4 Beroepshouding	25

4.5 Professionele cultuur	26
4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires	26
4.7 Werving en selectie	26
4.8 Introductie en begeleiding	26
4.9 Taakbeleid	27
4.10 Collegiale consultatie	27
4.11 Klassenbezoek	27
4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen	27
4.13 Het bekwaamheidsdossier	27
4.14 Intervisie	27
4.15 Functioneringsgesprekken	27
4.16 Beoordelingsgesprekken	28
4.17 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	28
4.18 Teambuilding	28
4.19 Verzuimbeleid	29
4.20 Mobiliteitsbeleid	29
5 Organisatie en beleid	30
5.1 Organisatiestructuur	30
5.2 Groeperingsvormen	30
5.3 Schoolklimaat	30
5.4 Sociale en fysieke veiligheid	30
5.5 ARBO-beleid	32
5.6 Interne communicatie	32
5.7 Externe contacten	32
5.8 Contacten met ouders	33
5.9 Overgang PO-VO	34
5.10 Voor- en vroegschoolse educatie	34
5.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)	34
6 Financieel beleid	35
6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	35
6.2 Begrotingen	36
6.3 Verbeterpunten	37
7 Zorg voor kwaliteit	38
7.1 Kwaliteitszorg algemeen	38
7.2 Meervoudige publieke verantwoording	38
7.3 Wet- en regelgeving	38
7.4 Strategisch beleid	39
7.5 Inspectiebezoeken	39
7.6 Vragenlijst Leraren	39
8 Verbeterpunten 2015-2019	41
9 Meerjarenplanning 2015-2016	43
10 Meerjarenplanning 2016-2017	44
11 Meerjarenplanning 2017-2018	45
12 Meerjarenplanning 2018-2019	46
13 Formulier "Instemming met schoolplan"	47
14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	48

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2015-2019 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting Openbaar Onderwijs Wijk bij Duurstede en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

De onderscheiden beleidsterreinen in dit schoolplan komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtkader. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we de competenties die wij hanteren voor de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers. Deze competenties vormen de rode draad in ons personeelsbeleid

1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van Stichting Openbaar Onderwijs Wijk bij Duurstede in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities (fase 'to plan). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze verbeterdoelen (fase 'to check) voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2015-2019. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019) willen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door de directie van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd bij de nulmeting (via Quick Scan en vragenlijsten). De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Met behulp van de jaarlijkse Quick Scan stellen we per jaar vast wat er (niet) goed gaat en bepalen we onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019).

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Openbaar Onderwijs Wijk bij Duurstede
Voorzitter raad van bestuur:	Dhr. Philippe de Kort
Adres + nr.:	Karel de Grotestraat 30
Postcode + plaats:	3962CL Wijk bij Duurstede
Telefoonnummer:	0343-592968
E-mail adres:	info@obswijk.nl (mailto:info@obswijk.nl)
Website adres:	www.obswijk.nl (http://www.obswijk.nl)

Gegevens van de school	
Naam school:	De Werkschuit
Directeur:	Mevr. A. de Leeuw
Adres + nr.:	Notengaard 17-19
Postcode + plaats:	3962JD Wijk bij Duurstede
Telefoonnummer:	0343-592016
E-mail adres:	info@obsdewerkschuit.nl (mailto:info@obsdewerkschuit.nl)
Website adres:	www.obsdewerkschuit.nl (http://www.obsdewerkschuit.nl)

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en de adjunct-directeur.

- 2 voltijd groepsleerkrachten
- 13 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 intern begeleider
- 1 onderwijsassistent
- 1 conciërge
- tuincoördinator

Van de medewerkers zijn er 15 vrouw en 2 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2015).

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		1	
Tussen 50 en 60 jaar	2	6	1
Tussen 40 en 50 jaar			1
Tussen 30 en 40 jaar		2	
Tussen 20 en 30 jaar		2	1
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	2	16	2

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; we benutten hen voor de begeleiding van de wat jongere leraren.

2.3 Kenmerken van de leerlingen



Onze school wordt bezocht door 207 leerlingen. Het aantal kinderen met een gewicht is 13,9%. (31 leerlingen) Een groot aantal daarvan heeft een gewicht van 1,2. (64,5%, dat zijn 20 leerlingen) Het leerlingenaantal binnen de gemeente Wijk bij Duurstede loopt licht terug. Dat wordt veroorzaakt door het geringe aanbod van leerlingen. In algemene zin hebben wij, op grond van de kenmerken van de leerlingen, de volgende aandachtspunten:

- Extra aandacht besteden aan het vak taal
- Extra aandacht besteden aan lezen en woordenschat

2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

Onze school wordt bezocht door leerlingen uit verschillende wijken uit de kern van de gemeente Wijk bij Duurstede.

De ouders van onze leerlingen hebben de volgende opleidingsniveaus genoten:

percentage

Basisonderwijs 7 %

LBO 12 %

Mavo 10 %

Havo 1 %

VWO 2 %

MBO 33 %

HBO 29 %

WO 6 %.

Het percentage ouders met een afgeronde beroepsopleiding is hoog: 68 %.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
* Opbrengstgerichte school	* Binnenklimaat
* Sterke zorgstructuur	* Differentiëren op drie niveaus (klassenmanagement)
* Eén locatie	
* Homogene groepen van 3 t/m 8	
* Enthousiast team dat zich optimaal inzet	
* Binnentuin/techniek/cultuur	
* Stabiel leerlingenaantal	

KANSEN	BEDREIGINGEN
* Professionalisering team	* Tijdelijke leerkrachten
* ICT	* Toename zorgleerlingen
* Ouderbetrokkenheid	* Krimp in de gemeente
* Profileren op verschillende gebieden	* Concurrentie van andere scholen
* Nieuwbouw in 2020	

2.6 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor opbrengstgericht werken
2. Veel aandacht voor handelingsgericht werken
3. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Invoer passend onderwijs
6. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen
9. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)

2.7 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
Doorontwikkeling Opbrengstgericht werken	hoog
Doorontwikkeling Handelingsgericht werken	hoog

3 Onderwijskundig beleid

3.1 De missie van de school

Wij vinden het belangrijk dat zoveel mogelijk leerlingen naar een gewone basisschool gaan. De Werkschuit is zich bewust van haar taak kinderen in contact te brengen met de maatschappij. Het is belangrijk dat kinderen kennis hebben van en kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdsgenoten. Door met elkaar naar school te gaan, samen te leven en te leren bevordert je wederzijds begrip en respect. De Werkschuit is een gezonde school. Dit betekent dat we structureel werken aan de gezondheid en de veiligheid van onze kinderen. We zijn heel trots op onze prachtige binnentuin. De tuin wordt gebruikt voor de natuur- en kooklessen. De Werkschuit is onderdeel van de brede school Noorderwaard. Dit betekent dat er naast onderwijs, voor- en naschoolse opvang van 7.30 uur tot 18.30 uur gerealiseerd wordt. De buitenschoolse opvang werkt met een gevarieerd activiteitenprogramma. Motto van onze school De Werkschuit is een school waar samen werken en samen leren centraal staan. Het motto in alles wat we doen is: 'Er werk van maken'. 'De Werkschuit maakt er werk van' is de slogan in alle uitingen. Naast kennisoverdracht besteden we veel aandacht aan de culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen. Onze speerpunten zijn: effectief en gevarieerd lesgeven, een goede sfeer en betrokkenheid. Daarbij vinden wij leuke activiteiten belangrijk.

Missiebeleid

Beleid om de missie levend te houden:

- Missie, slogan en speerpunten komen 1 x per jaar aan bod in een personeelsvergadering
- Missie en visie zijn opgenomen in de schoolgids

Streefbeeld
1. In 2019 heerst er op onze school een veilig klimaat.
2. In 2019 krijgt elk kind onderwijs op maat.
3. In 2019 is elk kind eigenaar van zijn eigen leerproces
4. In 2019 is het werken op Ipads onderdeel van het leerproces

3.2 De visies van de school

Visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

Visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en kinderen mogen zich dat op verschillende manieren eigen maken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel. Het leren kan bemoeilijkt worden door extra ondersteuningsbehoeften. Voor deze kinderen is een zorgstructuur opgezet.

Visie op identiteit

Onze school is een openbare basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het

onderwijs. Omdat we het belangrijk vinden dat onze kinderen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, besteden we expliciet aandacht aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing of -overtuiging.

De gerichtheid van onze school op de 21st century skills heeft grote gevolgen voor de deskundigheid van de leraren, voor ons aanbod, voor onze middelen (digitale leermiddelen) en onze organisatie (inclusief didactiek en klassenmanagement). Het laatste aspect vraagt ook om een doordenking van de rol van de leraar, de rol van de leerling en de rol van de ouders/verzorgers.

3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een openbare basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Wel besteden we structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie zien tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving), ontwikkeling van sociale vaardigheden, actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. In relatie met de leerlingenpopulatie besteedt de school beperkt aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing. Onze ambities zijn:

1. Wij besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2. Wij besteden expliciet aandacht aan geestelijke stromingen
3. Wij besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
4. Wij besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
5. Wij laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving
6. In groep 7 kunnen de ouders kiezen voor godsdienstonderwijs

3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling



Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps(leerling) bespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. Onze ambities zijn:

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (zie lessentabel)
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling
4. We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (4,5), dan volgt er actie (groepsplan)
5. We houden bij hoeveel groepsplannen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling er per jaar in een groep uitgevoerd worden

Verbeterpunt	Prioriteit
Implementeren van nieuw leerlingvolgsysteem Zien	gemiddeld

3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie

Onze visie luidt: leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar

ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over, en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. Onze ambities (doelen) zijn:

1. Wij voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden.
3. Wij voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
5. Wij richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

Onze pijlers zijn de basiswaarden, te weten:

- vrijheid van meningsuiting
- gelijkwaardigheid
- begrip voor anderen
- verdraagzaamheid
- autonomie
- afwijzen van onverdraagzaamheid
- afwijzen van discriminatie

3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren en daar waar nodig aangevuld met extra stof. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke (Cito) en methodegebonden toetsen. Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende ambities vastgesteld

1. Onze methodes voldoen aan de kerndoelen (zie overzicht)
2. Wij gebruiken voor Taal en Rekenen methodegebonden toetsen (zie overzicht)
3. Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn
4. Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen
5. Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling
6. De school besteedt aandacht aan actief burgerschap
7. Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT
8. Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs
9. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,63

Verbeterpunt	Prioriteit
De school beschikt over een meerjarenoverzicht m.b.t. de leerlingen met een eigen leerlijn (leerlingen met een specifieke behoefte).	gemiddeld

3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
-----	----------	-------------------	-----------

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Schatkist	Cito-toetsen Taal voor kleuters (1-2) Toets beginnende geletterdheid	
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	
	Taal op Maat	Cito-toetsen DMT groep 3/tm 8	X
		Cito-eindtoets	
Aanvankelijk lezen	Veilig leren lezen	Cito-DMT	
Voortgezet lezen	Estafette		
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip/ Leeshuis	Cito-toetsen Begrijpend lezen	x
		Cito-eindtoets	
Spelling	Taal op Maat	Cito-toetsen Spelling	
		Cito-eindtoets	
Schrijven	Pennenstreken		
Engels	Take it Easy 1 t/m 4 The Team 5 t/m 8	Methodegebonden toetsen	
Rekenen	Wereld in Getallen	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
		Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)	
		Cito-eindtoets	
Geschiedenis	Brandaan	Methodegebonden toetsen	
Aardrijkskunde	Meander	Methodegebonden toetsen	
Natuuronderwijs	Leefwereld	Methodegebonden toetsen	x
Wetenschap & Techniek	Leefwereld	Methodegebonden toetsen	
Verkeer	Claxon Klaar over! Lets go! 4 t/m 8	Methodegebonden toetsen	
Tekenen	Moet je doen		
Handvaardigheid	Moet je doen		
Muziek	Vier muziek met!		
Drama	Moet je doen		
Bewegingsonderwijs	Basislessen		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Goed gedaan		
Godsdienst			

3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt, op basis van de leerlingenpopulatie, veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken

sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een taalbeleidsplan
2. Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator
3. De leraren werken in de groepen 1 en 2 structureel met de methode Schatkist
4. De leraren beschikken over goede methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen
5. De leraren besteden meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school
6. We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal
7. De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8)
8. De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid

Verbeterpunt	Prioriteit
Oriënteren op nieuwe methode: Aanvankelijk lezen, begrijpend lezen, Taal	gemiddeld

3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen; de leraren hebben zich uitgebreid geprofessionaliseerd in het werken met compacten. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een moderne, eigentijdse methode (groep 3 t/m 8)
2. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen (en Schatkist)
3. Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren
4. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS
5. Per groep hebben we voor de Cito-toetsen normen vastgesteld
6. Wij gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
7. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek
8. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW)

3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuur, gezond gedrag en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke (leef)omgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde
2. Wij beschikken over een moderne methode voor geschiedenis
3. Wij beschikken over een moderne methode voor natuur
4. Wij besteden gericht aandacht aan gezond gedrag
5. Wij besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs

3.11 ICT

ICT neemt in ons onderwijs een steeds belangrijkere plaats in. De maatschappij van nu vraagt van onze leerlingen ICT-kennis en -vaardigheden, daarom leren we onze leerlingen planmatig om te gaan met ICT-middelen. De leraren gebruiken ICT in hun lessen en borgen, dat de leerlingen aan de slag gaan met de computer(s), de ICT-programma's en de bijbehorende software. Onze ambities zijn:

1. De leraren maken optimaal gebruik van het digitale bord
2. De leerlingen kunnen werken met Internet en Word

3. De leerlingen werken met software bij taal, rekenen, lezen en wereldoriëntatie
4. We beschikken over een Internetprotocol
5. De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden
6. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede hard- en software

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
2013 QS januari - Informatie- en communicatietechnologie (ICT) (Thema-onderzoek)	3,15

Verbeterpunt	Prioriteit
Invoeren van digitale leerroutes	gemiddeld
Inzetten op ICT vaardigheden voor leraren	hoog

3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). Onze ambities zijn:

1. Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
2. Wij geven muzieklessen
3. Wij besteden aandacht aan dramatische expressie
4. Wij integreren het vak cultuur in de zaakvakken.(project Cultuur in het hart van ons onderwijs)
5. Wij maken gebruik van het kunstmenu van Kunst Centraal
6. Elke groep verzorgt één keer per jaar een maandviering voor alle leerlingen

3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speellokaal voor de jongste leerlingen
2. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding
3. Wij beschikken over gespecialiseerde gymleerkrachten
4. Wij gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs
5. We organiseren één keer per jaar een sportdag (Koningsspelen)
6. We doen mee met de Tiende van Wijk en de Dijkenloop
7. We doen mee aan buitenschoolse de sporttoernooien

3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen. Onze ambities zijn:

1. Wij hanteren een methode voor wetenschap en techniek (Leefwereld)

2. Wij beschikken over een techniekcoördinator
3. We beschikken over de techniektorens
4. We koppelen wetenschap en techniek aan 21 st century skills.

3.15 De kernvakken: Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. De aandacht die we besteden aan de Engelse taal zorgt ervoor dat onze school zich onderscheidt van andere scholen. Onze ambities zijn:

1. In de groepen 1 t/m 4 wordt de methode Take it Easy gebruikt.
2. In de groepen 5 t/m 8 wordt de methode The Team gebruikt.

3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd geven om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken vanuit een lesrooster, een weekoverzicht en een dag voorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen. Onze ambities zijn:

1. De leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en)
2. De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
3. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland
4. De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
5. De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,80

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren maken efficiënt gebruik van de geplande onderwijstijd.	hoog
De leraren zorgen voor een goed klassenmanagement, waarbij er weinig tijd verloren gaat.	hoog

3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen

Onze leraren zijn van cruciaal belang. Zij hebben een vormende taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen kunnen omgaan. Leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig kunnen doen. Daarbij hanteren we duidelijke regels en ambities:

1. De leraren zorgen voor een ordelijke klas
2. De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
3. De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om
4. De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen
5. De leraren bieden de leerlingen structuur

6. De leraren zorgen voor veiligheid
7. De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken
8. De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
2013 QS januari - Pedagogisch Handelen	3,60

Verbeterpunt	Prioriteit
De programma's Goed voor elkaar en Grip op de groep borgen een veilig pedagogisch klimaat op school.	hoog

3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs (werken met groepsplannen). We differentiëren bij de instructie en de verwerking. Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken. Onze ambities zijn:

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00
Didactisch Handelen - Didactisch Handelen	3,19

Verbeterpunt	Prioriteit
De leerlingen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten.	hoog
In alle groepen wordt HGW en OGW gewerkt. In groepsoverzichten zijn de onderwijsbehoeften van alle kinderen in kaart gebracht	hoog
Om de lessen actiever en uitdagender te maken werken de leraren met coöperatieve werkvormen.	hoog

3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen

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

1. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2. De leraren gebruiken hierbij coöperatieve werkvormen
3. De leerlingen werken met dagtaken en weektaken
4. De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen
5. De taken bevatten keuze-opdrachten
6. De leraren laten de leerlingen, waar mogelijk, samenwerken en elkaar ondersteunen
7. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen

Verbeterpunt	Prioriteit
Leerlingen krijgen eigenaarschap over hun eigen leerproces.	hoog

3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren. Onze ambities zijn:

1. De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2. De leraren werken conform de afspraken van Grip op de groep.
3. De leraren hanteren heldere regels en routines
4. De leraren voorkomen probleemgedrag
5. De leraren zorgen ervoor dat de les activiteiten goed georganiseerd zijn

3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen (wat is hun niveau?, wat zijn de kenmerken van de leerlingenpopulatie?). Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt zorg en begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar ook op leerlingen die wat meer kunnen. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO-LVS. Leerlingen met een 4- of 5 score, leerlingen die sterk terugvallen en leerlingen met een 1-plus-score komen in aanmerking voor extra zorg. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende taak. Onze ambities zijn:

1. De leraren kennen de leerlingen
2. De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
3. Ouders worden betrokken bij de zorg voor hun kind
4. Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen
5. De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
6. Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen
7. De school voert de zorg planmatig uit
8. De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na
9. De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,86
zorg en begeleiding - Zorg en begeleiding (en toetsinstrumenten)	3,43

Verbeterpunt	Prioriteit
Ouders betrekken bij de cognitieve ontwikkeling van hun kind	hoog

3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Onze ambities zijn:

1. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
2. De leraren geven directe instructie
3. De leerlingen werken zelfstandig samen
4. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
5. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
6. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
7. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00

3.23 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas en voor het ICT-gebruik. Onze ambities zijn:

1. De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2. De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen
3. De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten
4. Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen
5. Onze school formuleert beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills.

Verbeterpunt	Prioriteit
Beleid ontwikkelen m.b.t. de zogenaamde 21st century skills	hoog
Toptalenten krijgen uitdagend onderwijs in de groep én in de externe plusgroep van school.	gemiddeld

3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven. Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel
2. Onze school biedt basisondersteuning
3. De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel
4. De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen

3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets is een doel vastgesteld. In bepaalde gevallen is deze afgeleid van de inspectienormen en waar dat niet het geval is, hebben we zelf doelen vastgesteld. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem. Bij de bespreking van de groep wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

1. Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
2. Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
3. Meer automatiseren
4. Methode-aanbod uitbreiden
5. Differentiatie aanpassen
6. Externe hulp

De schoolleiding en de IB'er voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om good practice op te doen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
opbrengstgericht werken - Visie	3,55
opbrengstgericht werken - Doelen	3,50
opbrengstgericht werken - Uitgangssituatie	3,34
opbrengstgericht werken - Ondersteunen	3,23
opbrengstgericht werken - Kennis	3,57
opbrengstgericht werken - Evaluatie	3,42
opbrengstgericht werken - Cultuur	3,28
opbrengstgericht werken - Verantwoording	3,25

3.26 De opbrengsten: Opbrengsten

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. We streven zo hoog mogelijke opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen, Lezen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend en succesvol vervolgonderwijs. Onze ambities zijn:

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

Voor een overzicht van de kengetallen verwijzen we naar:

- Overzicht scores eindtoetsen
- Overzicht kengetallen doorstroming
- Overzicht kengetallen adviezen VO
- Jaarverslag

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,50
opbrengsten - Opbrengsten	3,14

Verbeterpunt	Prioriteit
De resultaten van de leerlingen liggen aan het eind van de basisschool tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.	hoog
Cultuur en Expressie zijn verweven in de zaakvakken.	hoog

3.27 Gezonde school

Basisschool de Werkschuit is een Gezonde School. Dit betekent dat wij structureel werken aan de gezondheid van onze leerlingen. Een Gezonde School verbetert de gezondheid van leerlingen. Zo zorgen we voor actieve en gezonde leerlingen, een veilige schoolomgeving, een fris klimaat én hebben we aandacht voor de persoonlijke en sociale ontwikkeling van de kinderen. Dat is belangrijk, want dit draagt allemaal bij aan een gezondere leefstijl, betere schoolprestaties en minder schooluitval.

Onze school heeft bovendien speciale aandacht voor het thema Sociaal-emotionele ontwikkeling, Roken en Alcohol en fysieke Veiligheid. Hiervoor zetten we onder andere de volgende activiteiten/ beleidsplannen in:

Sociaal-Emotioneel

Aanwezigheid interne contactpersoon

Lesaanbod sociaal-emotioneel

Leerlingvolgsysteem sociale ontwikkeling SCOL

Protocollen (regels, pesten, taalgebruik e.d.)

Roken en Alcohol

Lesaanbod preventie

Rookverbod op het schoolplein in het zicht van leerlingen (ook bij excursies en schoolreisjes)

Fysieke veiligheid

Jaarlijkse controle op schoolgebouw, gymzaal en speeltoestellen

Verkeersveiligheidsplan

Veiligheidsbeleid

Ontruimingsplan

Omdat wij op deze manier de gezondheid van onze leerlingen verbeteren draagt onze school het landelijke Vignet Gezonde School. Het Vignet Gezonde School is een erkenning voor scholen, die structureel, planmatig en integraal werken aan het verbeteren van de gezondheid van leerlingen. Hiermee willen wij aan onze leerlingen en hun ouders laten zien dat wij de gezondheid van onze leerlingen en leerkrachten erg belangrijk vinden.

3.28 Schooltuin



De Werkschuit heeft een prachtige schooltuin. De tuin is ingericht voor het uitvoeren van educatieve activiteiten. De tuin bestaat uit een kleine-beestjestuin, een vlindertuin, een moestuin, een bloementuin, fruitbomen en vruchtenstruiken. Vijf kippen hebben een onderkomen in de tuin. Bij het onderhoud van de tuin worden leerlingen en ouders betrokken.

Verbeterpunt	Prioriteit
De schooltuin is een vanzelfsprekend onderdeel van de lessen natuur.	gemiddeld

4 Personeelsbeleid

4.1 Integraal Personeelsbeleid

1 INTEGRAAL PERSONEELSBELEID

Binnen de Stichting Openbaar Onderwijs Wijk bij Duurstede is Integraal Personeelsbeleid opgesteld. Het personeel en de organisatie werkten aan de kwalitatieve ontwikkeling van zichzelf. Dit is nodig om zich blijvend te kunnen oriënteren op de maatschappelijke context, waar het individuele personeelslid, het schoolteam, de schoolorganisatie en de stichting als geheel deel van uitmaakt. Deze groei gebeurt vanuit individuele en gezamenlijke verantwoordelijkheid en biedt gelegenheid tegemoet te komen aan zowel de eigenheid en ontwikkeling van individuen als van scholen. Door te streven naar een grotere flexibilisering en diversiteit aan taken en functies kan hiervoor meer gelegenheid geboden worden.

1.1 De schoolleiding

De scholen functioneren elk als een zelfstandige gemeenschap voor kinderen en ouders, met een eigen directie en onderwijsteam. De directeuren komen ongeveer 10 keer per jaar bijeen in het zogenaamde 'directeurenoverleg'. De Voorzitter College van Bestuur is voorzitter van dit overleg. Het doel van dit overleg is te komen tot afstemming tussen de verschillende scholen, het inspelen op actuele gebeurtenissen, het opstellen van beleid en het leren van elkaar. De voorzitter van het College van Bestuur komt daarnaast regelmatig naar de afzonderlijke scholen voor een voortgangsoverleg met de directeur van de school. Naast de bespreking van (de uitvoering van) de beleidsvoornemens van de school, wordt onder andere aandacht besteed aan de leeropbrengsten, de financiële en personele ontwikkelingen en diverse actuele ontwikkelingen. Op stichtingsniveau is een managementstatuut opgesteld, dat de bevoegdheden van de verschillende functies innen het management verwoordt. De Stichting Openbaar Onderwijs Wijk bij Duurstede streeft naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies.

1.2 Integraal personeelsbeleid

Onlosmakelijk verbonden met de missie en de visie van de stichting is een goed personeelsbeleid. In de notitie over het integraal personeelsbeleid hebben wij aangegeven hoe wij willen zorgen dat onze professionals vakbekwaam zijn. Integraal personeelsbeleid (IPB) betekent het regelmatig afstemmen van inzet, kennis en bekwaamheden van medewerkers met de doelstellingen van de organisatie. Inzicht in de organisatiedoelstellingen en in de ontwikkelwensen van medewerkers is hierbij essentieel. Door het periodiek voeren van gesprekken tussen leidinggevende en medewerker vindt er regelmatig afstemming plaats tussen de persoonlijke ontwikkeling van medewerker en de ontwikkeling van de organisatie. De gesprekkencyclus is direct gerelateerd aan verschillende instrumenten van IPB: o.a. het scholingsbeleid, functiebouwwerk, taakbeleid, begeleiding van startende leerkrachten. Binnen de Stichting Openbaar Onderwijs Wijk bij Duurstede maken we gebruik van enkele gespreksvormen, te weten: voortgangsgesprekken, het functioneringsgesprek, het persoonlijk ontwikkelingsgesprek (POP) en het beoordelingsgesprek. Met vertrekkende personeelsleden wordt een exitgesprek gevoerd. Basis voor de gespreksvormen is het competentieprofiel dat betrekking heeft op de functies die opgenomen zijn in het functiehuis van de Stichting. Inmiddels zijn competentieprofielen vastgesteld voor leidinggevende en onderwijsgevende functies binnen de Stichting. Het competentieprofiel moet terugkomen in het functioneringsgesprek, POP gesprek en bij het beoordelingsgesprek. De kaders voor de gesprekkencyclus worden bepaald door de Wet op het Primair Onderwijs (WPO) en de geldende CAO PO.

1.3 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met de medewerkers. Tijdens het functioneringsgesprek, dat op basis van gelijkwaardigheid wordt gehouden, kan het POP van de medewerker (met daarin de competentieset) mede centraal staan. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit.

1.4 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de afspraken (doelen) van de school. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de jaartaak onder het kopje professionalisering / duurzame inzetbaarheid.

1.5 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een bekwaamheidsdossier. Deze dossiers zijn centraal opgeslagen op het

bestuurskantoor. In dit dossier bevinden zich: Afschriften van diploma's en certificaten De missie en visie(s) van de school De competentieset De gescoorde competentielijstjes De persoonlijke ontwikkelplannen De gespreksverslagen

1.6 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een regeling Gesprekscyclus (zie: Gesprekscyclus voor personeel). Deze regeling is stichtingsbreed afgesproken. Er wordt een korte cyclus gehanteerd bij een medewerker met een tijdelijk regulier dienstverband bij de overgang naar een vast dienstverband. De lange cyclus wordt gehanteerd voor de vaste medewerkers. Ook wordt er 1 x per 3 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag t.o.v. collegae en ouders, en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld.

1.7 Werving en selectie

De werving en selectie van personeel gebeurt in eerste instantie stichtingsbreed intern. Nadat een vacature is gemeld en een profiel is opgesteld wordt de vacature intern uitgezet. Als de vacature niet ingevuld kan worden door interne kandidaten van de stichting zelf, kan besloten worden tot externe plaatsing. De sollicitatiecommissie bestaat uit de directeur, een afvaardiging van het team, een afvaardiging van de MR en de beleidsmedewerker personeel. Gaat het om een directievacature dan is ook het bestuur van de stichting bij de procedure betrokken.

1.8 Taakbeleid

Taakbeleid is de optimale afstemming tussen het taakpakket van de school enerzijds en de ambities, de belastbaarheid, kennis en vaardigheden en de beschikbare tijd van de teamleden anderzijds. Er wordt op onze school gewerkt aan de volgende aandachtspunten: De taken zijn geïnventariseerd en omschreven. Er is met behulp van een urensystematiek een zwaarte toegekend aan elke taak. De taaktoedeling aan de medewerkers is op schrift gesteld. De uitvoering wordt gecontroleerd en er vindt een jaarlijkse evaluatie plaats. Verder wordt verwezen naar de notitie taakbeleid van de stichting en naar het taakbeleid van de school.

1.9 Klassenbezoeken

De directie legt jaarlijks bij ieder teamlid een klassenbezoek af. Bij het klassenbezoek worden de didactische vaardigheden geobserveerd. Ook de intern begeleider legt klassenbezoeken af. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een feedbackgesprek.

1.10 Verzuimbeleid

Stichtingsbreed wordt aandacht besteed aan verzuimbeleid. Op schoolniveau is de directeur de casemanager. In geval van langdurig ziekteverzuim kan de directeur hierin begeleiding krijgen van de beleidsmedewerker personeel. Bij kort en langdurig ziekteverzuim wordt er conform de Wet Poortwachter gehandeld.

4.2 De organisatorische doelen van de school

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er uit ziet en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie en afspraken.

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2014-2015	Gewenste situatie 2015-2019
1	Aantal personeelsleden	18	18
2	Verhouding man/vrouw	1-17	3-15
3	LA-leraren	12	11
4	LB-leraren	6	7
5	Aantal IB'ers	1	1
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	1	2
7	Opleiding schoolleider	1	1
8	ICT-specialisten	0	1

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2014-2015	Gewenste situatie 2015-2019
9	Onderwijsassistenten	1	1
10	Taalspecialisten	1	1
11	Gedragsspecialist	1	1
12	Hoogbegaafdheid specialist	0	1
13	Cultuurcoördinator	1	1

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2015-2019) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken. Voor wat betreft de LB-leraren hebben we de wens om de volgende specialisaties te creëren: een specialist Hoogbegaafdheid. Momenteel beschikken we over de zes volgende LB-functies: intern begeleider (2x), gedragsspecialist (1x), cultuurcoördinator (1x), taalspecialist (1x) en adjunct-directeur (1x).

4.3 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en de adjunct-directeur van de school. Kenmerkend voor de schoolleiding is dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze, daar waar nodig en noodzakelijk, rekening houdt met verschillen tussen leraren. Onze ambities zijn:

1. De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
2. De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
3. De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
4. De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
5. De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden
6. De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen
7. De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
8. De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat
9. De directeur is geregistreerd bij het schoolleidersregister

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Schoolleiding - De schoolleiding	3,37

4.4 Beroepshouding

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

1. De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2. De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
3. De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken
4. De leraren bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten
5. De leraren voeren genomen besluiten loyaal uit
6. De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
7. De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
beroepshouding - Beroepshouding	3,45
beroepshouding - Handelingsgericht werken in de groep	3,27

Verbeterpunt	Prioriteit
Leraren hebben zich ingeschreven in het lerarenregister.	gemiddeld

4.5 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB'er en de taalcoördinator klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De directie heeft de intentie om beleid te formuleren met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren. De schoolleider is geregistreerd schoolleider.

Verbeterpunt	Prioriteit
Er wordt, zowel binnen de individuele scholen als tussen de scholen onderling, gebruik gemaakt van peer review, collegiale consultatie en collegiale visitatie.	gemiddeld

4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo's de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO'er in de klas wil begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de pabo's. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool.

4.7 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders van het beleidsplan op stichting niveau.

Nadat een vacature is gemeld en een profiel is opgesteld wordt de vacature intern uitgezet. Als de vacature niet ingevuld kan worden door interne kandidaten van de stichting, kan besloten worden tot externe plaatsing.

4.8 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een coach. Deze coach voert het beleidsplan startende leerkracht uit.

Het doel van de begeleiding is:

1. zorg dragen voor adequate opvang en ondersteuning van de nieuwe leerkracht de eerste periode van zijn of haar werkjaar,
2. zorg dragen voor de vereiste, gewenste en verantwoorde ondersteuning gedurende de rest van het schooljaar, afgestemd op de situatie van de betrokken leerkracht;
3. het invoeren van de leerkracht in de schoolorganisatie;
4. het invoeren van de leerkracht in de schoolcultuur;
5. bevorderen dat de nieuwe leerkracht zich ontwikkelt tot een goed functionerend teamlid;
6. het leggen van een basis voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de leerkracht in zijn of haar beroep, bijvoorbeeld voor wat betreft de relatie met leerlingen, ouders en teamleden.

4.9 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. De taken zijn onderverdeeld in lesgevende taken, groepstaken en deskundigheidsbevordering. Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. Tenslotte worden er jaarlijks afspraken gemaakt over deskundigheidsbevordering.

4.10 Collegiale consultatie

Collega's komen binnen de bouw bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde ambities worden waargemaakt. Zo nodig wordt vervanging geregeld.

4.11 Klassenbezoek

De directie en de IB'er leggen jaarlijks bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt een kijkwijzer gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt een reflectief gesprek waarin afspraken worden gemaakt. Een schriftelijk verslag wordt door beide partijen getekend. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt.

Voor de beoordelingsgesprekken wordt vooraf gebruikt gemaakt van de competentie thermometer.

4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De leerkracht voert een doelstellingengesprek met de directeur en vult daarna het POP in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. POP's worden gearhiveerd in het bekwaamheidsdossier en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken.

4.13 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de personeelsmedewerker van het stafbureau.

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Kijkwijzers
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek

4.14 Intervisie

De leraren participeren bij ons op school in een professionele leergemeenschap. Leerkrachten krijgen de mogelijkheid om bij elkaar in de groep te kijken. De reken-, taal- en leescoördinatoren, de intern begeleider en de directeur plannen jaarlijks de groepsbezoeken.

Voorafgaande aan een functioneringsgesprek of beoordelingsgesprek vindt er een groepsbezoek plaats die door de directeur met een kijkwijzer of met de competentie thermometer wordt uitgevoerd.

De directeuren van de scholen binnen de stichting bezoeken elkaar eenmaal per jaar.

4.15 Functioneringsgesprekken

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

4.16 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een regeling Beoordelingsgesprekken. Ook wordt er 1 x per 3 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt het instrument, de competentie thermometer gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. Na bespreking en analyse daarvan worden er schoolverbeterpunten vastgesteld.

4.17 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team 2 x per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

Gevolgte teamscholing 2011-2015

Jaar	Thema	Organisatie
2011-2012	Rekenverbetertraject Handelingsgericht werken: werken met groepsplannen en groepsoverzichten	Eduniek
2012-2013	Handelingsgericht werken - Spelling SCOL: analyseren van de sociale- en emotionele ontwikkeling Kids Skills ICT: werken met ParnasSys	Eduniek
2013-2014	Handelingsgericht werken - Spelling en Begrijpend lezen Kids Skills Cultuur in het hart van ons onderwijs ICT: werken met ParnasSys	Eduniek, Expertis Kunst Centraal
2014-2015	Opbrengstgericht werken- Begrijpend lezen Cultuur in het hart van ons onderwijs Estafette	Expertis Kunst Centraal Expertis

Gevolgte persoonlijke scholing 2011-2015

Thema	Organisatie	Aantal medewerkers
Middenmanagement	Penta Nova	1
Bouwcoördinator	Hoge school Utrecht	2
Coaching	ICM	1
Taalcoördinator	Hoge school Utrecht	1
Master Sen gedragsspecialist	Hoge school Utrecht	1
Competentie thermometer	Competentie thermometer	1
Specialisatie gym	Hoge school Utrecht	1
Drama specialist	Kunst Centraal	1

4.18 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken 5 x per week 's morgens en 's middags gezamenlijk koffie en thee en nemen dan zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren. De school organiseert een gezellig samenzijn met de kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje.

4.19 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

4.20 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bovenschools management. Daarnaast wordt in het directieberaad omgezien naar verplichte mobiliteit.

5 Organisatie en beleid

5.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de vijf scholen van de stichting Openbaar onderwijs Wijk bij Duurstede. De directie (directeur en adjunct-directeur) geven, onder eindverantwoordelijkheid van de voorzitter van bestuur van de Stichting, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het beleid. De directie wordt bijgestaan door twee bouwcoördinatoren voor de onder- en de bovenbouw en een IB'er. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

5.2 Groepeeringsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem.

De groepen 1 en 2 zijn gemengd, de andere groepen zijn homogeen. We werken met acht groepen in de school.

Er is een plusgroep die één keer per week instructie krijgt van een leerkracht. Deze plusgroep bestaat uit leerlingen vanaf groep 4 die 1+ scoren op de Cito toetsen.

5.3 Schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. Onze ambities zijn:

1. De school ziet er verzorgd uit
2. De school is een veilige school
3. Leraren en leerlingen gaan respectvol met elkaar om
4. Ouders ontvangen maandelijks een nieuwsbrief 'de Scheepstelegraaf'
5. Ouders worden ook op de hoogte gehouden over de activiteiten door middel van Twitter, mail, Klasbord en de site.
6. De school organiseert jaarlijks twee ouderavonden: een informatieavond in het begin van het schooljaar en een thema avond in november.
7. Ouders participeren bij diverse activiteiten
8. De school staat altijd open - de leraren zijn bereikbaar

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,50

Verbeterpunt	Prioriteit
De school registreert incidenten conform gemaakte afspraken en zorgt jaarlijks voor analyse van de gegevens (gekoppeld aan conclusies en interventies).	gemiddeld
De school heeft in de schoolgids opgenomen hoe incidenten en ongevallen worden afgehandeld.	gemiddeld

5.4 Sociale en fysieke veiligheid



De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en leraren. Daartoe is allereerst vastgesteld welke incidenten de school onderscheidt. Dit zijn:

- fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging via msn, sms, e-mail of internet
- pesten, treiteren en/of chantage
- seksueel misbruik
- seksuele intimidatie
- discriminatie of racisme
- vernieling
- diefstal
- heling
- (religieus) extremisme

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten. Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De interne contactpersonen analyseren jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Incidenteel wordt er aan een groep Kids Skills training gegeven. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed gedrag.

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

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt ook over een preventiedewerker. In de schoolgids en het informatieboekje

worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over 4 BHV'ers.

5.5 ARBO-beleid

Onze school heeft met Aruta Health een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige, eventueel in overleg met de bedrijfsarts, een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

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

In april 2015 is een Risico-Inventarisatie en Evaluatie uitgevoerd. Een plan van aanpak wordt opgesteld.

Verbeterpunt	Prioriteit
Opstellen en uitvoeren van een plan van aanpak naar aanleiding van de RI&E	hoog

5.6 Interne communicatie

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

1. We werken met een vergadercyclus van 1 maand:
 - o teamvergadering
 - o bouwvergadering
 - o zorgvergadering
 - o De OR vergadert 1 x 6 weken
2. De MR vergadert 1 x per 6 weken
3. Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memobord en via e-mail
4. Twee keer per jaar is er een plenaire vergadering

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

5.7 Externe contacten

Onze school staat midden in de gemeenschap. Wij streven naar samenwerking met instanties in de wijk. Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor, als school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met:

1. Voorschoolse voorzieningen Kind en Co
2. Pabo Hoge School Utrecht
3. Marnix Academie
4. Ewoud en Elisabeth Gasthuis (maatschappelijke stage)

5. Kunst Centraal

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts
- Logopediste
- Praktijk fysiotherapie

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
2013 QS januari - Externe contacten	3,22

5.8 Contacten met ouders



Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. Onze ambities zijn:

1. Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
2. Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders door de kennismakingsgesprekken bij de start van het schooljaar

3. Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken
4. Ouders worden betrokken bij zorg
5. Ouders worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs
6. Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind
7. Leraren stimuleren ouders tot onderwijsondersteunend gedrag in de thuissituatie

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
2013 QS januari - Contacten met ouders	3,59

5.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren. Onze ambities zijn:

1. Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld
2. Wij overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren
3. Wij hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt
4. Wij beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden
5. Wij controleren of onze adviezen effectief zijn

5.10 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is geen VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). We onderhouden een goede relatie met de peuterspeelzalen en er is in enkele gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht.

5.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)

Onze school beschikt over buitenschoolse opvang.

De BSO wordt door verschillende instanties geregeld:

1. KMNO Kind en Co
2. De Rakkers
3. De Kresj
4. Spelerij Maatjes

Alle leerlingen blijven tussen de middag op school. We werken met een continuurooster.

6 Financieel beleid

6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

Financieel beleid

1 Inleiding

Het financieel beleid is mede gebaseerd op het algemene uitgangspunt over missie en visie van Stichting Openbaar Onderwijs Wijk bij Duurstede. Voor wat het beheersen van de geldstromen betreft werkt de stichting volgens een in samenspraak met de Raad van Toezicht opgesteld Treasurystatuut.

2 Formatie

2.1 Rijksvergoedingen ten behoeve van de formatie

De leerlingenaantallen (onderbouw en bovenbouw) hebben directe invloed op de inkomsten van de stichting. Het leerlingenaantal op 1 oktober voorafgaand aan het schooljaar bepaalt de bijdrage van het rijk voor het personele lumpsumbudget ten behoeve van de formatie voor het schooljaar daaropvolgend. De wijze waarop het rijk de bijdrage bepaalt is geregeld in het bekostigingsbesluit WPO. 2.1.1 Schoolgewicht Voor scholen met veel leerlingen met extra gewicht, uitgedrukt in een 'schoolgewicht', worden extra personele middelen toegekend. Het schoolgewicht wordt berekend op basis van het opleidingsniveau van de ouders.

2.1.2 Directietoeslag

Met de invoering van de lumpsum krijgen scholen tot 97 leerlingen éénmaal de directietoeslag. Scholen met 98 leerlingen of meer, krijgen tweemaal de directietoeslag. De enkele directietoeslag bedroeg in schooljaar 2014-2015 € 19.162,59 2.

1.3 Kleine scholen toeslag

Voor scholen met minder dan 145 leerlingen, is er de zogenaamde kleine scholen toeslag.

2.1.4 Prestatiebox Het rijk geeft een budget, de prestatiebox, dat is bedoeld voor opbrengstgericht werken, professionalisering van leraren en schoolleiders en cultuureducatie.

2.2 Passend Onderwijs

2.2.1 Baten

Vanaf 1 augustus 2014 is het passend onderwijs ingevoerd en maken we deel uit van een samenwerkingsverband voor passend onderwijs ('ZOUT'). Jaarlijks stel het samenwerkingsverband een bedrag per leerling beschikbaar, waarmee bestuur het passend onderwijs vormgeven.

2.2.2 Segmenten

Met ingang van 1 augustus 2014 maken we onderscheid tussen drie segmenten: het middensegment (de basisondersteuning), het ondersegment (de oude LGF-leerlingen) en het bovensegment (de hoogbegaafdenklas).

2.2.3 Middensegment

Elke school binnen het samenwerkingsverband dient in staat te zijn de door ZOUT vastgestelde basisondersteuning te leveren. Om de basisondersteuning vorm te geven, krijgen de scholen extra formatie. 3 Exploitatie van de school (schoolbudget)

3.1 Personeels- en arbeidsmarktbeleid

De door het bevoegd gezag ontvangen rijksvergoeding voor personeels- en arbeidsmarktbeleid (PAB) wordt voor 100% toegevoegd aan het schoolbudget.

3.2 Professionaliseringsgelden voor directie

De rijksvergoeding voor de volgens de CAO-PO ontvangen bedragen voor de professionalisering van de directie worden eveneens voor 100% toegevoegd aan het schoolbudget.

3.3 Onder- en bovensegment Van het door het samenwerkingsverband beschikbaar gestelde bedrag per leerling gaat een gedeelte naar de formatie. Het overige deel gaat niet naar de formatie, maar naar de overige inkomsten van de scholen en daar kunnen dan de lasten van het ondersegment (de oude LGF-leerlingen) en het bovensegment (hoogbegaafdenklas) van worden betaald.

3.4 Materiële instandhouding

De door het bevoegd gezag ontvangen rijksvergoeding voor de materiële instandhouding (LONDO) worden voor 100% toegekend aan het schoolbudget.

3.5 Schooloverstijgende lasten

Deze lasten worden verdeeld over drie bedragen.

1. Bedrag één heeft te maken met de personele lasten die bovenschools worden gedragen en die onder andere te maken hebben met de uitgaven voor passend onderwijs, de arbokosten enz. 2. Bedrag twee gaat over de kosten van het ondersteunende administratiekantoor en de accountantskosten.

3. Bedrag drie heeft te maken met de kosten van Raad van Toezicht, bestuur en bestuursbureau. Het gaat dan om de salarissen van de bestuurder en de mensen van het bestuursbureau alsmede de bureaunkosten en huisvesting van bestuur en bureau.

4 Interne geldstromen

4.1 Vrijwillige ouderbijdrage Op onze school wordt een vrijwillige financiële bijdrage gevraagd. Voor onze school bedraagt die vrijwillige bijdrage €50,- per leerling per jaar. Van deze vrijwillige bijdrage worden extra activiteiten gefinancierd naast het gewone lesprogramma zoals schoolreisjes of excursies. De hoogte en de bestemming van de bijdrage stellen wij jaarlijks vast. Dit gebeurt in overleg met de medezeggenschapsraad. In de schoolgids vermelden wij jaarlijks wat de hoogte en de bestemming van de bijdrage is. De school int de ouderbijdragen zelf en heeft voor deze zogenaamde private gelden een eigen bankrekening die aan het eind van elk jaar via één mutatie in de baten- en lastensfeer wordt opgenomen in de jaarrekening van de Stichting.

4.2 Sponsoring

Ten aanzien van sponsoring gelden de afspraken zoals deze zijn vastgelegd in het convenant sponsoring. Als een school met sponsors gaat werken, heeft de MR een adviserende stem hierin. Sponsorinkomsten en -uitgaven zijn niet in de schoolbegroting en exploitatie opgenomen. De administratie hiervan dient echter wel voor de MR (en andere betrokkenen) toegankelijk te zijn.

4.2.1 Algemeen

Bij sponsoring gaat het om geld, goederen of diensten die door de sponsor worden verstrekt aan een bevoegd gezag, directie, leerkrachten, niet-onderwijzend personeel of leerlingen, waarvoor door de sponsor een tegenprestatie wordt verlangd waarmee leerlingen of hun ouders in schoolverband worden geconfronteerd. Betrokkenen zullen erop moeten toezien dat de door de sponsor verlangde tegenprestatie niet onevenredig is ten opzichte van de sponsoring. Indien geld, goederen of diensten door derden worden verstrekt aan een bevoegd gezag, directie, leerkrachten, niet-onderwijzend personeel of leerlingen, waarvoor geen tegenprestatie wordt verlangd, is er sprake van een donatie. Echter, als het bevoegd gezag, directie, leerkrachten, niet-onderwijzend personeel of leerling uit eigen beweging overgaat tot het leveren van een tegenprestatie is er wel sprake van sponsoring.

4.2.2 Beleid Stichting Openbaar Onderwijs Wijk bij Duurstede

Op de scholen van Stichting Openbaar Onderwijs Wijk bij Duurstede wordt gehandeld conform het convenant sponsoring. De school (het bevoegd gezag en/of schoolleiding) toetst een specifieke sponsorovereenkomst aan de kaders van het convenant, alsmede aan de bestaande wet en regelgeving, en maakt daarbinnen in overleg met alle geledingen binnen de school - geformaliseerd door middel van de Wet medezeggenschap op scholen (WMS) - een eigen afweging ten aanzien van de maatschappelijke betrokkenheid van de sponsor, het gesponsorde bedrag en de verlangde tegenprestatie.

6.2 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de voorzitter van de raad van bestuur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de voorzitter raad van bestuur en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de voorzitter raad van bestuur een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie, wegingsgelden, rugzakjesinkomsten en impuls-gelden verantwoord. Het personeelsformatieplan wordt besproken met de MR (in samenspraak met de afdeling P&O).

Onze school beschikt vervolgens over een meerjarenexploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

De meerjareninvesteringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen.

6.3 Verbeterpunten

7 Zorg voor kwaliteit

7.1 Kwaliteitszorg algemeen

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

1. Wij hebben inzicht in de kernmerken van onze leerlingenpopulatie
2. Wij beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen
3. Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende ambities minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden
4. Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
5. Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
6. Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
7. Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
8. Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)
9. Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00
kwaliteitszorg - Kwaliteitszorg	3,27

Verbeterpunt	Prioriteit
De school maakt functioneel gebruik van de vensters voor verantwoording (scholen op de kaart).	gemiddeld
Binnen de stichting en op alle scholen wordt gebruik gemaakt van Integraal van Parnassys.	hoog

7.2 Meervoudige publieke verantwoording

Onze school legt systematisch verantwoording af. Onze leerlingen informeren we via de leerlingenraad. De ouders ontvangen maandelijks een nieuwsbrief en tevens geven we relevante informatie via de website van de school. Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte stellen van zaken die van belang zijn. Vanzelfsprekend informeren we de MR. Centraal in onze rapportages staan de opbrengsten van de school

- Eindopbrengsten
- Tussenopbrengsten
- Sociale opbrengsten
- Realisatie verbeterdoelen

In het kader van “verantwoording afleggen” maken we sinds 2014 gebruik van het Schoolvenster Scholen op de kaart.

Het jaarplan en het jaarverslag wordt met het schoolteam en de medezeggenschapsraad besproken en daarna op de site gezet.

7.3 Wet- en regelgeving

Onze school heeft kennis genomen van de eisen van de Inspectie van het Onderwijs voor wat betreft wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie

2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het zorgplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
6. Het zorgplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. Wij programmeren voldoende onderwijstijd
8. Wij programmeren niet meer dan (maximaal) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	4,00

7.4 Strategisch beleid

De stichting Openbaar Onderwijs Wijk bij Duurstede beschikt over een strategisch beleidsplan. Daarin worden onderscheiden de resultaatgebieden: onderwijs, organisatie, profiel en imago, personeel, huisvesting en financiën. Voor onze school zijn per resultaatgebied de volgende aandachtspunten (verbeterpunten) van belang:

Gebieden	Verbeterpunten
Onderwijs	* Opstellen van een plan m.b.t. de aandacht voor 21st century skills met name eigenaarschap van leerlingen met betrekking tot hun leerproces
	* HGW en OGW versterken
	* Werken met I pads en effectieve software
	* Verbinden van zaakvakken met creatieve vakken.
Organisatie	* Ouders worden actief betrokken bij het onderwijsleerproces van hun kind.
Profiel en imago	* de identiteit van het openbaar onderwijs in Wijk bij Duurstede is waarneembaar op alle scholen en bij alle medewerkers binnen de stichting
Personeel	* Inzetten op ICT-vaardigheden voor leraren
	* Leraren zijn ingeschreven in het lerarenregister
	* Er wordt gebruik gemaakt van een gevalideerd instrument waarmee de didactische vaardigheden van de leerkrachten in beeld worden gebracht.
Huisvesting	* Voorbereiden van nieuwbouw in 2020
Financiën	* Geen

7.5 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 28 februari 2013 een schoolbezoek gehad, in het kader van het vierjaarlijkse onderzoek, van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft de volgende onderdelen beoordeeld: Kwaliteitszorg, Zorg en begeleiding, Opbrengsten en Wet- en regelgeving. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op het merendeel van de onderzochte onderdelen op orde is.

7.6 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor Leraren is afgenomen in februari 2015. De vragenlijst is gescoord door 11 leraren. Het responspercentage was 73%. De leraren zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddelde score:3,5.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
vragenlijst leraren - Kwaliteitszorg	3,46
vragenlijst leraren - Leerstofaanbod	3,33
vragenlijst leraren - Leertijd	3,44
vragenlijst leraren - Pedagogisch Handelen	3,41
vragenlijst leraren - Didactisch Handelen	3,27
vragenlijst leraren - Schoolklimaat	3,58
vragenlijst leraren - Zorg en begeleiding	3,66
vragenlijst leraren - Integraal Personeelsbeleid	3,16
vragenlijst leraren - Sociale veiligheid	3,72
vragenlijst leraren - Incidenten	3,46
vragenlijst leraren - Eindcijfer	3,50

8 Verbeterpunten 2015-2019

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Doorontwikkeling Handelingsgericht werken	hoog
Sociaal- emotionele ontwikkeling	Implementeren van nieuw leerlingvolgsysteem Zien	gemiddeld
Leerstofaanbod	De school beschikt over een meerjarenoverzicht m.b.t. de leerlingen met een eigen leerlijn (leerlingen met een specifieke behoefte).	gemiddeld
Taallesonderwijs	Oriënteren op nieuwe methode: Aanvankelijk lezen, begrijpend lezen, Taal	gemiddeld
ICT	Invoeren van digitale leerroutes	gemiddeld
	Inzetten op ICT vaardigheden voor leraren	hoog
Gebruik leertijd	De leraren maken efficiënt gebruik van de geplande onderwijstijd.	hoog
	De leraren zorgen voor een goed klassenmanagement, waarbij er weinig tijd verloren gaat.	hoog
Pedagogisch handelen	De programma's Goed voor elkaar en Grip op de groep borgen een veilig pedagogisch klimaat op school.	hoog
Didactisch handelen	In alle groepen wordt HGW en OGW gewerkt. In groepsoverzichten zijn de onderwijsbehoeften van alle kinderen in kaart gebracht	hoog
	Om de lessen actiever en uitdagender te maken werken de leraren met coöperatieve werkvormen.	hoog
	De leerlingen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten.	hoog
Actieve en zelfstandige houding	Leerlingen krijgen eigenaarschap over hun eigen leerproces.	hoog
Zorg en begeleiding	Ouders betrekken bij de cognitieve ontwikkeling van hun kind	hoog
Talentontwikkeling	Beleid ontwikkelen m.b.t. de zogenaamde 21st century skills	hoog
	Toptalenten krijgen uitdagend onderwijs in de groep én in de externe plusgroep van school.	gemiddeld
Opbrengsten	De resultaten van de leerlingen liggen aan het eind van de basisschool tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.	hoog
	Cultuur en Expressie zijn verweven in de zaakvakken.	hoog
Schooltuin	De schooltuin is een vanzelfsprekend onderdeel van de lessen natuur.	gemiddeld
Beroepshouding	Leraren hebben zich ingeschreven in het lerarenregister.	gemiddeld
Professionele cultuur	Er wordt, zowel binnen de individuele scholen als tussen de scholen onderling, gebruik gemaakt van peer review, collegiale consultatie en collegiale visitatie.	gemiddeld
Schoolklimaat	De school heeft in de schoolgids opgenomen hoe incidenten en ongevallen worden afgehandeld.	gemiddeld

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
	De school registreert incidenten conform gemaakte afspraken en zorgt jaarlijks voor analyse van de gegevens (gekoppeld aan conclusies en interventies).	gemiddeld
ARBO-beleid	Opstellen en uitvoeren van een plan van aanpak naar aanleiding van de RI&E	hoog
Kwaliteitszorg	De school maakt functioneel gebruik van de vensters voor verantwoording (scholen op de kaart).	gemiddeld
	Binnen de stichting en op alle scholen wordt gebruik gemaakt van Integraal van Parnassys.	hoog

9 Meerjarenplanning 2015-2016

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Doorontwikkeling Handelingsgericht werken
Sociaal- emotionele ontwikkeling	Implementeren van nieuw leerlingvolgsysteem Zien
ICT	Inzetten op ICT vaardigheden voor leraren
Gebruik leertijd	De leraren maken efficiënt gebruik van de geplande onderwijstijd. De leraren zorgen voor een goed klassenmanagement, waarbij er weinig tijd verloren gaat.
Pedagogisch handelen	De programma's Goed voor elkaar en Grip op de groep borgen een veilig pedagogisch klimaat op school.
Didactisch handelen	In alle groepen wordt HGW en OGW gewerkt. In groepsoverzichten zijn de onderwijsbehoeften van alle kinderen in kaart gebracht Om de lessen actiever en uitdagender te maken werken de leraren met coöperatieve werkvormen. De leerlingen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten.
Actieve en zelfstandige houding	Leerlingen krijgen eigenaarschap over hun eigen leerproces.
Zorg en begeleiding	Ouders betrekken bij de cognitieve ontwikkeling van hun kind
Talentontwikkeling	Toptalenten krijgen uitdagend onderwijs in de groep én in de externe plusgroep van school.
Opbrengsten	De resultaten van de leerlingen liggen aan het eind van de basisschool tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.
Schooltuin	De schooltuin is een vanzelfsprekend onderdeel van de lessen natuur.
Schoolklimaat	De school heeft in de schoolgids opgenomen hoe incidenten en ongevallen worden afgehandeld. De school registreert incidenten conform gemaakte afspraken en zorgt jaarlijks voor analyse van de gegevens (gekoppeld aan conclusies en interventies).
ARBO-beleid	Opstellen en uitvoeren van een plan van aanpak naar aanleiding van de RI&E
Kwaliteitszorg	De school maakt functioneel gebruik van de vensters voor verantwoording (scholen op de kaart). Binnen de stichting en op alle scholen wordt gebruik gemaakt van Integraal van Parnassys.

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

10 Meerjarenplanning 2016-2017

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Doorontwikkeling Handelingsgericht werken
Leerstofaanbod	De school beschikt over een meerjarenoverzicht m.b.t. de leerlingen met een eigen leerlijn (leerlingen met een specifieke behoefte).
Taalleesonderwijs	Oriënteren op nieuwe methode: Aanvankelijk lezen, begrijpend lezen, Taal
ICT	Invoeren van digitale leerroutes
	Inzetten op ICT vaardigheden voor leraren
Gebruik leertijd	De leraren maken efficiënt gebruik van de geplande onderwijstijd.
	De leraren zorgen voor een goed klassenmanagement, waarbij er weinig tijd verloren gaat.
Pedagogisch handelen	De programma's Goed voor elkaar en Grip op de groep borgen een veilig pedagogisch klimaat op school.
Didactisch handelen	In alle groepen wordt HGW en OGW gewerkt. In groepsoverzichten zijn de onderwijsbehoeften van alle kinderen in kaart gebracht
	Om de lessen actiever en uitdagender te maken werken de leraren met coöperatieve werkvormen.
	De leerlingen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten.
Actieve en zelfstandige houding	Leerlingen krijgen eigenaarschap over hun eigen leerproces.
Zorg en begeleiding	Ouders betrekken bij de cognitieve ontwikkeling van hun kind
Talentontwikkeling	Beleid ontwikkelen m.b.t. de zogenaamde 21st century skills
	Toptalenten krijgen uitdagend onderwijs in de groep én in de externe plusgroep van school.
Opbrengsten	De resultaten van de leerlingen liggen aan het eind van de basisschool tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.
	Cultuur en Expressie zijn verweven in de zaakvakken.
Schooltuin	De schooltuin is een vanzelfsprekend onderdeel van de lessen natuur.
Beroepshouding	Leraren hebben zich ingeschreven in het lerarenregister.
Schoonklimaat	De school registreert incidenten conform gemaakte afspraken en zorgt jaarlijks voor analyse van de gegevens (gekoppeld aan conclusies en interventies).
Kwaliteitszorg	De school maakt functioneel gebruik van de vensters voor verantwoording (scholen op de kaart).
	Binnen de stichting en op alle scholen wordt gebruik gemaakt van Integraal van Parnassys.

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

11 Meerjarenplanning 2017-2018

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Doorontwikkeling Handelingsgericht werken
ICT	Invoeren van digitale leerroutes
Gebruik leertijd	De leraren maken efficiënt gebruik van de geplande onderwijstijd.
	De leraren zorgen voor een goed klassenmanagement, waarbij er weinig tijd verloren gaat.
Pedagogisch handelen	De programma's Goed voor elkaar en Grip op de groep borgen een veilig pedagogisch klimaat op school.
Didactisch handelen	In alle groepen wordt HGW en OGW gewerkt. In groepsoverzichten zijn de onderwijsbehoeften van alle kinderen in kaart gebracht
	De leerlingen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten.
Actieve en zelfstandige houding	Leerlingen krijgen eigenaarschap over hun eigen leerproces.
Zorg en begeleiding	Ouders betrekken bij de cognitieve ontwikkeling van hun kind
Talentontwikkeling	Beleid ontwikkelen m.b.t. de zogenaamde 21st century skills
	Toptalenten krijgen uitdagend onderwijs in de groep én in de externe plusgroep van school.
Opbrengsten	De resultaten van de leerlingen liggen aan het eind van de basisschool tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.
	Cultuur en Expressie zijn verweven in de zaakvakken.
Schooltuin	De schooltuin is een vanzelfsprekend onderdeel van de lessen natuur.
Professionele cultuur	Er wordt, zowel binnen de individuele scholen als tussen de scholen onderling, gebruik gemaakt van peer review, collegiale consultatie en collegiale visitatie.
Schoolklimaat	De school registreert incidenten conform gemaakte afspraken en zorgt jaarlijks voor analyse van de gegevens (gekoppeld aan conclusies en interventies).

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

12 Meerjarenplanning 2018-2019

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Doorontwikkeling Handelingsgericht werken
ICT	Invoeren van digitale leerroutes
Gebruik leertijd	De leraren maken efficiënt gebruik van de geplande onderwijstijd. De leraren zorgen voor een goed klassenmanagement, waarbij er weinig tijd verloren gaat.
Pedagogisch handelen	De programma's Goed voor elkaar en Grip op de groep borgen een veilig pedagogisch klimaat op school.
Didactisch handelen	In alle groepen wordt HGW en OGW gewerkt. In groepsoverzichten zijn de onderwijsbehoeften van alle kinderen in kaart gebracht De leerlingen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten.
Actieve en zelfstandige houding	Leerlingen krijgen eigenaarschap over hun eigen leerproces.
Zorg en begeleiding	Ouders betrekken bij de cognitieve ontwikkeling van hun kind
Talentontwikkeling	Beleid ontwikkelen m.b.t. de zogenaamde 21st century skills Toptalenten krijgen uitdagend onderwijs in de groep én in de externe plusgroep van school.
Opbrengsten	De resultaten van de leerlingen liggen aan het eind van de basisschool tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.
Schooltuin	De schooltuin is een vanzelfsprekend onderdeel van de lessen natuur.
Professionele cultuur	Er wordt, zowel binnen de individuele scholen als tussen de scholen onderling, gebruik gemaakt van peer review, collegiale consultatie en collegiale visitatie.
Schoolklimaat	De school registreert incidenten conform gemaakte afspraken en zorgt jaarlijks voor analyse van de gegevens (gekoppeld aan conclusies en interventies).

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

13 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 09DW
School: Basisschool De Werkschuit
Adres: Postbus 144
Postcode: 3960 BC
Plaats: Wijk bij Duurstede

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2015 tot 2019** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 09DW
School: Basisschool De Werkschuit
Adres: Postbus 144
Postcode: 3960 BC
Plaats: Wijk bij Duurstede

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2015 tot 2019** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
