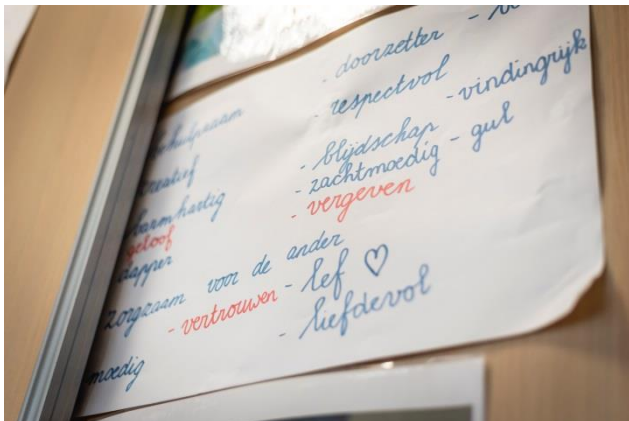




Johannes
Calvijnschool

Sliedrecht

Schoolplan 2019 - 2023



Schoolplan 2019 – 2023

© Johannes Calvijnschool, Scheldelaan 15, 3363 CK Sliedrecht

T 0184-412788

E info@calvijn.nu

I www.calvijn.nu

Inhoud

1 Inleiding	7
Voorwoord	7
2. De organisatie.....	9
2.1 ‘Samen-leven en samen leren’ op de Johannes Calvijnschool	9
2.2 Organisatie in ontwikkeling.....	9
Organisatie in ontwikkeling.....	10
Basis.....	10
(Vak)specialisme	11
Onderwijsondersteuning.....	11
Staf.....	11
Onderwijsteam	11
Schouleiding	11
Bestuur en toezicht	12
2.3 Het schoolplan en onze Policy Governance	12
2.4 Zinnige beperking	13
3 Waar we voor staan en voor gaan	15
3.1 Identiteit	15
Normen en waarden	15
Doelstellingen.....	16
Beleidsvoornemen.....	17
3.2 Pedagogiek	17
Doelstellingen.....	17
Beleidsvoornemens.....	18
3.3 Onderwijs	19
Doelstellingen.....	19
De taak van ons onderwijs	19
Lerarengedrag	20
Beleidsvoornemen.....	20
Onderwijsorganisatie	22
Beleidsvoornemens.....	22
Resultaten en opbrengsten	23
Zorg.....	23
Beleidsvoornemen.....	24

3.4 Personeel en organisatie	25
Doelstellingen.....	25
Identiteit.....	25
Gezond personeelsbeleid.....	26
Professionele ontwikkeling	26
Beleidsvoornemen.....	27
Professionele organisatie	27
Beleidsvoornemens.....	29
3.5 Financiën	31
Doelstellingen.....	32
Beleidsvoornemens.....	32
3.6 Beheer bezittingen en gebouwen	34
Doelstellingen.....	34
Beleidsvoornemens.....	34
3.7 Kwaliteit.....	36
Doelstellingen.....	38
Beleidsvoornemens.....	39
3.8 Communicatie	41
Doelstellingen.....	41
Beleidsvoornemens.....	42
4. Realisatie beleidsvoornemens.....	43
5. Onderwijs	47
5.1 Afstemming	47
5.2 Actieve en zelfstandige houding van leerlingen.....	47
5.3 Tijd	48
5.4 Actief burgerschap en sociale cohesie	48
5.5 Wat doen we praktisch?.....	50
5.6 Leerstofaanbod	51
5.7 Overzicht vakken en methoden	52
5.8 Godsdienst.....	53
5.9 Engelse taal.....	53
5.10 Bewegingsonderwijs.....	54
5.11 Taalleesonderwijs.....	54
Onderbouw.....	55

Midden- en bovenbouw	55
5.12 Rekenen en wiskunde.....	56
Onderbouw.....	57
Midden- en bovenbouw	57
5.13 Wereldoriëntatie	58
Onderbouw.....	58
Midden- bovenbouw	58
5.14 Aardrijkskunde	59
5.15 Geschiedenis.....	59
5.16 Natuur en techniek.....	59
5.17 Verkeer	60
5.18 Expressievakken	60
5.19 ICT.....	60
6. Zorg en begeleiding	62
6.1Toetsinstrumenten.....	63
6.2 Talentontwikkeling.....	63
6.5 Passend onderwijs Ondersteuningsprofiel.....	65
De 1 – zorgroute	65
Zorgniveaus	65
Zorgniveau 1: Gedifferentieerd onderwijs.....	65
Zorgniveau 2: Zorg in de klas.....	66
Zorgniveau 3: Zorg op school	66
Zorgniveau 4: Buiten de school.....	67
Onderzoek	67
Zorgniveau 5: Verwijzing	67
Passend Onderwijs	67
Zorgplicht.....	67
Ondersteuningsprofiel.....	68
IB-gesprek.....	68
Ondersteuningsteam.....	68
Het Loket van regio Randstad	69
Ouderbetrokkenheid.....	69
Blind of slechtziend, doof of slechthorend, taal-spraakproblemen.....	69
7. Opbrengsten.....	71

7.1 Het onderwijs in de onderbouw.....	71
Het onderwijs in de midden- en bovenbouw.....	72
8. Personeelsbeleid	73
8.1 Professionalisering	73
Startende leraar – basisbekwaam	73
Basisbekwaam – vakbekwaam	73
8.2 Begeleiding startende leraren	74
8.2 Coaching	75
8.3 Groepsbezoek.....	76
8.5 Collegiale consultatie	76
8.6 Beroepshouding	76
8.7 Gesprekkencyclus	77
Doelen en wettelijk kader	77
Tijdsplanning	78
8.8 Taakbeleid	78
8.9 Verzuimbeleid.....	79
8.10 Werving en selectie	80
8.11 Stagiaires	81
8.12 Organisatorische doelen personeelsbestand.....	81
8.13 Organisatie	82
Groeperingsvorm	82
Hoorns model.....	83
Schoolklimaat	83
Sociale en fysieke veiligheid Arbo	83
9. Communicatie	85
9.1 Interne communicatie	85
9.2 Externe communicatie	86
9.3 Communicatie met ouders of verzorgers.....	87
9.4 Overgang PO – VO	88
9.5 Voor- en vroegschoolse educatie	88
9.6 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	89

1 Inleiding

Voorwoord

Sliedrecht, het dorp waar onze Johannes Calvijnsschool staat, profileert zich met de slogan 'SLDRCHT: Groot in doen!' Uit de toelichting wordt duidelijk dat de slogan verbinding maakt met de geschiedenis van de baggerindustrie en de mentaliteit van de inwoners van ons dorp. Deze kenmerkt zich door een cultuur van een hands-on mentaliteit, loyaliteit en verbondenheid aan elkaar. Dat is ook de mentaliteit op onze school. We dromen zeker over de toekomst van onze school, houden van innovatieve ideeën, zetten deze om in strategisch beleid, maar liever nog werken we gewoon aan de realisatie van onze plannen. Dat doen we met passie, planmatig en met oog voor de menselijk maat. En iedere dag doen we het een beetje beter dan gisteren. 'Groot in doen!' dus.

Op onze school staat de Bijbel als het betrouwbare Woord van God centraal, ook weten we ons verbonden aan de belijdenis van de kerk. Het is de basis waaruit we denken en naar proberen te handelen. Daarom is het motto van onze school: Vanuit Gods Woord gericht op ieder kind! Zo staan we midden in de plaatselijke samenleving, met hart voor onze leerlingen, de gezinnen, de kerken, onze burens, de lokale instanties en collega-scholen.

Christelijk onderwijs geven is een missie. In dit schoolplan, dat bestaat uit een beleids- en praktijkdeel, wordt verwoord hoe we hier de komende jaren met elkaar aan werken. Dat gaat niet zonder gebed en de leiding van Gods Geest, daarvan weten we ons afhankelijk. Zo doen we gedreven door de liefde tot God en elkaar ons werk, met hoop op zegen.

Bestuur en schoolleiding Johannes Calvijnsschool,

Drs. B. Kalkman, voorzitter bestuur

N. van den Dool – den Hollander, schoolleiding

J. Dooren – Vonk, schoolleiding

Beleidsplan

2. De organisatie

2.1 'Samen-leven en samen leren' op de Johannes Calvijnsschool

De Johannes Calvijnsschool is een gemeenschap van mensen van verschillende leeftijden met verschil in ervaring en expertise, die samenleven, samen leren en er dagelijks naar streven ons samenzijn tot een samen-zijn te maken.

De basis waarop we onze gemeenschap vormgeven, is gebaseerd op het christelijke principe om in ons werk God te eren en elkaar en de naaste te dienen. Samen vormen we een gemeenschap, die zich verbonden weet aan gezamenlijk gedeelde waarden en belangen. Dat is waar onze gesprekken over gaan, wat zichtbaar wordt in de manier waarop we lesgeven en hoe we met de kinderen en elkaar omgaan.

We waarderen elkaar om wie we zijn en wat we elkaar te brengen hebben. Daarom is er aandacht voor ieders persoonlijke mogelijkheden en kwaliteiten en bieden we de ruimte om deze te ontwikkelen. Omdat alles wat we leren en ons eigen maken, ten diepste gave van God is, delen we ruimhartig onze ervaring en expertise met elkaar en anderen.

Zowel de gemeenschap als de individuele leden hebben een wederkerige verantwoordelijkheid. Zo draagt de gemeenschap zorg voor een transparante communicatie van de identiteit, de missie en de visie en werken de leden dagelijks aan een bijpassende professionele praktijk. In dit proces heeft ieder zijn eigen rol, functie en verantwoordelijkheden. Maar wie of waar je ook bent, of wat je ook doet, in de verantwoordelijkheid van de eigen rol of functie, is iedereen het gezicht van onze gemeenschap.

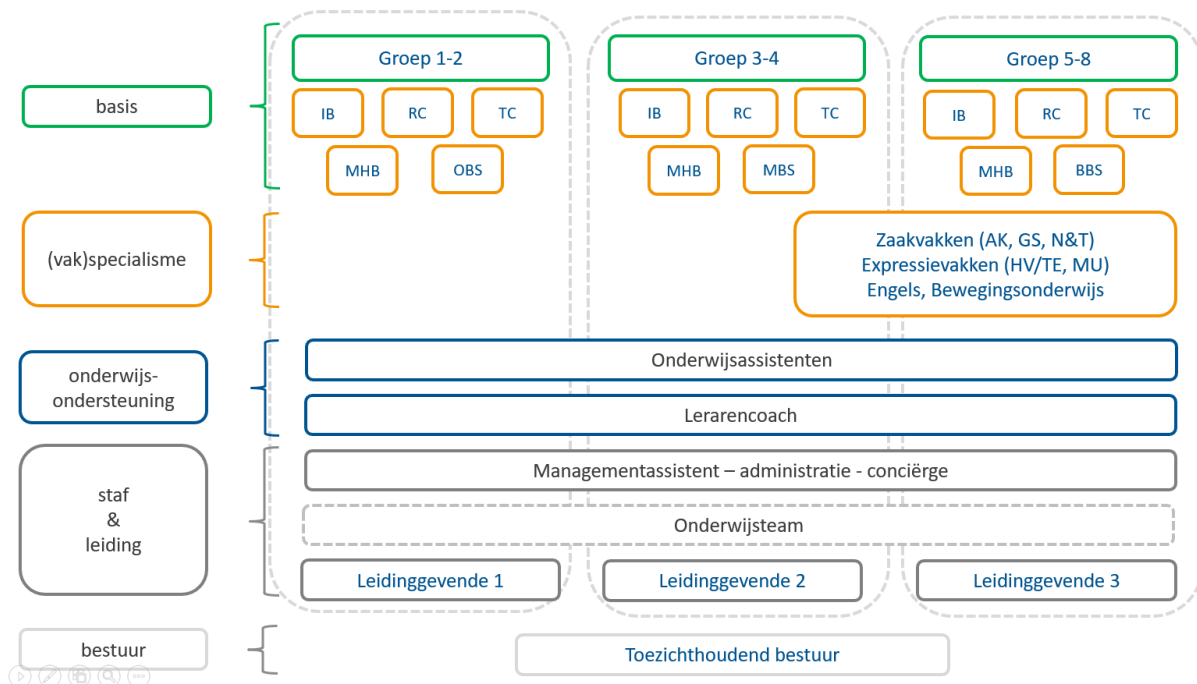
Vanuit deze visie op professionaliteit wordt er dagelijks gewerkt aan de realisatie van onze missie: Goed christelijk onderwijs geven, gebaseerd op het Woord van God en gericht op het hart van ieder kind.

2.2 Organisatie in ontwikkeling

De Johannes Calvijnsschool gaat uit van de Christelijke Gereformeerde Schoolvereniging, gevestigd in Sliedrecht. Statutair is vastgelegd dat de meerderheid, inclusief de voorzitter, bestaat uit leden van de Christelijke Gereformeerde Kerken. De overige leden van het bestuur behoren tot de Protestantse Kerk in Nederland (Hervormd op Gereformeerde Grondslag), de Hersteld Hervormde Kerk of de (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland).

Organisatie in ontwikkeling

Vanaf 1 augustus 2018 wordt er gewerkt aan de realisatie van een ander organisatiemodel. De kern hiervan is dat de school georganiseerd wordt op basis van professionaliteit en verantwoordelijkheid. De komende schoolplanperiode zal dit model verder ontwikkeld en geïmplementeerd worden. Onderstaand organogram laat zien hoe ons organisatiemodel eruit gaat zien. In wat daarna volgt, wordt het toegelicht.



Afb. 1 Organogram

Basis

De verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het primaire proces ligt bij de leraren. Ze worden hierbij ondersteund door specialisten zoals de interne begeleider (IB), een meer- en hoogbegaafdheidsspecialist (MHB), reken- en taalspecialisten (RC en TC). Ook streven we naar meer kennis wat betreft de leeftijdsspecifieke ontwikkeling van onder-, midden- en bovenbouw leerlingen (OBS, MBS, BBS). Samen met de betrokken leidinggevende(n) dragen de leraren zorg voor de kwaliteit van het onderwijs en dragen ze bij aan de ontwikkeling en ondersteuning van het onderwijsbeleid.

(Vak)specialisme

De leraar basisonderwijs is iemand die opgeleid is om alle vakken te onderwijzen. Tegelijk is bekend dat een gematigde vorm van (vak)specialisme de kwaliteit van het onderwijs ten goede komt.

Daarom stimuleren we deze ontwikkeling. Hierbij is er ruimte voor de volgende vakspecialismen: aardrijkskunde, geschiedenis, natuur en techniek, handvaardigheid en tekenen, muziek, Engels en bewegingsonderwijs. Naast deze vakspecialismen zien we ruimte voor specialisten die pedagogisch en didactisch veel weten van lesgeven aan jonge- en oudere kinderen.

Onderwijsondersteuning

Lerencoaches zijn er voor de begeleiding van startende leraren of voor leraren die zich verder willen ontwikkelen en daarbij collegiaal en professioneel begeleid willen of moeten worden.

Onderwijsassistenten ondersteunen de leraren en bieden zorg binnen en buiten de groep. In overleg tussen en op verzoek van de interne begeleiding en de afdelingen worden uren onderwijsassistentie toegekend aan de onder-, midden- en bovenbouw. De interne begeleiding monitort in overleg met de leraren het effect van de ingezette ondersteuning.

Staf

De staf bestaat uit een managementassistent, een ondersteunende medewerker en twee conciërges. Samen zijn zij verantwoordelijk voor de administratieve, ondersteunende en beheersmatige processen.

Onderwijsteam

Het onderwijsteam bestaat uit leraren met een (vak)specialisme en/of specifieke ervaring. Samen met de schoolleiding zijn zij verantwoordelijk voor de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijsbeleid binnen de school als geheel en binnen de afdelingen.

Schoolleiding

De school heeft een meerhoofdige leiding die integraal verantwoordelijk is voor de identiteit, de organisatie en de kwaliteit van het onderwijs. De schoolleiding werkt volgens een door het bestuur vastgestelde mandaatregeling. Naast de integrale verantwoordelijkheid heeft iedere leidinggevende een persoonlijke bestuurlijke verantwoordelijkheid voor de hem of haar vanuit de mandaatregeling toegekende portefeuilles. Ook zijn de leidinggevendenden integraal verantwoordelijk voor het functioneren van een van de afdelingen: onder-, midden- en bovenbouw.

Bestuur en toezicht

Er is een toezichthoudend bestuur. De leden zijn lid van de schoolvereniging en behoren tot een van de betrokken kerkverbanden. De leden zijn gekozen op basis van professie en vanuit deze hoedanigheid verantwoordelijk voor een van de bestuurlijke beleidsdomeinen, zie par. 2.2 Het schoolplan en onze Policy Governance.

2.3 Het schoolplan en onze Policy Governance

Dit schoolplan beschrijft ons strategisch beleid en de ambities voor de schoolplanperiode 2019-2023. Het geeft richting en stuur aan de ontwikkeling van onze school. Daarbij is het ook een document waarmee we aan de overheid i.c. de onderwijsinspectie, de leden van de vereniging en andere belanghebbenden verantwoorden waar we als school voor staan en voor gaan.

Het schoolplan is tot stand gekomen in samenspraak met het team en bestuur en is goed gekeurd door de MR. Het is onderdeel van ons systeem Policy Governance en sluit aan op de doelstellingen zoals verwoord in ons toezichtkader en de mandaatregeling.

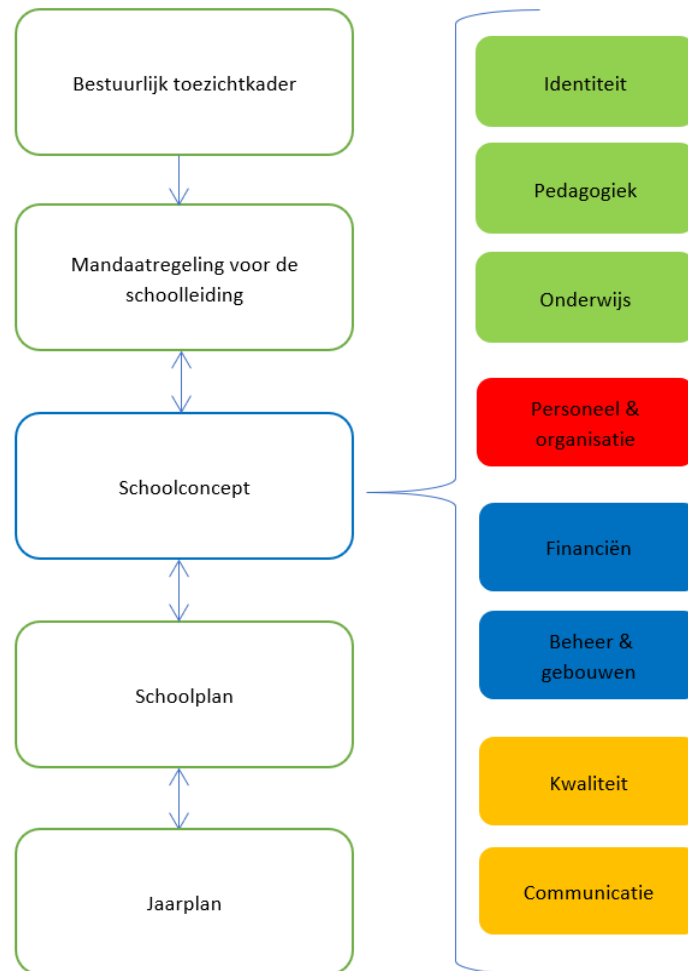
Policy Governance regelt de verhouding tussen het toezichthoudend bestuur en de schoolleiding. Als vertegenwoordiger van de eigenaren, de leden van de vereniging, formuleert het bestuur de doelstellingen van de organisatie en stelt de randvoorwaarden waarbinnen deze gerealiseerd kunnen worden. Deze zijn vastgelegd in het toezichtkader en de mandaatregeling.

De schoolleiding heeft op basis hiervan een 'gedelegeerde bevoegdheid' en is vrij om te handelen en initiatieven te nemen, zolang aangetoond wordt dat er gewerkt wordt binnen elke redelijke interpretatie van het verleende mandaat.

Bij het schoolplan hoort een plan van aanpak waarin beschreven staat hoe de te realiseren beleidsvoornemens de komende jaren geïnitieerd, geïmplementeerd of geborgd worden. In het jaarlijks te presenteren jaarplan worden deze beleidsvoornemens uitgewerkt naar operationeel niveau.

Het kwaliteitsmanagementplan draagt er zorg voor dat de te realiseren doelstellingen planmatig gemonitord, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld of verbeterd worden.

Afbeelding twee laat zien hoe het toezichtkader, de mandaatregeling, schoolconcept, schoolplan en jaarplan met elkaar samenhangen. De verschillende beleidsdomeinen zijn de onderdelen waarvan we met elkaar iets vinden en waar toezicht op gehouden wordt. Vanuit het systeem Policy Governance geven ze richting aan het schoolplan en zijn als zodanig ook herkenbaar in de opbouw van het schoolplan.



Afb. 2¹

2.4 Zinnvolle beperking

Bij de ontwikkeling van de school naar een pedagogische professionele leergemeenschap, wordt gestreefd naar minder regels en meer ruimte voor professionaliteit en verantwoordelijkheid. Vanuit het principe 'In de beperking toont zich de meester' wordt gewerkt aan een zinnvolle en verstandige beperking van documenten, procedures en protocollen. Dit betekent dat beleid waarover we tevreden zijn voortgezet wordt en dat in dit schoolplan de beleidsvoornemens voor de nieuwe beleidsperiode kort en bondig geformuleerd staan.

¹ Bron: Edu-Sign Professional (2019)

Bij de uitwerking van het beleid laten we ons leiden door wat realistisch en haalbaar is en de kwaliteit van het werk en de werkvreugde bevordert. Om het beleid effectief te realiseren wordt er gewerkt volgens de systematiek van projectmatig werken, is het aantal projecten per cursusjaar beperkt en worden geen initiatieven gestart voor bestaande projecten afgerond en op voldoende niveau in de organisatie verankerd zijn.

3 Waar we voor staan en voor gaan

Zoals in paragraaf 2.3 verwoord is het schoolplan onderdeel van ons systeem Policy Governance. Dit betekent dat de beleidsvoornemens aansluiten bij de beleidsdomeinen en doelstellingen zoals beschreven in het toezichtkader en de mandaatregeling. Met deze beleidsvoornemens streven we ernaar om in de voorliggende planperiode, de ingezette schoolontwikkeling door te zetten en naar een nieuwe fase te brengen, die van de pedagogische professionele leergemeenschap. We doen dit vanuit het vertrouwen dat de basiskwaliteit van de school² goed op orde is en dat er een betrokken en gekwalificeerd team is, dat de ingeslagen richting deelt.

3.1 Identiteit

De Johannes Calvijnschool is een reformatorische basisschool waar de Bijbel als het betrouwbare Woord van God centraal staat. Daarbij weten we ons verbonden aan de belijdenissen van de kerk, zoals verwoord in de Heidelbergse Catechismus, de Nederlandse Geloofsbelijdenis en de Dordtse Leerregels. Het is de basis waaruit we ons onderwijs en de opvoeding gestalte geven. We zien het als onze opdracht om bij te dragen aan de opvoeding en vorming van de leerlingen tot zelfstandige personen die leven tot eer van God, in liefde de naaste dienen, zorg dragen voor de schepping en op verantwoorde wijze hun plaats in de samenleving innemen.

Sinds de zondeval zijn we, zoals de Bijbel ons dat leert, gericht op onszelf en geneigd om God en onze naaste te haten. In Zijn grote barmhartigheid heeft God de mens echter niet aan zichzelf overgelaten, maar wijst Hij ons in Zijn Woord de weg tot verlossing en behoud door Zijn Zoon de Heere Jezus Christus. Alleen door het geloof in Hem kan ons hart en leven door wedergeboorte en bekering vernieuwd worden. Dan is ons verlangen om in liefde tot God en onze naaste te leven.

Normen en waarden

In de tien geboden, de wet van God, maakt God ons Zijn wil bekend. De wet van God is goed en heilzaam voor alle mensen. Het is een leefregel om naar te leven en daarom hebben wij ons eraan te houden. Onze normen en waarden en de opvoeding en gewetensvorming van onze kinderen zijn hier dan ook op gericht. De gebrokenheid die er is door de zonde, bepaalt ons bij de realiteit dat wij niet in staat zijn aan de norm van Gods wet te voldoen. Daarom zijn we aangewezen op de genade van God in Christus Jezus.

² Inspectierapport vierjaarlijks onderzoek bestuur en school, februari 2018, Tevredenheidsonderzoek 2018 onder ouders, werknemers en leerlingen (2019).

Alleen zo wordt de wet een leefregel der dankbaarheid, die ons aanspoort om God te bidden om de genade van de Heilige Geest, zodat wij hoe langer hoe meer naar het evenbeeld van God vernieuwd worden.

De Bijbel heeft oog voor de mens als individu en heeft tegelijk oog voor de mens binnen de gemeenschap. Daarbij is iedereen verschillend, maar hebben alle leden elkaar nodig om samen dienstbaar te zijn aan het grote doel, de uitbreiding van het Koninkrijk van God.

Ieder kind heeft God en de naaste nodig om de gaven en eigenschappen die hij gekregen heeft zó te ontplooien dat die tot eer van de Schepper en ten dienste van de naaste worden gebruikt. Daarom verwachten we alles wat we nodig hebben in dit leven en voor de toekomst van God alleen.

Doelstellingen

- De Bijbel is de leidraad voor ons leven en handelen, dit wordt zichtbaar in een christelijke levensstijl: Coram Deo, leven voor Gods aangezicht. Het is dit besef dat ons onderwijs zin en diepte geeft. De kinderen leren de heilsgeschiedenis, zoals God deze in de Bijbel aan ons openbaart door middel van de Bijbelse verhalen, de psalmen en liederen en de geloofsleer van de kerk zoals verwoord in de Heidelbergse catechismus en het Kort begrip.
- De kinderen weten wat het doel van ons leven is, God liefhebben boven alles en de naaste als onszelf. In ons onderwijs vertellen wij de kinderen over de Majesteit van hun Schepper, de heerlijkheid van de schepping en Gods oorspronkelijke en blijvende doel met deze wereld, zodat zij zich verwonderen over de manier waarop God ons leven en deze wereld in stand houdt.
- Wij wijzen de kinderen op de verlorenheid van de mens en de gebrokenheid die vanwege de zonde ons bestaan en de schepping doortrekt. Tegelijk wijzen we hen op de enige Weg tot behoud, de Heere Jezus Christus.
- Het onderwijs is erop gericht dat de kinderen leren dat het bebouwen en bewaren van de aarde gebaseerd is op een zorgzame en verantwoorde omgang met Gods schepping.
- Wij erkennen dat er binnen de gereformeerde traditie ruimte bestaat voor verschillen in interpretatie en streven ernaar hierover met elkaar in gesprek te zijn en zo wederkerig respect en samenwerking te stimuleren.

Beleidsvoornemen

De christelijke identiteit is onderdeel van de persoonlijke identiteit van onze medewerkers, de leerlingen en de ouders. Tegelijkertijd is het altijd weer zoeken naar manieren waarop identiteit op een positieve manier expliciet gemaakt kan worden. In deze planperiode doen we dat door:

- De realisatie van een identiteitspaspoort voor medewerkers en leerlingen, waarin het eigene van de identiteit op de Johannes Calvijnsschool compact, herkenbaar en toepasbaar vormgegeven zal worden. Het paspoort moet de gemeenschapszin op onze school stimuleren en tegelijkertijd dienen als spiegel van datgene waar we in geloven, voor staan en voor gaan. (3.1.1)

3.2 Pedagogiek

De christelijke opvoeding veronderstelt het, in afhankelijkheid van God, opvoeden en vormen van jonge mensen tot zelfstandige God naar Zijn Woord dienende personen. Dit betekent leren op eigen benen te staan en verantwoordelijkheid dragen voor het eigen handelen. Om dit te leren zijn opvoeders nodig die kinderen daarin de weg wijzen. Vanuit christelijk oogpunt betekent dit dat ouders en leraren de aangewezen personen zijn om kinderen te leren dat zij niet voor zichzelf op de wereld zijn. Onze Schepper heeft ieder mens uniek gemaakt, daarom is persoonlijke acceptatie en ontplooiing goed. Tegelijkertijd zijn wij onderdeel van de samenleving en de wereld waarin wij leven. Persoonlijke ontwikkeling dient daarom ook altijd het belang van de gemeenschap. Daar horen zorgdragen voor de naaste, de schepping en cultuur bij.

Doelstellingen

De pedagogische doelstellingen die wij als school realiseren zijn:

- Een leef- en leeromgeving die kinderen veiligheid en vertrouwen geeft en uitgaat van wederkerige waardering en respect, waarbij het samenzijn een samen-zijn wordt.
- Een leef- en leeromgeving die kinderen aanspreekt op persoonlijke betrokkenheid en verantwoordelijkheid.
- Een leef- en leeromgeving die persoonlijke ontwikkeling erkent en stimuleert.
- Een leef- en leeromgeving waarbij persoonlijke ontwikkeling dienstbaar is aan de ontwikkeling van het groepsproces.
- Een leef- en leeromgeving die kinderen verbindt met elkaar, de schepping, cultuur en samenleving en hen leert daarvoor zorg en verantwoordelijkheid te dragen.

Beleidsvoornemens

Een pedagogisch klimaat waarin leerlingen zich gekend, betrokken en verantwoordelijk weten, is voor ons belangrijk om verder te komen in de ontwikkeling van de school en zo ruimte bieden aan de verschillen die er zijn tussen leerlingen.

We zijn tevreden over het pedagogische klimaat op onze school, maar willen een extra impuls aan geven aan de realisatie van de volgende doelen:

- De school biedt een veilige leer- en leefomgeving die een beroep doet op ieders persoonlijke betrokkenheid en verantwoordelijkheid en waarin het vanzelfsprekend is dat we elkaar hierop aanspreken.

Op basis van een gezamenlijke set regels en afspraken wordt van groep 1-8 een doorgaande lijn voor zelfstandigheid en verantwoordelijkheid ontwikkeld. Deze lijn biedt leerlingen én ruimte én houvast om zich te ontwikkelen tot personen die bewust werken aan de eigen ontwikkeling, maar zich tegelijkertijd realiseren dat van hen verwacht wordt dat ze met de eigen mogelijkheden een positieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de gemeenschap, in de klas, de school en de samenleving. (3.2.1)

- Verschillen worden gewaardeerd en benut, daarom is er aandacht en ruimte voor de verschillende talenten van onze leerlingen. We onderzoeken onderwijsinhoudelijk en organisatorisch naar mogelijkheden om zo optimaal mogelijk te differentiëren, waar nodig en mogelijk worden de organisatiestructuur en personele inzet hierop aangepast. (3.2.2)

Bijlagen

Toezichtkader en mandaatregeling

Veiligheidsplan

Handboek Zorg

3.3 Onderwijs

Onze Schepper heeft ons het vermogen gegeven om te leren. Daarmee is leren een unieke en persoonlijke activiteit, waar het gaat om persoonlijke betekenisverlening. Voor de leraar betekent dit dat hij, in navolging van de Grote Leraar, gericht is op het hart (persoonlijke zin- en betekenisverlening) van zijn leerlingen. Door dat te doen bevordert hij naast de persoonlijke ontwikkeling van het kind ook de betrokkenheid, het welbevinden en het (leer)rendement. De basis waaruit het leren geïnitieerd wordt, is een klimaat van vertrouwen in het leervermogen van het kind waarbij hij mag worden wie hij is. Leren is voor ons zowel gave als opgave tegelijk. We spannen ons in om kennis, inzicht en vaardigheden te verwerven en delen deze verworvenheden met onze naaste(n), dichtbij en ver weg.

Doelstellingen

De onderwijskundige doelstellingen die wij als school realiseren zijn:

De taak van ons onderwijs

- Het onderwijs is betekenisvol, gericht op brede (talent) ontwikkeling en biedt pedagogisch en didactisch voldoende uitdaging. Hierbij onderscheiden we drie taken:

1. Kwalificatie

We geven goed onderwijs dat voldoet aan de wettelijke kwaliteitseisen. Samen zorgen we ervoor dat onze leerlingen voldoende kennis en vaardigheden bezitten, gekwalificeerd zijn, om zich adequaat te kunnen ontwikkelen, de goede aansluiting te vinden op het voortgezet onderwijs, en als burger binnen de lokale en Nederlandse samenleving op constructieve wijze te participeren.

2. Socialisatie

We vinden het belangrijk dat leerlingen zich leren identificeren met christelijke waarden en normen en vanuit deze positie leren participeren in de Nederlandse samenleving. We realiseren ons dat waarden en normen kunnen verschillen. Daarom hechten we eraan om vanuit de basis van wederkerig respect, elke dag samen te werken en te bouwen aan de samenleving van vandaag en morgen.

3. Persoonlijke vorming

Leren heeft zin wanneer leerlingen zich persoonlijk verbinden en ontdekken dat waar ze mee bezig zijn betekenis voor hen heeft. Daarom is lesgeven voor ons meer dan het alleen kwalificeren van leerlingen. We spreken ze aan op hun nieuwsgierigheid, leren ze op onderzoek

uitgaan, openen vakgebieden voor hen en maken ze vertrouwd met de wereld waarin wij leven. Zo leren ze dat ook de schoolvakken onderdeel zijn van Gods rijke scheppingswerkelijkheid.

- Leren en ontwikkelen is voor ons een proces dat is als een reis waarbij leerlingen dingen leren begrijpen en leren hoe ze met het geleerde iets kunnen doen en/of iets nieuws bedenken. We realiseren ons dat dit een altijddurend proces is van leren, afleren en blijven oefenen.

Lerarengedrag

- De leraar draagt zorg voor een ontspannen leef- en leerklimaat dat zich kenmerkt door rust en regelmaat, doelmatig klassenmanagement en wederzijds respect.
- De leraar bevordert de betrokkenheid van alle leerlingen bij de les. Hij ontwikkelt een klassenklimaat met ruimte voor zelfstandigheid en verantwoordelijkheid en maakt hierbij gebruik van verschillende vormen van samenwerkend leren.
- De leraar stemt af op verschillen tussen leerlingen en maakt hierbij gebruik van een breed instructierepertoire. Hij modelleert en legt uit waarom en welke aanpakmanieren effectief zijn en controleert of leerlingen het begrepen hebben. Ook wordt de leertijd effectief gebruikt.
- De leraar bevordert het zelfstandig denken en handelen van alle leerlingen. Hij leert ze dieper nadenken over zichzelf, over de vakgebieden en de relatie met de christelijke identiteit. Daarbij stimuleert hij een onderzoekende houding, leert oplossingsstrategieën bedenken en gebruiken en draagt bij aan de ontwikkeling van metacognitieve vaardigheden.

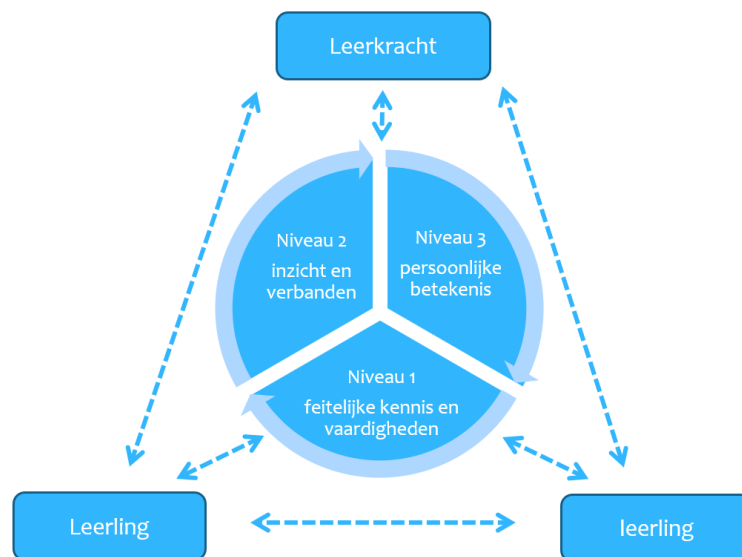
Beleidsvoornemen

Goed lesgeven is een kunst, daarom vinden we het belangrijk wat onze leraren doen, weloverwogen lesgeven en dit zichtbaar maken voor leerlingen. Daarbij gaat het erom dat leraren kijken door de ogen van de leerlingen, naar wat zij zouden willen vragen. Leren vindt plaats wanneer leerlingen zich veilig voelen en leraren hen helpen om zichzelf, elkaar, de schoolvakken en de wereld waarin wij leven beter te begrijpen. Omdat dit veel van leraren vraagt, houden we de kennis van instructie en bijbehorende vaardigheden op niveau.

Tegelijk willen we een stap verder komen en het leren verdiepen. Dat doen we met de realisatie van het volgende doel:

- In onze onderwijspraktijk maken we gebruik van inzichten die bewezen werken (evidence based). Als het gaat om de basisvakken kiezen we hoofdzakelijk voor effectieve instructievormen (IGDI), bij de overige vakken verdiepen we het leren door aandacht te geven aan verschillende niveaus van leren:
 - 1) de feitelijk kennis van de fysieke wereld.
 - 2) de ontwikkeling van inzicht en begrip door het leggen van verbanden
 - 3) dieper leren door de ontwikkeling van eigen inzichten over achterliggende concepten en theorieën.

Afbeelding drie maakt duidelijk hoe wij het leerproces zien. De leraar als vakman die leerlingen bekend maakt met de wereld van de vakgebieden. Daarbij betreft hij de leerlingen persoonlijk en gezamenlijk en creëert een leeromgeving waarbij, afhankelijk van het vakgebied en het onderwerp, geleerd wordt op een of meerdere niveaus. (3.3.1)



Afb. 3³

³ Bron: Edu-Sign Professional (2019)

Onderwijsorganisatie

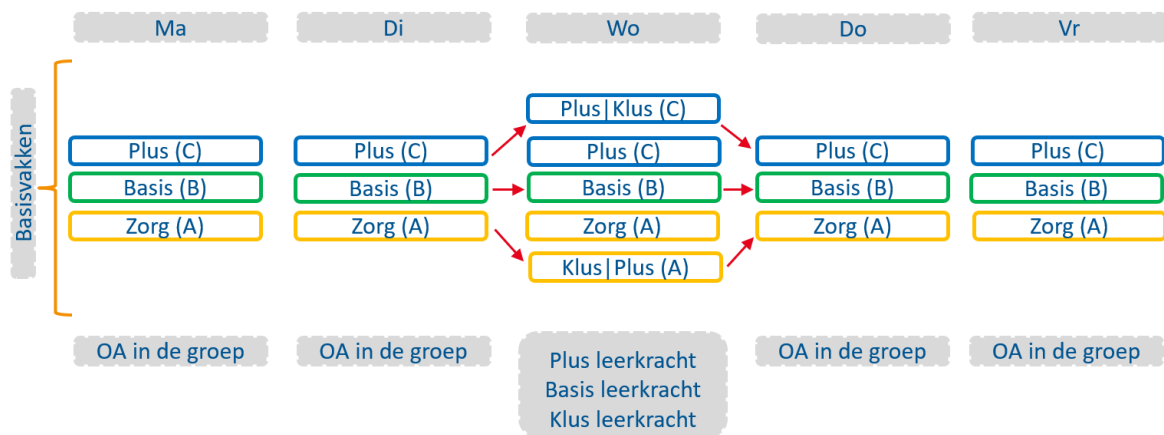
- De indeling van de onderwijstijd bevordert het leren met betrokkenheid en daardoor ook het leerrendement.
- De indeling van de onderwijstijd stimuleert een optimaal gebruik van de effectieve leertijd.
- De leraar is op de hoogte van de beschikbare onderwijstijd en houdt zich eraan.

Beleidsvoornemens

Het onderwijsprogramma dient om het leren planmatig te organiseren, biedt een balans voor het leren op verschillende niveaus en faciliteert leerlingen om kennis, inzicht, vaardigheden en hun persoon te ontwikkelen. Om specifieke kennis en vaardigheden te ontwikkelen en zo meer inzicht en greep te krijgen op het eigen leerproces, moet naast de inzet van de vakkennis van de leraren, het onderwijsprogramma dit proces faciliteren. Om hier mee greep op te krijgen, ondernemen we de volgende stappen:

- Onderzocht wordt welke mogelijkheden er zijn om vanuit het basisprogramma een onderwijsorganisatiemodel te ontwikkelen waarbij op vaste dagdelen groepsoverstijgend (basis-, klus- en plusgroepen) gedifferentieerd wordt onder leiding van daarin gespecialiseerde leerkrachten. (3.3.2)
- Onderzocht wordt of en hoe de organisatie van de onderwijstijd nog beter bij kan dragen aan de realisatie van een effectieve manier van differentiëren en leren op verschillende niveaus. (3.3.3)

De antwoorden moeten bijdragen aan de ontwikkeling van een model om ons onderwijs zo te organiseren dat differentiatie en verdieping binnen de vakken beter gefaciliteerd kunnen worden. Afbeelding vier is daarbij ons uitgangspunt.



Afb. 4

Resultaten en opbrengsten

- De onderwijsresultaten voldoen aan de gestelde streefdoelen en minimaal aan de landelijke eisen (Cito-norm).
- Wij waarderen niet alleen wat we kunnen meten, maar streven er ook naar om te meten wat wij waarderen. Om dit te realiseren zoeken wij naar kwalitatieve vormen van waarderen en beoordelen die recht doen aan de brede ontwikkeling van leerlingen.

Zorg

- We streven er naar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien, daarom is de onderwijs(organisatie) is gericht op (preventief) onderwijs dat rekening houdt met kinderen die verschillen.
- Er is voldoende gespecialiseerde kennis over de hulp aan leerlingen met ontwikkelingsachterstanden, leer- en gedragsproblemen en meer- en hoogbegaafdheid. Om deze hulp adequaat te kunnen bieden, ligt de ondergrens bij die leerlingen waarvan de leervermogens minimaal op het niveau van het praktijkonderwijs liggen.

- Zorg wordt zoveel als mogelijk geboden in de klas, door de eigen leraar. Deze heeft daarbij de beschikking over de ondersteuning door een onderwijsassistent. Alleen waar nodig en nuttig wordt zorg buiten de klas geboden.
- Er is een effectief en transparant systeem van signaleren, diagnosticeren, remediëren, verwijzen, budgetteren en administreren bij zorgaanvragen.

Beleidsvoornemen

We zijn tevreden over de kwaliteit van de zorg die wij onze leerlingen kunnen bieden. Tegelijk willen we het iedere dag iets beter doen dan gisteren. Naast het voortdurend monitoren van de leerlingen, het bieden van ondersteuning aan leraren en leerlingen, missen we toch iets dat we het beste kunnen formuleren als een duwtje in de rug, speciaal voor leerlingen die behoefte hebben aan meer zelfvertrouwen en/of overzicht. Daar willen we extra aandacht aan geven. Dat doen we door:

- Onderzocht wordt welke mogelijkheden er zijn voor de inzet van pre-teaching om betrokkenheid van leerlingen bij het basisprogramma te versterken. (3.3.4)

Bijlagen

Beleid meer en hoogbegaafdheid

Differentiatiebeleidsplan

Handboek Zorg

3.4 Personeel en organisatie

Gemotiveerde en gekwalificeerde medewerkers zijn onmisbaar voor het functioneren van de school. Samen vormen we een professionele pedagogische leergemeenschap, die zich verbonden weet aan gezamenlijke gedeelde waarden en belangen. Dat is waar onze gesprekken over gaan, wat zichtbaar wordt in de manier waarop we met elkaar en de leerlingen omgaan en hoe we lesgeven.

Omdat we geloven in ons werk, geven we onze leerlingen graag het beste. Gemotiveerde, gekwalificeerde en tevreden medewerkers zijn daarvoor onmisbaar. Daarom streven we naar een gemeenschap waarin werken, leren en ontwikkelen voor iedereen betekenis heeft en niet op voorhand afhangt van het al dan niet beschikbaar zijn van functies. Zowel persoonlijk als samen zijn we erop gericht zijn om te groeien in het vak en werken we aan het ontwikkelen van persoonlijke kennis en vaardigheden, vakinhoudelijk, pedagogisch en didactisch.

Het samen delen van kennis en vaardigheden, spreken over onderwijskwaliteit en professionele intervisie horen bij de leercultuur van de school. Zo zijn we ook een voorbeeld voor onze leerlingen.

We streven ernaar onszelf zo te organiseren dat de professionele pedagogische leergemeenschap zich voortdurend kan ontwikkelen. Daarbij past dat iedereen aanspreekbaar is op de inzet van persoonlijke kwaliteiten en het nemen van verantwoordelijkheid. De organisatie is voor ons het middel om dit proces te ondersteunen.

Doelstellingen

De personele en organisatorische doelen die wij als school realiseren zijn:

Identiteit

- Onze medewerkers stemmen van harte in met de identiteit van de school, zoals verwoord in de missie en de levensbeschouwelijke grondslag van de school.
- Het gedrag van onze medewerkers is afgestemd op de visie en missie van de school. Iedereen is persoonlijk verantwoordelijk voor het realiseren van de gezamenlijke doelstellingen en geeft daar in vergaderingen, functionerings- en beoordelingsgesprekken rekenschap van. Wie of waar we ook zijn, in functie is iedereen vertegenwoordiger van onze school.

Gezond personeelsbeleid

- We streven naar een gezonde leef- en werkomgeving. Naast een schone en goed geoutilleerde werkomgeving betekent dit ook dat er sprake is van een respectvolle en integere omgang tussen medewerkers onderling en tussen medewerkers, leerlingen en externe bij onze school betrokken personen of organisaties.
- Er is sprake van evenwichtig taakbeleid. Er wordt gestreefd naar een goede balans tussen de belangen van de individuele medewerker en die van het team als geheel.
- We hebben er belang bij dat de work-life balance in evenwicht is en werken aan bewustwording bij onze medewerkers. Het streven is dat het werkgerelateerde ziekte- en verzuimpercentage maximaal 4% bedraagt.

Professionele ontwikkeling

- Bekwame en tevreden medewerkers zijn voor ons het kapitaal van de organisatie. Daarom streven we naar een gemeenschap waarin werken, leren en ontwikkelen voor iedereen betekenis heeft en niet op voorhand afhangt van het al dan niet beschikbaar zijn van functies.
- We voeren een actief scholings- en professionaliseringsbeleid gericht op de behoefte aan ontwikkeling op het niveau van de individuele medewerker en op die van het team. Binnen de school en de verschillende afdelingen is er expertise op de volgende kennisgebieden:
 - Rekenen/wiskunde (post-HBO, rekencoördinator)
 - Taal/lezen (post-HBO, taalcoördinator)
 - Leerlingenzorg (post-HBO, master SEN)
 - Innoveren en leren (master I&L)
 - Leidinggeven (post-HBO, DPO, master MEL)
 - Lerarencoach (post-HBO)
- Er is een professionele leercultuur waarbinnen kennisontwikkeling, kennis delen en verantwoordelijkheid geven en nemen ten dienste staan aan de kwaliteit van het onderwijs.

- De medewerkers zijn actief bezig met de persoonlijke (beroeps)ontwikkeling en maken dit zichtbaar in de (onderwijs)praktijk, binnen specifieke functies of taken en binnen het team door het delen van kennis.

Beleidsvoornemen

Voor ons is vakmanschap meesterschap, dit betekent dat we graag investeren in de ontwikkeling van onze medewerkers. Naast datgene wat al gebeurt aan professionalisering en scholing zoeken we naar manieren om het onderwijs meer diepgang te geven en daarmee de betrokkenheid van de leerlingen te vergroten. Dat doen we door:

- Het stimuleren van vakspecialismen in de school. Specialisten kunnen lid zijn van het onderwijsteam, werken samen in expertgroepen en zijn binnen de afdelingen, op hun expertisegebied, medeverantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs. Waar mogelijk en nodig zetten zij zich in voor het professionaliseren van de collega's. (3.4.1)
- Binnen iedere afdeling zijn er voldoende specialisten op het gebied van zorg, rekenen, taal en lezen, meer- en hoogbegaafdheid, jonge- en oudere kind. (3.4.2)
- We onderzoeken hoe er meer expertise op de volgende vakgebieden ontwikkeld kan worden: Engels, aardrijkskunde, geschiedenis, natuur- en techniek, handvaardigheid en tekenen, muziek en bewegingsonderwijs. (3.4.3)

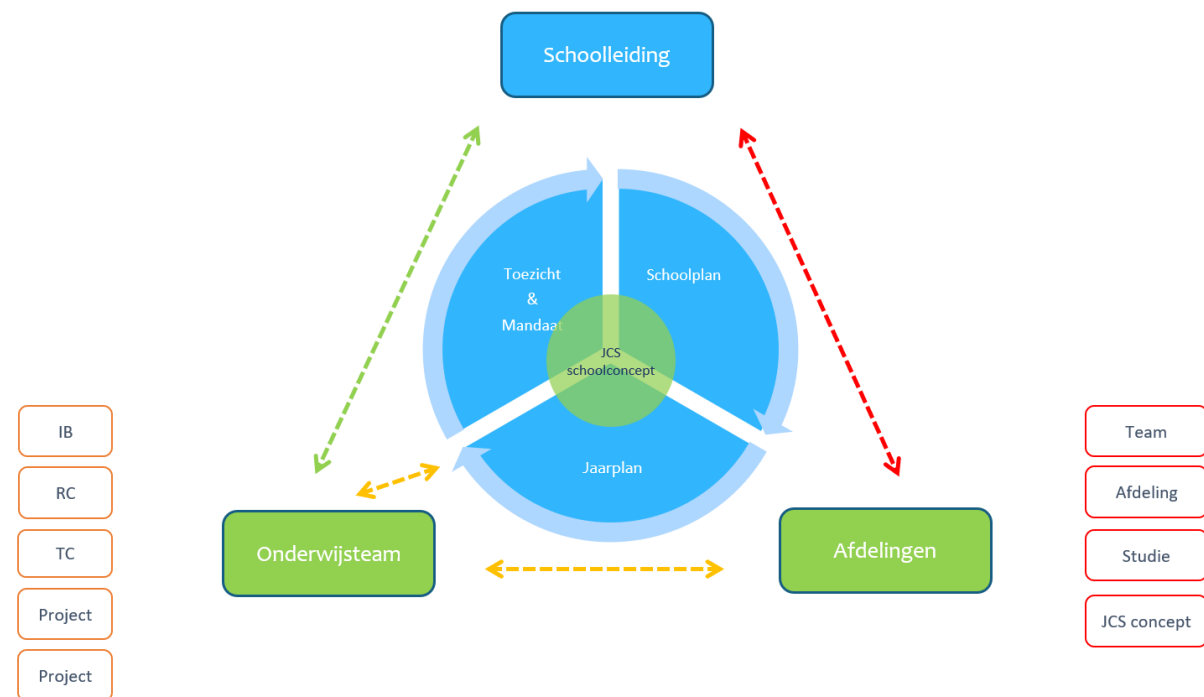
Professionele organisatie

Samen-leven en samen leren op de Johannes Calvijnsschool is de basis waaruit we ons werk doen. In paragraaf 2.1 staat wat dit betekent voor de inrichting van onze organisatie. Deze ontwikkeling vraagt om een bijpassende werkwijze met ruimte voor ieders persoonlijke mogelijkheden en kwaliteiten, waarbij tegelijkertijd rekening gehouden wordt met de verschillende functies, rollen, ervaring, expertise en verantwoordelijkheden die er binnen de organisatie zijn.

Verschillen mogen er wat ons betreft zijn, we verwachten ook niet van iedereen hetzelfde. Daarom bieden we ruimte om te leren en zo meer ervaring of expertise op te doen. Iedereen krijgt de tijd om wegwijs te worden binnen onze gemeenschap. Zo kunnen nieuwe medewerkers zich onze identiteit, de leefregels en werkwijze eigen maken. Hierbij worden ze ondersteund en begeleid door ervaren collega's die hun expertise inzetten om te kunnen groeien in het vak.

Medewerkers met ervaring of specifieke expertise zijn voor ons de conceptdragers van de school. Samen met de schoolleiding zijn ze binnen het onderwijsteam verantwoordelijk voor de ontwikkeling en realisatie van het beleid op onze school. Op het niveau van de afdelingen en binnen de expertgroepen zijn ze ervoor verantwoordelijk dat de basiskwaliteit van het onderwijs in orde is.

Afbeelding vijf sluit aan bij de afbeeldingen een en twee en toont het professionele werkmodel dat ons voor ogen staat. De schoolleiding is integraal verantwoordelijk. Het onderwijsteam is samen met de schoolleiding, op de domeinen identiteit, pedagogiek en onderwijs, verantwoordelijk voor de realisatie van het schoolconcept. Dit is ingebed in het toezichtkader en de mandaatregeling en wordt uitgewerkt in het schoolplan en de jaarplannen. Binnen het onderwijsteam is er een mix van expertise en ervaring, waarbij ook medewerkers ingezet kunnen worden op basis van projectverantwoordelijkheid of -expertise. Het onderwijsteam is betrokken bij de ontwikkeling van expertise en de kwaliteit van het onderwijs binnen de afdelingen.



Afb. 5⁴

Omdat we graag met ons werk bezig zijn, is de organisatie van onze bijeenkomsten zo effectief mogelijk georganiseerd. De schoolleiding komt tweewekelijks bij elkaar en stemt de inhoud van dit overleg af op vergaderingen met het toezichthoudend bestuur en het onderwijsteam. Vier keer per jaar komen de schoolleiding en het onderwijsteam bij elkaar. Dit overleg is afgestemd op de bijeenkomsten van het team en/of de afdelingen.

⁴ Bron: Edu-Sign Professional (2019)

Zowel het team als de afdelingen komen acht keer per jaar bij elkaar. We streven ernaar om 75 procent van deze tijd effectief aan onderwijs en de ontwikkeling van ons vak te besteden. Dit betekent dat er veel aandacht besteed wordt aan de inbreng van kennis door de vakspecialisten of aan kennis die medewerkers opdoen tijdens een studie en/of dat er gewerkt wordt vanuit en aan de ontwikkeling van ons schoolconcept.

Beleidsvoornemens

De omslag naar een pedagogische professionele leergemeenschap is een cultuurverandering waarvoor we de tijd nemen. Stapsgewijs zal deze manier van denken en werken door de medewerkers geïnternaliseerd moeten worden. Hierbij streven we naar een balans tussen professionele ruimte en organisatorische haalbaarheid. Om dit te realiseren gaan we werken aan:

- We doen ons werk op basis van professionaliteit, zijn daarop aanspreekbaar en zetten in op persoonlijke en gezamenlijke verantwoordelijkheid. We hechten niet aan status of hiërarchie, maar iedereen weet zich binnen de eigen rol of functie verantwoordelijk voor de visie en het beleid van de school. (3.4.4)
- Wij streven naar een professionele spreiding van bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Er komt een onderwijsteam dat samen met de schoolleiding verantwoordelijk is voor het te voeren onderwijsbeleid. (3.4.5)
- De afdelingen zijn binnen het afgesproken beleid zelfsturend en verantwoordelijk voor de uitvoering en kwaliteit van het onderwijs. (3.4.6)
- Er wordt een systematiek met bijbehorende spelregels ontwikkeld, waarmee functioneringsgesprekken vervangen worden door professionele gesprekken tussen medewerkers waarbij ieders inzet gewaardeerd wordt, we elkaar de spiegel voorhouden en stimuleren om onze professionaliteit verder te ontwikkelen. Functioneringsgesprekken worden alleen gehouden met medewerkers die dit persoonlijk aangeven of met medewerkers voor wie dit nodig geacht wordt. (3.4.7)

Bijlagen

Toezichtkader en mandaatregeling

Functieboek

Professionaliseringsbeleidsplan

Gesprekkencyclus

3.5 Financiën

Voor de realisatie van de doelstellingen zijn financiële middelen nodig. De financiën zijn echter geen doel op zich, maar dienen op zodanige wijze ingezet en gestuurd te worden dat de school- en organisatiedoelstellingen hierdoor op een effectieve en efficiënte wijze kunnen worden behaald. Daarnaast draagt het financieel management bij aan het gewaarborgd voortbestaan van de school.

Om zorg te dragen voor een optimale onderwijskwaliteit geeft het financieel beleid inhoud en sturing aan de beheersing en verantwoording van de financiële middelen.

Het financieel beleid draagt zorg voor een doordacht en zorgvuldig budget- en vermogensbeheer.

- Het budgetbeheer richt zich op het bewaken van inkomsten en uitgaven en het opvangen van tegenvallers in de exploitatie.
- Bij vermogensbeheer gaat het om de wijze waarop de kapitaalsbehoeften gefinancierd worden en over de efficiënte inzet van de financiële ten behoeve van de kwaliteit van het onderwijs.

Bij financieel beleid gaat het voornamelijk over financiële doelstellingen. Echter bij het formuleren en verwezenlijken van die doelstellingen staat de maatschappelijke opdracht van het bestuur centraal: het verzorgen van goed kwalitatief primair onderwijs.

Binnen de vereniging zijn twee financiële verantwoordingen te onderscheiden namelijk de school en de vereniging. Kosten en opbrengsten worden aan de school toegerekend tenzij deze direct betrekking hebben op (de activiteiten van) de vereniging. De vereniging kan bijdragen in de kosten van de school indien de exploitatie en de reserves van de school daar aanleiding toe geven. De financiële verantwoording van de school en de vereniging vormen tezamen de geconsolideerde financiële verantwoording. De financiële positie van elk van deze verantwoordingen moet zowel op de lange als de korte termijn worden bewaakt. Daarbij wordt onder meer gebruik gemaakt van een meerjarenbegroting en een jaarbegroting. De meerjarenbegroting betreft de periode van het komende kalenderjaar en de vier daaropvolgende kalenderjaren. De jaarbegroting betreft het komende kalenderjaar. In de meerjarenbegroting en de jaarbegroting worden baten, lasten en balansposten op basis van reële inschattingen opgenomen.

Doelstellingen

De financiële doelen die wij onszelf gesteld hebben zijn:

- De jaarbegroting mag geen tekorten bevatten.
- De meerjarenbegroting dient gemiddeld positief te zijn.
- De begroting bevat ook een liquiditeitsbegroting van de investeringen en de geplande meerjarige onderhoudskosten waaruit blijkt dat de liquiditeit gewaarborgd is.
- Het weerstandsvermogen is 15 – 20 %.
- De personele lasten (incl. sociale lasten en pensioenpremies) bedragen 80-85% van de rijksbijdragen.
- De zorgbegroting is integraal onderdeel van de reguliere begroting, bedraagt maximaal de middelen die ter beschikking komen uit het samenwerkingsverband Berséba en omvat de brede zorg van alle leerlingen.
- De voorziening groot onderhoud is gebaseerd op het meerjarenonderhoudsplan en wordt jaarlijks vastgesteld.
- De beschikbare geldmiddelen worden door aangehouden op een (spaar)rekening bij een Nederlandse bank met wft-vergunning van De Nederlandsche Bank en met minimaal de AA-rating.
- Wanneer sprake is van sponsoring, wordt er gehandeld conform de afspraken zoals verwoord in het Convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring' 2019.

Beleidsvoornemens

De begroting in onze organisatie is een afspiegeling van het te voeren beleid. Hiermee geven we aan dat beleid sturend is bij de inzet van onze financiële middelen. De inzet van deze middelen is echter niet iets vanzelfsprekends, maar is onderdeel van het gesprek dat we met elkaar voeren over de kwaliteit van het onderwijs, de ontwikkeling van onze medewerkers en de investeringen die we willen doen. Om dit gesprek adequaat te kunnen voeren, is het van belang dat op alle niveaus van de organisatie medewerkers weten hoe financiële middelen verkregen, ingezet, gemonitord en geadministreerd worden. We zien het als uitdaging om bij het gesprek over de inzet van de financiële

middelen niet alleen te spreken over return on investment (ROI), maar vooral ook over de social return on investment (SROI). Om aan deze cultuur te werken, gaan we het volgende doen:

- Binnen de begroting wordt een systematiek ontwikkeld waarbij de doelstellingen van de organisatie, de daarvoor benodigde of gewenste personele inzet en de (sociale) effecten en opbrengsten daarvan, op een transparante wijze gekoppeld zijn aan de verschillende geldstromen (lumpsum, zorgmiddelen, arrangementsgelden en subsidies) binnen de organisatie. (3.5.1)
- De ontwikkeling van onze professionele pedagogische leergemeenschap vraagt om een projectmatige wijze van werken. Hierbij hoort het werken met projectplannen, het opstellen van project- of deelbegrotingen, het toekennen van budgetten en het monitoren en administreren daarvan. We werken daarom aan bewustwording bij de betrokken medewerkers, maar zetten ook in op transparante manieren om projecten te administreren. Waar nodig en mogelijk zal in samenwerking met het administratiekantoor de financiële administratie hierop aangepast worden. (3.5.2)
- We werken aan een cultuur waarbij het gewoon is om bij de inzet van financiële middelen vooraf te spreken over de gewenste (sociale) effecten en opbrengsten. Daarbij laten we ons naast onze visie ook leiden door wat bewezen bewerkt (evidence based). Zo is het straks onderdeel van onze professionele cultuur om in te schatten of en hoe investeringen zich kunnen lonen en wat ze naar verwachting kunnen opbrengen aan 'harde' dan wel sociale effecten of opbrengsten. (3.5.3)

Bijlagen

Toezichtkader en mandaatregeling

Treasurystatuut

3.6 Beheer bezittingen en gebouwen

Als een goede rentmeester zijn we verantwoordelijk voor de gebouwen en bezittingen die aan onze zorgen zijn toevertrouwd. Vanuit onze opvatting over de kwaliteit van goed onderwijs, dragen gebouw en omgeving bij aan een goede leef- en werkomgeving. Door middel van het tijdig uitvoeren van het dagelijks, planmatig en niet-planmatig onderhoud van de onroerende- en roerende goederen, houden we onze bezittingen kwalitatief in goede staat. Binnen de bestaande mogelijkheden streven we ernaar dat gebouw en omgeving iets weerspiegelen dan waar we pedagogisch en didactisch voor staan.

Doelstellingen

- Gebouwen en bezittingen verkeren esthetisch en technisch in goede staat van onderhoud.
- Gebouwen en bezittingen worden ingezet voor- en dragen bij aan de functie waarvoor ze bestemd zijn, onderwijs geven.
- Het gebruik van het schoolgebouw en de inventaris dient zodanig gebruikt te worden dat de gebouwen en/of gebouwonderdelen en de bezittingen minimaal de theoretische levensduur en/of afschrijftermijn halen, zoals dit bij normaal gebruik van de levensduur van een bepaald gebouw, gebouwdeel, inventaris verwacht mag worden en zoals dit in de meerjaren-onderhoudsplanning is opgenomen.
- Het gebouw is buiten de onderwijstijden beschikbaar voor lokale en aan onze identiteit verwante instellingen of organisaties.

Beleidsvoornemens

Ons goed onderhouden gebouw is bouwkundig een afspiegeling van de groei die de school de afgelopen decennia heeft doorgemaakt. Dit betekent dat we bij de ontwikkeling van het schoolconcept rekening moeten houden met de (on)mogelijkheden van het gebouw. Hetzelfde geldt voor de schoolomgeving, zoals het plein. Desondanks zoeken we naar mogelijkheden om het gebouw en de schoolomgeving mee te laten groeien met de ontwikkeling van ons onderwijs. We doen dat door:

- Er wordt een educatief schoolpleinconcept te ontwikkeld waarbinnen ruimte is voor natuurlijk buitenspelen en buiten leren. De realisatie van een aantrekkelijke buitenruimte waar spelen en leren samengaan, is wat we met de herinrichting van het schoolplein voor ogen hebben. Vanuit onze zorg voor de schepping en de ontwikkeling van verantwoordelijkheid daarvoor bij onze

leerlingen, moet er meer plaats komen voor groen, bloemen en planten, bijen, vlinders, vogels en andere dieren. Hiermee wordt een impuls gegeven aan een verdergaande integratie tussen het binnen- en buitenschoolse leren, in het bijzonder bij vakgebieden als natuur- en techniekonderwijs en de expressievakken. (3.6.1)

- Onderzocht wordt wat de mogelijkheden zijn om binnen een vernieuwd schoolpleinconcept ruimte te bieden voor een buurtfunctie waarbij het plein ook toegankelijk is voor de bejaarde buurtbewoners uit onze schoolomgeving. Zo kunnen we lokaal een bijdrage leveren aan het versterken van de sociale cohesie. (3.6.2)

3.7 Kwaliteit

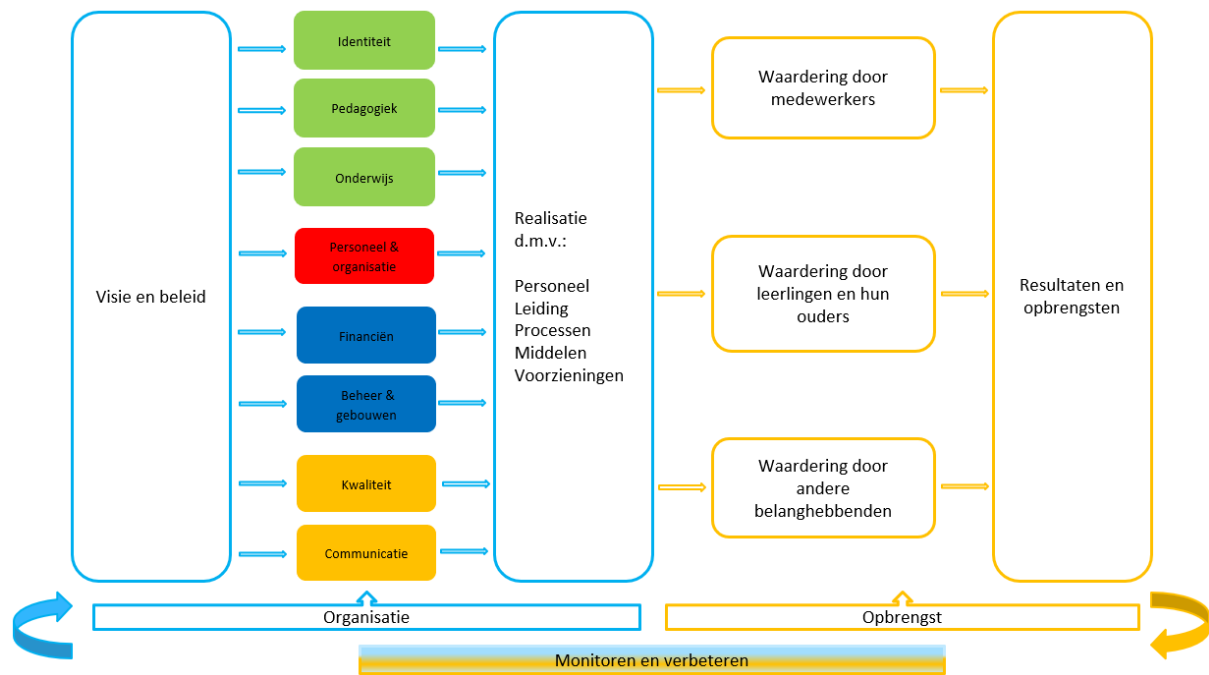
Het is onze verantwoordelijkheid om onderwijs te geven dat (minimaal) voldoet aan de deugdelijkheidseisen wat betreft onderwijskwaliteit, kwaliteitszorg en financieel beheer, zoals opgenomen in het waarderingskader van de inspectie (1 juli 2018). Tegelijkertijd is de Johannes Calvijnschool een school met een eigen identiteit, visie en ambities, onderwijspraktijk en bijbehorende eigen kwaliteitsdoelen. Aan deze, in het onderzoekskader genoemde eigen aspecten van kwaliteit, werken we dagelijks. Het zijn deze doelen waarmee we het verschil kunnen en willen maken, daarom brengen we ze graag voor het voetlicht. We delen we ze niet alleen met elkaar, maar ook met onze leerlingen, ouders of verzorgers en andere betrokkenen. Daarbij zijn we benieuwd naar hun waardering. Hierdoor laten we ons inspireren en waar nodig corrigeren.

Wij werken systematisch en planmatig aan de realisering van onze doelstellingen zoals vastgelegd in het toezichtkader, de bijbehorende mandaatregeling, het school- en het jaarplan. Met behulp van een adequaat functionerend systeem van kwaliteitszorg monitoren wij de voortgang.

We zijn ons bewust dat wat zich laat meten veelal een beperkte weergave van de werkelijkheid is. Daarom gebruiken we naast kwantitatieve ook kwalitatieve instrumenten. Ons streven is niet alleen te waarderen wat we kunnen meten, maar vooral datgene te meten wat we waarderen.

We streven ernaar om iedere dag het beste van onszelf te geven, maar realiseren ons dat goed werk leveren ook mensenwerk is. Daarom is ons motto: 'morgen doen we het beter'.

Afbeelding zes brengt het proces van kwaliteitszorg in beeld. De domeinen uit het toezichtkader en de mandaatregeling geven richting en stuur aan de visie- en beleidvorming. De realisatie vindt plaats door de medewerkers en degenen die leidinggeven aan processen en/of projecten. Realistisch proces- en projectmanagement, ondersteund door voldoende middelen en voorzieningen dragen in alle fasen bij aan een effectieve manier van werken, verbeteren en/of veranderen. De waardering voor wat we doen, wordt zowel op een kwantitatieve als kwalitatieve wijze onderzocht. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen resultaten (datgene wat zich laat meten in getallen, zoals bijvoorbeeld de Cito-resultaten of financiële kwartaalrapportages) en opbrengsten (datgene wat zich minder makkelijk laat meten, zoals bijvoorbeeld de vorming van leerlingen of de ontwikkeling van onze professionele pedagogische leergemeenschap).



Afb. 6⁵

Tijdens dit proces worden verschillende kwaliteitszorginstrumenten ingezet.

1. Ontwikkeling leerlingen

De ontwikkeling van de leerlingen wordt met behulp van verschillende instrumenten gemonitord. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen het monitoren van de leerresultaten en de sociaal-emotionele ontwikkeling. De ontwikkeling van de leerlingen in groep 1-2 wordt gevolgd met behulp van het leerlingvolgsysteem Kijk. In de groepen 3-8 wordt de sociaal emotionele ontwikkeling gevolgd met behulp van het expertsysteem Zien. De leerresultaten worden gemonitord met behulp van methode-gebonden en Cito als methode-onafhankelijke toetsing.

2. Professionele gesprekken

Kwaliteit maken we samen. Dat is het uitgangspunt van de periodieke professionele gesprekken waar gesproken wordt over de kwaliteit van het werk. De gesprekken vinden plaats volgens een vast protocol. Systematisch worden thema's aan de orde gesteld. Dit gebeurt door de leidinggevenden en/of de experts. Samen wordt gesproken over en gereflecteerd op de wijze waarop aan betreffende thema's gewerkt wordt, kwaliteitsafspraken en/of verbeteracties worden vastgelegd en gemonitord.

⁵ Bron: Edu-Sign Professional 2018

3. WMK-PO

Periodiek wordt de kwaliteit van de school in kaart gebracht met behulp van de kwaliteitskaarten van WMK-PO. Met dit systeem organiseren we het inzicht in de sterke kanten en verbeterpunten van onze organisatie.

4. Overige instrumenten

Naast de kwaliteitskaarten van WMK-PO worden aanvullende vragenlijsten gebruikt om de leerlingtevredenheid (inclusief sociale veiligheid), medewerkerstevredenheid (inclusief sociale veiligheid) en oudertevredenheid in beeld te brengen.

Doelstellingen

- Het meten, monitoren en verantwoorden van kwaliteit beperkt zich tot wat wettelijk verplicht is en onderscheidende schoolontwikkelingen en/of -kenmerken. Het is geen doel op zich maar draagt bij aan de ontwikkeling van de school en de individuele medewerker.
- De zorg voor kwaliteit voltrekt zich volgens de zogenaamde PDCA-cyclus en bestaat uit een zogenaamde kleine- en grote cyclus.

De kleine cyclus betreft de periodieke monitoring van de lopende processen zoals in het jaarplan beschreven. De monitoring vindt plaats met behulp van de systematiek van de kwaliteitskaarten. De grote cyclus bestaat voornamelijk uit onderzoeken die de organisatie als geheel betreffen.

Dit proces wordt gemonitord door middel van de zogenaamde Deming-cirkel met de bijbehorende vier stappen: plan, do, check, act (PDCA). Deze stappen zijn op alle niveaus van werken van toepassing en worden ingezet om de kwaliteit van ons werk te bevorderen.

Plan: Er wordt plan- en projectmatig gewerkt aan de realisatie van de doelstellingen en beleidsvoornemens uit het schoolplan en het jaarplan. Dit kan zowel op de korte- als de middellange- en lange termijn plaats vinden.

Do: De realisatie van beleid is alleen mogelijk dankzij de betrokken inzet van onze medewerkers. Wij streven naar transparante processen en gaan daarom projectmatig te werk. Er zijn voldoende voorziening en middelen beschikbaar om het beleid te realiseren.

Check: Het werk wordt op verschillende wijzen gewaardeerd. De resultaten en opbrengsten van het onderwijs worden grotendeels vastgesteld door methode-gebonden en methode-onafhankelijke toetsen (CITO). Daarnaast stellen wij het op prijs om te weten wat onze directe belanghebbenden, zoals de leerlingen en hun ouders, van ons werk vinden. Uiteraard waarderen wij onszelf en elkaar ook. Hiervoor wordt het instrument Werken met Kwaliteit (WMK) gebruikt.

Act: 'Morgen doen we het beter', is ons uitgangspunt. Daarom zijn we benieuwd naar de effecten van ons werk. De informatie hierover analyseren en gebruiken we om waar nodig onze doelstellingen en plannen te verbeteren en/of bij te stellen.

- De waardering voor kwaliteit wordt vooraf vastgesteld op basis van wat redelijkerwijs van de betreffende onderzoekspopulatie verwacht mag worden.
- Zorg voor kwaliteit hoort bij de professionaliteit van iedere werknemer en is tegelijk een gezamenlijke verantwoordelijkheid. We stimuleren het beste van onszelf te geven.

Beleidsvoornemens

Er is een goed werkend kwaliteitssysteem dat te vaak als bureaucratisch en weinig inspirerend wordt ervaren. Daar moet verandering in komen. Daarom hanteren we als uitgangspunt voor de kwaliteit van ons werk een eenvoudig en tegelijk effectief principe: Goed werk leveren is wat we belangrijk vinden. Daar hoort een kwaliteitssysteem bij dat de professionele houding en ontwikkeling van de medewerkers stimuleert. Daarvoor gaan we het volgende doen:

- Er wordt onderzoek gedaan naar de effectiviteit van het huidige kwaliteitssysteem op de professionele houding en ontwikkeling van de medewerkers. Waar nodig en mogelijk wordt het systeem aangepast aan het principe van wat in paragraaf 2.4 heet 'Zinvolle beperking'. (3.7.1)
- We streven ernaar dat op alle niveaus binnen de organisatie professionele gesprekken gevoerd worden. Hierbij wordt naast praktijkervaring ook gebruik gemaakt van onderzoeksgegevens uit wetenschappelijk onderzoek en data uit het kwaliteitssysteem. (3.7.2)
- We zoeken naar manieren van werken die medewerkers stimuleren om de eigen praktijk te onderzoeken. (3.7.3)

Bijlagen

Toezichtkader en mandaatregeling

Kwaliteitsbeleid

3.8 Communicatie

Communicatie is het intern en extern beschikbaar maken, doorgeven en ontvangen van informatie. De basis hiervoor zijn transparantie en wederkerig respect. Wij hechten aan een open en eerlijke communicatie die begint op het niveau van de medewerkers en zich vertaalt naar al onze externe contacten. Daarbij laten we ons leiden door een belangrijk principe uit de communicatiewereld: 'Intern beginnen is extern winnen'. Een goede interne communicatie is immers een voorwaarde voor goede externe communicatie. Omdat we onze medewerkers zien als het gezicht van de school, streven we ernaar dat iedereen weet waar de school voor staat en wat de missie, visie en doelen zijn waar we aan werken. Want goed geïnformeerd, betekent meestal ook gemotiveerd en voorkomt dat we tegen elkaar, de ouders of andere belanghebbenden onjuistheden vertellen. Daarom is onze interne communicatie altijd afgestemd op de cultuur en structuur van de organisatie.

Doelstellingen

- In onze communicatie zijn we gericht op het welzijn van elkaar. We gaan we voor het persoonlijke contact, tonen interesse en waardering voor elkaar en stellen de menselijke maat centraal.
- Er wordt regelmatig gecommuniceerd over de missie, visie en doelen van de organisatie, waar nodig en mogelijk worden deze afgestemd op de persoonlijke doelen van de medewerkers. Andersom verwachten we van hen hetzelfde.
- De mondelinge en schriftelijke communicatie is transparant en effectief en bevordert de betrokkenheid en motivatie van de werknemers.
- Verslaglegging bij vergaderingen beperkt zich tot te maken afspraken dan wel, wanneer dit van belang is, het vastleggen van het proces.
- Er is een periodieke interne en externe nieuwsbrief waarmee iedereen geacht wordt voor de korte termijn geïnformeerd te zijn over het te voeren beleid.
- We ondersteunen ouders actief bij de opvoeding. Dat gebeurt door middel van de opvoedingsacademie. Hier bieden we ouders, in samenwerking met collegiale besturen, de plaatselijke kerken en de kerkelijke jeugdorganisaties een plaats van herkenning, bezinning en toerusting op opvoedingsthema's door deskundigen.

Beleidsvoornemens

Door de grootte van onze school is het, ondanks zorgvuldige communicatie, niet vanzelfsprekend dat alle betrokkenen en belanghebbenden voldoende geïnformeerd zijn. In de communicatie gaan we hier het volgende aan doen:

- Onze werk gerelateerde overlegmomenten worden expliciet verbonden aan de missie, visie, doelen en beleidsvoornemens. We streven ernaar dat iedereen begrijpt wat de relatie is tussen het toezichtkader, de mandaatregeling, het schoolplan, het jaarplan en de te realiseren doelen en beleidsvoornemens. Zo bevorderen we een overzichtelijke en integrale manier van denken en werken die past bij onze visie op schoolontwikkeling. (3.8.1)
- Er wordt binnen de al bestaande communicatie een werkwijze bedacht waarbij, meer dan voorheen, de ontwikkelingen op school gefaseerd gecommuniceerd worden met externe belanghebbenden zoals ouders en leden. Hierbij wordt de OMR betrokken. (3.8.2)

Opvoeden van kinderen is mooi en inspannend tegelijk. Waarden en normen die we belangrijk vinden, leven we voor en geven we door. Maar iedere generatie zal zich opnieuw moeten verhouden tot de tijd en samenleving waarin we leven. De vragen die dit met zich meebrengt zijn soms te groot of te veel om als individuele opvoeder te beantwoorden. Daar moet je elkaar bij helpen. Dat doen we onder het motto: 'Opvoeden doe je samen'.

- Samen met ouders, de plaatselijke kerken, collegiale besturen en de kerkelijke jeugdbonden verkennen we opvoedingsthema's en ontwikkelen hiervoor toerustingsavonden die openstaan voor iedereen die interesse heeft. Deze avonden hebben het karakter van toerusting en verdieping, maar ook van onderlinge herkenning en bemoediging. (3.8.3)

4. Realisatie beleidsvoornemens

Schoolontwikkeling is voor ons een proces waarbij we voortdurend werken aan de verbetering van onze (primaire) processen. Binnen de kaders van de wetgeving volgen we onze eigen koers, afgestemd op het welzijn van onze leerlingen en de medewerkers. We laten ons niet leiden door hypes of alles wat kan en moet, maar oriënteren ons op realistische doelen en werkwijzen die bewezen werken en bijdragen aan de realisatie van onze missie en visie. We werken projectmatig en gefaseerd aan de realisatie van onze doelen en beleidsvoornemens. Zo werken we aan een cultuur waarin toekomstbestendig beleid en duurzame ontwikkeling centraal staan.

Vanuit het principe van projectmatig werken onderscheiden we drie hoofdfasen:

1. Initiatief en definitiefase

In deze fase worden verbetervoorstellen of nieuwe initiatieven tussen de schoolleiding, het onderwijsteam en de leraren besproken. Ze worden beoordeeld op wenselijkheid, haalbaarheid en passend binnen het schoolconcept en de afspraken zoals gemaakt in onze Policy Governance. Na goedkeuring wordt er een projectvoorstel gemaakt.

2. Realisatie en implementatiefase

Nadat een projectvoorstel goedgekeurd is, start de realisatie en implementatiefase. Een proces dat in veel gevallen de nodige stuurmanskunst en communicatie vraagt. We streven ernaar om projecten zoveel als mogelijk te realiseren in samenhang met het lopende beleid.

3. Borging en incorporatiefase

Borging en incorporatie slagen alleen wanneer sprake is van verandering in denken, gedrag en ondersteunende processen en structuren. Daarom wordt hier al mee gestart tijdens de realisatie en implementatiefase.

In het overzicht met de meerjarenplanning heeft iedere fase een eigen kleur. Zo is duidelijk in welke fase een project zich bevindt.

Omdat we voortdurend werken aan de verbetering van onze school, staan er beleidsvoornemens in de meerjarenplanning waarvan de initiatief en definitiefase al in een eerder stadium gerealiseerd zijn. Hetzelfde geldt ook voor beleidsvoornemens die voortdurend verbeterd en onderhouden moeten worden.

Initiatief en definitiefase

Realisatie en implementatiefase

Borging en incorporatiefase

	2019				2020				2021				2022				2023			
3.1 Identiteit																				
3.1.1	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
3.2 Pedagogiek																				
3.2.1	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
3.2.2	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
3.3 Onderwijs																				
3.3.1	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
3.3.2	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
3.3.3	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
3.3.4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
3.4 Personeel & Organisatie																				
3.4.1	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
3.4.2	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
3.4.3	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
3.4.4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
3.4.5	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
3.4.6	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
3.4.7	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
3.5 Financiën																				
3.5.1	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
3.5.2	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
3.5.3	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
3.6 Beheer bezittingen en gebouwen																				
3.6.1	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
3.6.2	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
3.7 Kwaliteit																				
3.7.1	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
3.7.2	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
3.7.3	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4

3.8 Communicatie

3.8.1	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
3.8.2	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
3.8.3	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4

Praktijkdeel

5. Onderwijs

5.1 Afstemming

Op onze school stemmen we het onderwijs en het onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken met groepsplannen. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, het zorggroep en de plusgroep. Voor de basis- en plusgroep wordt alleen een plan gemaakt als de resultaten daar aanleiding toe geven of als er andere onderwijsbehoeften in de groep zijn. Het regulier aanbod voor de basis- en plusgroep staat beschreven in het document Aanbod naast de methode en Plusaanbod

De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep.

Bijlagen

- Aanvullend basisaanbod
- Plusaanbod
- Differentiatiebeleidsplan

5.2 Actieve en zelfstandige houding van leerlingen

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

5.3 Tijd

Op onze school besteden we de leertijd effectief omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We werken vanuit een lestijdenrichtlijn, een weekoverzicht en een dagvoorbereiding. We streven ernaar dat alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs halen.

5.4 Actief burgerschap en sociale cohesie

Burgerschapsvorming moet onze leerlingen de basiskennis, vaardigheden en houding bijbrengen die nodig zijn om een actieve rol te kunnen spelen in de eigen leefomgeving en in de samenleving. De leerlingen maken kennis met begrippen als democratie, grond- en mensenrechten, duurzame ontwikkeling, conflicthantering, sociale verantwoordelijkheid, gelijkwaardigheid en het omgaan met maatschappelijke diversiteit. Die kennis komt niet alleen uit het boekje, maar wordt ook geleerd door te oefenen in de praktijk.

Uitgangspunt in de omgang met de ander zijn Gods Woord en de Tien Geboden, die heilzaam zijn voor medemens en samenleving. Om de leerlingen de basiskennis, vaardigheden en houdingen bij te brengen die nodig zijn om een actieve rol te kunnen spelen in de eigen leefomgeving en in de samenleving besteden we niet alleen aandacht aan de principiële, maar ook aan de praktische kant van waarden en normen, die van belang zijn binnen het geheel van de samenleving.

Vooraf in de tweede tafel van de Wet (de laatste 6 geboden) vinden we veel aanknopingspunten als het gaat om waarden t.a.v. onze relatie tot de schepping, de medemens en de maatschappij. Ten aanzien van het bepalen van onze visie op burgerschap zijn de waarden in relatie tot de medemens en de maatschappij van belang. Bij waarden in relatie tot onze medemens denken we aan zaken als: trouw, zorgzaamheid, solidariteit, oprechtheid, rechtvaardigheid, loyaliteit, tolerantie, integriteit, respect, verantwoordelijkheid, dienstbaar, transparantie, gezag en tevredenheid, kortom: dienstbaarheid. Een aantal uit deze waarden voortkomende normen, die van belang zijn voor goed burgerschap zijn:

- Integer omgaan met elkaar en respecteren van onderlinge verhoudingen.
Niet toelaten van enige vorm van agressie of geweld.
- Dienstbaar opstellen in onderlinge verhoudingen en respect voor gezagsverhoudingen.
Het scheppen van een veilig leefklimaat.
- Het rechtvaardig handelen met de ander.

Bij waarden in relatie tot de maatschappij denken we aan objectiviteit, gerechtigheid, verantwoordelijkheid, solidariteit, transparantie, gezag en respect, kortom gerechtigheid.

Een aantal uit deze waarden voortkomende normen, die van belang zijn voor goed burgerschap zijn:

- Bescherming van andersdenkenden.
- Het zorg dragen voor en handhaven van een goede wetgeving.
- Het leren gehoorzamen van burgers aan wet- en regelgeving in zoverre deze overeenkomt met de inhoud van Gods Woord en geboden.
- Het creëren en beschermen van een veilige (werk)omgeving.

Dit bereiken we door een vertrouwde omgeving te scheppen. Door de school worden de volgende activiteiten ondernomen:

- Er wordt ruime aandacht besteed aan het omgaan met elkaar en met anderen vanuit Gods Woord.
- Er is een pestprotocol.
- Er zijn SOVA-trainingen voor kinderen die dat nodig hebben.
- De school besteedt veel aandacht aan het bevorderen van de sociale competenties van leerlingen zoals het omgaan met elkaar en anderen, samenwerken, oplossen van problemen, gesprekken met kinderen e.d.

Onze doelstellingen hierbij zijn:

1. De school besteedt aandacht aan de bevordering van sociale competenties.
2. De school bevordert deelname aan en betrokkenheid op de samenleving.
3. De school bevordert basiswaarden die nodig zijn voor participatie in de democratische rechtsstaat.
4. De school bevordert kennis, houdingen en vaardigheden die nodig zijn voor participatie in de democratische rechtsstaat.
5. De school brengt burgerschap en integratie zelf in de praktijk.

6. De school besteedt structureel aandacht aan de aan burgerschap en integratie gerelateerde kerndoelen.

5.5 Wat doen we praktisch?

- In onze eigentijdse lesmethodes komt het functioneren van de democratische rechtstaat aan de orde.
- Groep 8 bezoekt de Tweede kamer.
- Leerlingen van groep 7 en 8 nemen jaarlijks deel aan de Kinderraad van de gemeente Sliedrecht. Voorafgaand aan de verkiezingen hiervoor wordt nogmaals aandacht besteed aan het functioneren van een democratie.
- Leerlingen van de school zijn betrokken bij activiteiten in het zorgcentrum in de wijk. Zij organiseren de jaarlijkse pannenkoekenmaaltijd en verzorgen muzikale bijeenkomsten.
- Leerlingen van groep 8 zijn betrokken bij de plaatsing en het onderhoud van struikelstenen, gedenkplaatsen voor omgekomen Joodse burgers uit de gemeente Sliedrecht.
- In de aardrijkskundelessen komen het jodendom, de islam en andere religies aan de orde.
- Leerlingen nemen deel aan de stille tocht en de herdenking op 4 mei.
- Bureau Halt verzorgt lessen over vandalisme en groepsdruk.
- De burgemeester verzorgt gastlessen over het thema Veiligheid in de samenleving.
- Leerlingen nemen deel aan diverse sportevenementen in de gemeente Sliedrecht.
- Leerlingen van de bovenbouw maken kennis met de plaatselijke geschiedenis van Sliedrecht.
- Leerlingen van groep 5 nemen deel aan Sliedrecht Schoon, zij ruimen zwerfafval op.
- Leerlingen van groep 3 bezoeken het plaatselijke verzorgingstehuis en zingen met de bewoners.
- Leerlingen maken kerstkaarten en bezorgen die in de wijk.
- Leerlingen van groep 8 krijgt elk jaar een gastles van een veteraan over recht en onrecht.
- Gastles van een rechter in groep 8

5.6 Leerstofaanbod

Op school gebruiken we eigentijdse methodes. Het methode-aanbod wordt, waar nodig aangevuld met extra lesstof of lesmateriaal. Voor de toetsing van de basisvakken maken we gebruik van methode-onafhankelijke (Cito) en methodegebonden toetsen.

Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende doelen vastgesteld:

1. De aangeboden leerinhouden omvatten alle wettelijk voorgeschreven leer- en vormingsgebieden.
2. De aangeboden leerinhouden zijn dekkend voor de kerndoelen.
3. De leerinhouden in de verschillende leerjaren sluiten op elkaar aan en op het voortgezet onderwijs.
4. De leerinhouden voor Nederlandse taal en voor rekenen en wiskunde zijn afgestemd op de onderwijsbehoeften van individuele leerlingen.
5. De school integreert sociale integratie en burgerschap in de vakken en de overige activiteiten.

De afgelopen vier jaar is het volgende gerealiseerd:

- De doorgaande lijn in de leerstof van de basisvakken uitgewerkt en op elkaar afgestemd.
- Hiaten in het aanbod zijn per jaarlaag genoteerd en hebben een plaats in het aanbod per leerjaar.
- Het beleidsplan Differentiatie op basis van het IGDI-model is opgesteld. Onderdelen daaruit komen op de bouwvergaderingen aan de orde, soms in combinatie met een inhoudelijk onderwerp van Taal of rekenen.
- Voor de zaakvakken zijn afspraken gemaakt over huiswerkdifferentiatie.

Bijlagen

- Lestijdenrichtlijn
- Differentiatiebeleid

5.7 Overzicht vakken en methoden

Vak	Methoden	Groepen
Godsdienst	Hoor het Woord Namen en Feiten	Groep 3 - 8
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Groep 4 - 8
Engels	Holmwoods	Groep 5 - 8
Rekenen	De Wereld in Getallen	Groep 3 - 8
Schrijven	Schrijven leer je zo Schrift	Groep 3 Groep 4 - 7
Spelling	Taal Actief	Groep 4 - 8
Taal	Taal Actief	Groep 4 - 8
Technisch lezen	Lijn 3 Leesfontein	Groep 3 - 6
Aardrijkskunde	Wijzer door de Wereld	Groep 5 - 8
Bewegingsonderwijs	Spelen in het speelokaal Basislessen Bewegingsonderwijs	Groep 3 - 8 Groep 3 - 8
Geschiedenis	Venster op Nederland	Groep 5 - 8
Muziek	Muziek in school Eigenwijs digitaal	Groep 1 - 8
Natuur en techniek	Wondering the World	Groep 5 - 8
Seksuele vorming	Is onderdeel van Wondering the World	Groep 7 - 8
Studievaardigheden	Blits	Groep 7 - 8
Verkeer	Klaar over	Groep 5 - 7

5.8 Godsdienst

Elke dag begint met een dagopening waarbij de Bijbel centraal staat. Er worden psalmen en liederen gezongen en gebeden. Drie keer per week wordt een Bijbelverhaal verteld aan de hand van een rooster. Een keer per week leren de leerlingen een psalm, lied of een gedeelte uit het Kort Begrip of de Catechismus. Aan het einde van de week is er een verwerking of het oefenen en overhoren van de Bijbelkennis.

5.9 Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal wordt belangrijker door de toenemende internationalisering en de groeiende mobiliteit. In groep 5 - 8 gebruiken we voor het vak Engels de methode Holmwoods. Om de spreekvaardigheid te bevorderen wordt aanvullend lesmateriaal ontwikkeld. Dit is mogelijk door een doorstroomsubsidie (2019-2020) die in samenwerking met het Wartburgcollege, locatie Marnix is aangevraagd. De coördinator Engels is samen met de commissieleden verantwoordelijk voor de ontwikkeling, implementatie en uitvoering van het beleid.

Ambitie

- Het verhogen van het uitstroomniveau van Engels.
 - Het beoogde uitstroomniveau voor Engels van de Havo-vwo-leerlingen is A1.
 - Het beoogde uitstroomniveau voor Engels van de VMBO-leerlingen is Pre A1 (Pioneerslevel Holmwoods).
- We onderzoeken of groepsdoorbrekend differentiëren in de groep 8 mogelijk is om de gewenste uitstroomniveau 's te bereiken.
- Nauwere samenwerking met de Marnix om de overstap PO-VO wat betreft Engels zo klein mogelijk te maken.

5.10 Bewegingsonderwijs

Het doel van bewegingsonderwijs is het motorisch aanleren van vaardigheden, het vormen van leerlingen wat betreft plezier in bewegen (goed voor gezondheid en conditie), het sportief en eerlijk spelen en samenwerken.

Tijdens de lessen bewegingsonderwijs oefenen de leerlingen van de onderbouw hun grove en fijne motoriek en het gericht bewegen. De leerlingen gymmen in het speellokaal van de school. De leerlingen van de midden- en bovenbouw gymmen in de Sporthal De Stoep.

De school neemt actief deel aan gemeentelijke sportactiviteiten en diverse toernooien. Dit wordt gecoördineerd door twee sportcoördinatoren binnen de school.

5.11 Taalleesonderwijs

Taal is belangrijk om effectief te kunnen communiceren, om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen en kennis tot je te kunnen nemen.

- Onze school beschikt over een taalbeleidsplan.
- Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator en commissieleden van de taalcommissie die ook de opleiding tot taalcoördinator gevolgd hebben.
- De leraren werken in de groepen 1 en 2 aan de tussendoelen voor beginnende geletterdheid.
- De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen.
- De school geeft technisch lezen in groep 3 – 6.
- De school beschikt over een Dyslexieprotocol.

De taalcoördinator heeft een taalbeleidsplan opgesteld voor onze school. In dit taalbeleidsplan is de visie op het taalonderwijs omschreven. Er is een prioriteitenlijst vastgesteld met verbeterpunten voor de komende jaren.

Bijlagen

- Taalbeleidsplan

Hieronder beschrijven we onze werkwijze m.b.t. het vakgebied Nederlandse taal.

Onderbouw

In groep 1 - 2 werken we met de tussendoelen voor beginnende geletterdheid van het expertisecentrum Nederlands uit Nijmegen. Deze tussendoelen zijn verwerkt in de KIJKlijnen 'beginnende geletterdheid' en 'auditieve waarneming'. Zo werken we aan boekoriëntatie, verhaalbegrip, functies van geschreven taal, taalbewustzijn, relatie tussen gesproken en geschreven taal en het alfabetisch principe.

Praktisch betekent dit dat:

1. de kinderen klankspelletjes doen
2. Er prentenboeken aangeboden worden gecombineerd met verschillende werkvormen om de woordenschat en zinsbouw te stimuleren en om het begrijpend lezen in de hogere groepen voor te bereiden.
3. In groep 2 vanaf januari een 'taalgroep' een vast onderdeel van het werken in groepen is en er regelmatig wordt gespeeld met een 'verteltafel'.
4. We materiaal hebben om de ontluikende geletterdheid te stimuleren onder andere letterstempels, letterdozen, taalspelletjes en dergelijke.
5. In de hoeken materiaal ligt om de ontluikende geletterdheid te stimuleren door bijvoorbeeld het 'schrijven' van een boodschappenbriefje of recept tijdens een spelsituatie.
6. Er in groep 2 een ABC-muur gebruikt wordt waar we woorden, die bij verschillende thema's aan de orde komen, ophangen. Zo krijgen de kinderen spelenderwijs te maken met woorden en letters en de functie daarvan.

Bij de overdracht van groep 2 naar groep 3 horen de leraren van groep 3 welke kinderen al kunnen lezen, welke kinderen al letterkennis hebben en welke kinderen begeleiding in het leesproces nodig hebben. Op die manier spelen we vanaf het begin van groep 3 in op de speciale instructiebehoeften van de kinderen.

Midden- en bovenbouw

Technisch lezen

Voor het aanvankelijk technisch lezen in groep 3 gebruiken we de methode Lijn 3. In deze methode vormen taal en lezen één vakgebied. Tijdens de leeslessen is er extra tijd voor meer hulp aan leerlingen die persoonlijke begeleiding nodig hebben.

In groep 4 - 6 gebruiken we de methode Leesfontein voor het voortgezet technisch leesonderwijs. Het doel is dat de kinderen zich ontwikkelen in het vloeiend en correct lezen.

In groep 4 - 8 maken we voor begrijpend lezen gebruik van Nieuwsbegrip. De wekelijkse teksten en opdrachten aan de hand van het nieuws verhogen het plezier en de betrokkenheid van de kinderen.

We vinden het belangrijk dat de leerlingen genieten van het lezen en stimuleren dit door middel van stillezen, boekbesprekingen, voorlezen en het promoten van de schoolbibliotheek. In iedere groep is een klassenbibliotheek met een ruime keuze aan kinderboeken aanwezig. Ook laten we de kinderen documentatieboeken gebruiken.

Taal

Voor de taallessen gebruiken we in groep 4 - 8 de methode Taal Actief. De kinderen krijgen lessen rond een bepaald thema. Onderdelen van deze methode zijn: spellen, stellen, luisteren, taalbeschouwing en woordenschat. Om het taalgebruik te bevorderen houden de kinderen spreekbeurten en boekpresentaties en maken ze verslagen.

Voor begrijpend lezen maken we gebruik van de methode Nieuwsbegrip. Er is een doorgaande lijn ontwikkeld van groep 1-8, van begrijpend luisteren naar begrijpend lezen. Schoolbreed wordt gebruik gemaakt van een beperkt aantal leesstrategieën.

Bijlagen

- Taalbeleidsplan

5.12 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde is een vak waarvoor een stevige basis belangrijk is om in het dagelijks leven te kunnen functioneren.

Vanaf augustus 2016 inspireert en informeert de rekencommissie het team voor wat betreft ontwikkelingen, kennis en vaardigheden op het gebied van rekenen en wiskunde. Het protocol ERWD wordt gehanteerd door de IB-ers. Per jaarlaag zijn streefdoelen voor de CITO-toetsen vastgesteld. Met ingang van het cursusjaar 2019-2020 wordt de CITO rekenen voor kleuters niet meer afgenomen. Het lesrooster borgt in alle groepen de aandacht voor rekenen en wiskunde.

Op school:

- Er wordt een rekenvisie ontwikkeld door het schoolteam;

- Werken de leraren in de groepen 1 en 2 aan de tussendoelen beginnende gecijferdheid en logisch denken.
- Is automatiseren een dagelijkse vanzelfsprekendheid.
- Wordt het belang van schattend rekenen erkend en toegepast.
- Wordt gedurende het cursusjaar 2023-2024 een besluit genomen over de aanschaf van een nieuwe reken- en wiskundemethode om er in augustus 2024 mee starten.

Onderbouw

In de groepen 1 en 2 werken we met de observatie- en registratie methode KIJK!.

We baseren ons rekenonderwijs op de doelen uit bovengenoemde methode die verwerkt zijn in de volgende ontwikkelingslijnen: beginnende gecijferdheid, logisch denken en ruimtelijke ontwikkeling.

De doelen omvatten de drie rekendomeinen:

1. Getalbegrip
2. Meten
3. Meetkunde

De rekenactiviteiten worden in de dagelijkse lespraktijk verwerkt tijdens kringactiviteiten, het spel in de (thema)hoeken en het spelen met ontwikkelingsmateriaal. Voor de rekenactiviteiten maken we o.a. gebruik van:

- Kijk Kies Doe voor kleuters, katern Beginnende gecijferdheid en Logisch denken
- Werkmap Gecijferd bewustzijn, aan de slag met getalbegrip, meten en meetkunde in groep 1 en 2.
- Rekenkisten Met Sprongen Vooruit

Midden- en bovenbouw

In groep 3 – 8 wordt sinds 2013 de methode De Wereld in Getallen (WIG) gebruikt. Leerlingen worden, op basis van observaties en toetsen, ingedeeld in drie groepen. De *-groep maakt de minimumstof, de **-groep maakt de basisstof en de ***-groep maakt naast de reguliere stof extra en verdiepende opdrachten.

Voor leerlingen die op basis van methodetoetsen en CITO- toetsen meer zorg nodig hebben, wordt een zorgplan geschreven door de leerkracht. Passende Perspectieven worden gebruikt om leerlingen met specifieke onderwijsbehoefte te ondersteunen.

5.13 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie komt aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuur- en techniekonderwijs 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. Ze hebben zicht op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed.

Op school:

- Beschikken we over moderne methoden voor aardrijkskunde, geschiedenis en natuur- en techniekonderwijs.
- Besteden we gericht aandacht aan verkeersonderwijs.
- Zorgen we bij wereldoriëntatie voor een transfer naar de onderdelen van taallesonderwijs en rekenen en wiskunde.

Onderbouw

In de groepen 1 – 2 werken we ontwikkelingsgericht. De leraar organiseert aantrekkelijke spelsituaties, observeert wat kinderen doen en kunnen, en helpt om het spel goed te laten verlopen. Aantrekkelijke spelsituaties zijn spelsituaties die de kinderen kunnen uitdagen. Zo is er bijvoorbeeld in iedere groep een themahoek. Tijdens de verschillende thema's komen verschillende onderwerpen aan de orde die betrekking hebben op wereldoriëntatie. De leraar zorgt voor een passend aanbod op basis van de ontwikkelingslijnen van het observatiesysteem KIJK!. Dit aanbod kan soms per kind verschillen.

Midden- bovenbouw

In groep 3 - 4 bieden we aan de hand van een thema de wereldoriënterende vakken en de expressievakken aan. Er zijn meestal vier thema's per jaar. Binnen de thema's proberen we steeds aan te sluiten bij de leerstof die in de reken-, lees-, taal- en schrijfmethoden aan de orde komt. We bouwen voort op de kennis en vaardigheden die de kinderen hebben opgedaan.

En stimuleren hun ontwikkeling - net als in de onderbouw - door middel van spel- en werkopdrachten. Op deze manier proberen we de overgang van groep 2 naar groep 3 zo soepel mogelijk te laten verlopen.

5.14 Aardrijkskunde

Vanaf groep 5 splitsen we de vakken. We gebruiken voor aardrijkskunde de methode Wijzer door de Wereld. In groep 5 maken we een begin met kaartlezen. Verder belichten we de betekenis van symbolische beelden (legenda) uitvoerig en gebruiken we voor het eerst de topografische kaart. In groep 6 komen de verschillen tussen topografische en thematische kaarten aan de orde. De kinderen krijgen te maken met schaalbegrip. Vooral Nederland wordt verkend. In groep 7 behandelen we Europa en oefenen we verder met de kaartvaardigheid. In groep 8 komen processen op wereldniveau (ook in relatie tot Nederland) aan de orde.

5.15 Geschiedenis

Bij geschiedenis maken we gebruik van de methode Venster op Nederland. De methode start in groep 5 met het behandelen van de prehistorie en biedt de geschiedenis van Nederland in chronologische volgorde aan.

5.16 Natuur en techniek

Op onze school gebruiken we de methode Wondering the World. De methode spreekt kinderen aan op hun nieuwsgierigheid. Op speelse wijze ontdekken ze de rijkdom van de natuur. Ook leren ze hoe natuurlijke principes de basis vormen voor techniek. Zo raken ze vertrouwd met de wereld waarin wij leven. Aandacht voor verwondering, verantwoordelijkheid en zorgdragen voor de schepping zijn hier onlosmakelijk mee verbonden. In deze methode zijn ook de lessen seksuele vorming en seksuele diversiteit opgenomen.

Daarnaast hebben de groepen 1 - 8 één keer per jaar de mogelijkheid om een bezoek aan de Hooizolder te brengen voor een themales. De Hooizolder, een Natuur en Milieueducatiecentrum, verzorgt in samenwerking met scholen uit Sliedrecht themalessen, milieulessen, veldlessen, doe-het-zelf lessen en Ekokids. Daarnaast kunnen leerkrachten leskisten lenen, die ze voor de lessen op school kunnen gebruiken.

5.17 Verkeer

Elke dag hebben de kinderen van onze school met verkeer te maken. Verkeersveiligheid wordt bereikt door een veilige weg én door het juiste gedrag en een veilig voertuig. De kinderen hebben recht op een veilige, zo zelfstandig mogelijke deelname aan het verkeer.

Er zijn praktische verkeerslessen voor groep 3-8 met behulp van de organisatie VVN (Veilig Verkeer Nederland).

Er wordt in groep 5 – 7 gewerkt met de verkeersmethode Klaar over. In groep 7 leggen alle leerlingen een theoretisch en praktisch verkeersexamen af.

5.18 Expressievakken

Cultuur is de leefstijl van een samenleving. Het gaat om de vorm, de inhoud en de geestelijke gerichtheid van het menselijk handelen. God gaf de mens gaven om zich in diverse kunstvormen te uiten. We leren onze leerlingen kunstuitingen, die in lijn zijn met Gods Woord, te beschouwen en te waarderen. Ontwikkelingen op het gebied van onder andere cultuur volgen we als school kritisch en toetsen we aan Gods Woord.

Op school gebruiken we een methode voor het vak muziek. Naast het zingen bij het vak muziek besteden we met de kinderen aandacht aan muziek beluisteren, (her)kennen van muziekinstrumenten, koorzang en muziektheorie.

In groep 3 - 8 staat er elke week expressie op het rooster. Tijdens deze lessen maken leerlingen zowel werkstukken op het platte vlak, als ruimtelijke werkstukken. Verschillende technieken en materialen komen aan bod. Bij de expressievakken willen we de creativiteit van de leerlingen bevorderen en ontwikkelen.

5.19 ICT

De maatschappij 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 (kunnen) gaan met de computer, de ICT-programma's en de bijbehorende software.

De vaardigheid digitale geletterdheid is onderverdeeld in:

- ICT-(basis)vaardigheden: onder ander het kennen van basisbegrippen en functies van computers en computernetwerken, het kunnen benoemen, aansluiten en bedienen van hardware, het kunnen werken met internet.

- Mediawijsheid: kennis, vaardigheden en mentaliteit die nodig zijn om bewust, kritisch en actief om te gaan met media.
- Informatievaardigheden: het kunnen signaleren en analyseren van een informatiebehoefte en op basis hiervan het kunnen zoeken, selecteren, verwerken en gebruiken van relevante informatie.

Op school:

- Maken de leraren optimaal gebruik van het digitale bord.
- Werken de leerlingen met Internet, Word en PowerPoint.
- Werken de leerlingen met software bij taal, rekenen, lezen en wereldoriëntatie.
- Beschikt de school over een internetprotocol.
- Beschikken de leraren over voldoende ICT-kennis en –vaardigheden.
- Beschikt de school over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software (cursus 2019 – 2020).

ICT op de Johannes Calvijnsschool 2019 – 2023

ICT wordt als ondersteunend middel gebruikt bij lessen, administratie en contacten. In het huidige cursusjaar zijn belangrijke beslissingen genomen op het gebied van ICT. Vanaf het cursusjaar 2019 – 2020 wordt de huidige server vervangen door het werken in de cloud. Microsoft Windows wordt vervangen door Linux en Microsoft Office door Liber Office. De computers op school worden vervangen door Thin Cliënts. In de groepen komen kleine notebooks i.p.v. Pc's. De huidige tablets blijven we in de groepen gebruiken tot ze afgeschreven zijn.

De digitale Smartborden worden vervangen door Prowiseborden. Alle kleutergroepen krijgen dit jaar nog de beschikking over Prowiseborden.

6. 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?). Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt zorg en begeleiding. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het Cito-LVS. Leerlingen met een E- of D-score, leerlingen met een A-plus- score en hoogbegaafde leerlingen, die dreigen onder te presteren of sociaal-emotioneel achterlopen, komen in aanmerking voor extra zorg. De verantwoordelijke bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende taak. Bij zorg buiten de klas, wordt de onderwijsassistente ingezet voor uitvoerende taken.

Op school:

- Wordt een samenhangend systeem gebruikt van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen.
- Zijn de procedures voor de groeps- en leerlingbesprekingen adequaat vastgelegd.
- Wordt op basis van een analyse van de verzamelde gegevens, de aard en de zorg voor zorgleerlingen bepaald.
- Wordt de zorg planmatig uitgevoerd.
- Worden de effecten van de zorg geëvalueerd.
- Wordt voor leerlingen met een specifieke behoefte (een eigen leerlijn) een ontwikkelingsperspectief opgesteld (basisonderwijs).
- Wordt de informatie van scholen en instellingen waar de leerlingen vandaan komen gebruikt voor de begeleiding van de leerlingen.
- Worden beredeneerde afwegingen gemaakt bij de doorstroom van leerlingen binnen de school.
- Worden de ouders of verzorgers en de leerlingen begeleid bij de keuze voor het vervolgonderwijs.
- Is de procedure voor de bespreking van de resultaten op de eindtoets vastgelegd in een procedure.

- Wordt vroegtijdig gesignaleerd welke leerlingen zorg nodig hebben.
- Worden de ouders of verzorgers van leerlingen betrokken bij de zorg van hun kind.
- Wordt de structurele samenwerking met ketenpartners gewaarborgd waar noodzakelijke interventies op leerlingenniveau haar eigen kerntaak overschrijden.
- Wordt gebruik gemaakt van het ouderportaal van Parnassys om te communiceren over resultaten.

6.1 Toetsinstrumenten

Om de leerlingen goed te kunnen volgen, is signaleren nodig. We maken gebruik van een didactisch leerlingvolgsysteem en een pedagogisch leerlingvolgsysteem. De ontwikkeling van de kleuters wordt gevolgd door middel van het observatiesysteem KIK!

In het Handboek Zorg is beschreven welke toetsen we gebruiken en op welke wijze de toetsen worden afgenomen. In het hoofdstuk over opbrengstgericht wordt beschreven hoe we met de scores van de toetsen omgaan.

Bijlagen

- Handboek Zorg

6.2 Talentontwikkeling

Op onze school houden we zoveel mogelijk rekening met de verschillen tussen de leerlingen. De laatste jaren bieden we extra zorg aan de meer- en hoogbegaafde leerlingen door:

- Een veilige en vertrouwde leeromgeving, met waardering voor elkaars gaven en talenten het stimuleren van een evenwichtige persoonlijkheidsontwikkeling.
- Het bevorderen van de persoonlijke betrokkenheid en motivatie bij het leerproces.
- Het stimuleren van een zelfstandige werkhouding, zelfstandig denken en handelen en het dragen van verantwoordelijkheid.
- Het stimuleren van het kritisch, analytisch en creatief denken.
- Het onderkennen, bespreken en bestrijden van faalangst het voorkomen en tegengaan van onderpresteren.

Voor meer- en hoogbegaafde leerlingen hebben we een passend en gestructureerd onderwijsaanbod. Dit betreft zowel de inhoud van ons onderwijs, als ons pedagogisch-didactisch handelen.

Op school:

1. Zijn onze leraren voldoende geïnformeerd over de behoeften van (hoog)begaafde leerlingen en zijn bereid in deze behoeften te voorzien.
2. Hebben we een meer- en hoogbegaafdheidscoördinator.
3. Is er een beleidsplan meer- en hoogbegaafdheid.
4. Zijn de leraren verantwoordelijk voor hun eigen groep, voor hun leerlingen op het juiste niveau indelen in het groepsplan en hen een passend onderwijsaanbod bieden.
5. Zijn er op school extra materialen aanwezig voor plusleerlingen.
6. Overleggen de leraren binnen hun jaarlaag wat de beste aanpak is voor plusleerlingen en hun kennis en delen inzicht met elkaar.
7. Maakt de leraar tijd vrij om het extra werk met deze leerling(en) te bespreken, waarbij niet alleen naar het eindresultaat wordt gekeken, maar ook naar het leerproces.
8. Worden alle leerlingen op een zorgvuldige wijze gesignaleerd, volgens een stappenplan en indien nodig wordt een vervolgonderzoek uitgevoerd om tot een verdere diagnose te komen.
9. Richtten de leraren zich rechtstreeks tot de meer- en hoogbegaafdheidscoördinator met een concrete hulpvraag (motivatie, werkhouding, welbevinden en betrokkenheid, vakgebied, toetsresultaten en dergelijke) wanneer er vragen zijn rondom een leerling.
10. Geeft de meer- en hoogbegaafdheidscoördinator advies, reikt materialen aan en denkt mee in de opstelling van het hulpplan.

Bijlagen

- Beleidsplan meer- en hoogbegaafdheid

6.5 Passend onderwijs | Ondersteuningsprofiel

De 1 – zorgroute

We werken aan de hand van 1-zorgroute. Daarmee stemmen we ons onderwijs af op de onderwijsbehoeften van onze leerlingen. De 1-zorgroute stimuleert handelingsgericht en planmatig werken en realiseert een transparante zorgstructuur.

De 1-zorgroute beschrijft de vereiste stappen op groepsniveau, schoolniveau en bovenschools niveau. Op groepsniveau werken we met de cyclus handelingsgericht werken. We signaleren leerlingen die extra aandacht nodig hebben en krijgen op deze manier een helder beeld van de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Groeps- en leerlingbesprekingen stellen ons in staat leerlingen met vergelijkbare onderwijsbehoeften effectief te clusteren en om een doelgericht groepsplan op te stellen, uit te voeren en te evalueren.

Contact met ouders over extra hulp

Zodra er extra ondersteuning wenselijk is, neemt de leraar contact op met de ouders. Dit kan door middel van een (telefoon)gesprek of een brief. Wanneer het nodig is worden de ouders uitgenodigd voor een gesprek op school met de leraar, de IB-er en de orthopedagoog van Driestar Educatief.

Zorgniveaus

Hieronder beschrijven we hoe de gelaagdheid van de 1-zorgroute er op onze school uit ziet.

Zorgniveau 1: Gedifferentieerd onderwijs

We richten ons onderwijs zo in dat de uitgangspunten van de 1-zorgroute herkenbaar zijn. Dit doen we door tegemoet te komen aan de basisbehoeften van kinderen. In deze fase staat het handelen van de leraar centraal. De leraar is verantwoordelijk voor het geven van het gedifferentieerd onderwijs. De belangrijkste rol van de IB-er is op dit niveau: het begeleiden en faciliteren van leraren met het gedifferentieerd vormgeven van hun onderwijs. De IB-er en de teamleider werken hierbij nauw samen. Samen voeren zij groepsbesprekingen. Daarnaast voert de IB-er leerlingenbesprekingen.

De leraar informeert de ouders over de voortgang van het ontwikkelingsproces van het kind. Dit gebeurt minimaal tijdens de reguliere tien minuten gesprekken, maar ook tussentijds als de leraar of de ouder dat wenselijk vindt.

Zorgniveau 2: Zorg in de klas

Vertonen leerlingen stilstand of teruggang op de KIJKlijnen, Cito-toetsen, methodegebonden toetsen of op het gebied van werkhouding of sociaal-emotionele ontwikkeling? Dan hebben zij specifieke onderwijsbehoeften, waaraan we binnen zorgniveau 1 niet kunnen voldoen. De leraar zal dan voor een passend onderwijsaanbod moeten zorgen. Daarvoor kan hij advies vragen aan collega's. Tijdens de leerlingbespreking met de IB-er bespreekt de leraar verdere begeleidingsmogelijkheden.

De leraar is verantwoordelijk voor de uitvoering van de begeleiding en voor tijdige communicatie van de onderkende zorgbehoefte aan de ouders. Als het mogelijk is, clusteren we de onderwijsbehoeften van verschillende kinderen. Zo ontstaat er een sub-groepje dat extra begeleiding binnen en | of buiten de klas (door de onderwijsassistente) krijgt.

Zorgniveau 3: Zorg op school

Wanneer het onderwijsaanbod van zorgniveau 2 niet tot het gewenste resultaat heeft geleid, valt de leerling onder zorgniveau 3. Ook op dit niveau kunnen we de hulp van een onderwijsassistente inzetten. Daarnaast is het mogelijk om ambulante begeleiding aan te vragen bij samenwerkingsverband Berséba. Deze kortdurende interventie loopt via het Loket van regio Randstad. Bij zowel de aanvraag als de gesprekken worden de ouders betrokken.

Op zorgniveau 3 is er sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid tussen IB-er en leraar. De leraar maakt een hulplan. Hij stemt de inhoud hiervan af met de IB-er. Waar nodig ondersteunt de IB-er de leraar in het maken van het hulplan, observeert in de groep en | of voert een klein onderzoek uit. We zien ouders als belangrijke partners bij de begeleiding van hun kind. Waar mogelijk voeren ouders ook een deel van het plan uit.

Het tempo van onderwijs kan voor leerlingen – zoals bovengenoemd- te snel gaan, het kan voor andere leerlingen ook te langzaam gaan. Voor beide groepen leerlingen moet het onderwijs zó ingericht zijn, dat zij in het tempo mogen leren dat zij aankunnen. Voor deze leerlingen maken wij een aangepaste leerlijn, die we beschrijven in een ontwikkelingsperspectief (OPP). De beginsituatie wordt bepaald door analyses van zowel Cito-toetsen als methodegebonden toetsen. Als onderzoeken daartoe aanleiding geven, starten we in uitzonderlijke situaties eerder met een OPP. Richtinggevend hierbij is dat we leerlingen - zo lang als het mogelijk en verantwoord is - met het groepsonderwijs mee laten doen.

Zorgniveau 4: Buiten de school

Kenmerkend voor deze fase is dat de school de leerling niet meer kan bieden wat hij/zij nodig heeft. De kennis die nodig is om aan de onderwijsbehoefte te voldoen is dan niet op school aanwezig. In dit soort situaties zoeken we extern naar een nieuw perspectief om het onderwijsarrangement van een leerling te verzorgen.

Onderzoek

De IB-er, de leraar en de ouders beslissen samen om de leerling aan te melden voor een extern onderzoek. Dit onderzoek kan zowel via de school als via de ouders lopen. De school en de ouders maken in gezamenlijk overleg een keuze. De IB-er is verantwoordelijk voor de afhandeling van de procedure en voor het inschakelen van externe expertise.

Zorgniveau 5: Verwijzing

Als we als school - ondanks hulp van externe betrokkenen - niet het juiste onderwijsarrangement aan het kind kunnen bieden, kijken we uiteindelijk naar:

1. Een andere basisschool, die wel tegemoet kan komen aan de specifieke onderwijsbehoeften;
2. Een verwijzing naar het speciaal (basis)onderwijs

Passend Onderwijs

Vanaf 1 augustus 2014 hebben alle basisscholen de wettelijke taak om passend onderwijs te geven. Omdat scholen dit niet alleen kunnen, zijn alle scholen aangesloten bij een samenwerkingsverband. Onze school is aangesloten bij het samenwerkingsverband Berséba. Hierbij zijn niet alleen alle reformatorische basisscholen in Nederland aangesloten, maar ook alle reformatorische scholen voor speciaal (basis)onderwijs. Dit landelijke samenwerkingsverband is opgesplitst in vier regio's. Onze school behoort tot regio Randstad.

Zorgplicht

Een kernbegrip bij passend onderwijs is 'zorgplicht'. Zorgplicht betekent dat de school samen met de ouders onderzoekt of de basisschool een leerling passende ondersteuning kan bieden. Als blijkt dat dit niet mogelijk is, heeft de school de opdracht om met de ouders een passende plaats in het speciaal (basis)onderwijs te zoeken.

Ondersteuningsprofiel

De school heeft een centrale rol in het tegemoetkomen aan de ontwikkelbehoeften van kinderen. Daarom hebben we een ondersteuningsprofiel geschreven. Dit profiel is te vinden op de website van de school of is op school in te zien. In dit profiel staat beschreven op welke wijze we de begeleiding aan leerlingen vormgeven en welke mogelijkheden voor extra ondersteuning onze school heeft. Bij het realiseren van de gewenste ondersteuning werkt de school vanuit de uitgangspunten van handelingsgericht werken (HGW). Dit betekent kort gezegd: als een kind extra ondersteuning nodig heeft, kijken we eerst naar wat het kind nodig heeft in plaats van naar wat het kind heeft. Bij HGW is de samenwerking en afstemming met ouders en andere deskundigen een belangrijk aandachtspunt.

IB-gesprek

Vaak kunnen we de ondersteuning voor leerlingen zelf organiseren en verzorgen. De leraar is verantwoordelijk voor de begeleiding en ondersteuning van de leerlingen. Als de leraar er zelf niet uitkomt, zal er advies worden gevraagd aan collega's en | of de IB-er. Zo nodig voert de leraar een uitgebreider gesprek over de leerling met de IB-er.

Als de situatie rondom een leerling daar aanleiding toe geeft, zal de leerling in een IB-gesprek met ouders, leraar en IB-er worden besproken. Afhankelijk van de problematiek zullen aan dit gesprek ook de schoolmaatschappelijk werkster en | of een deskundige van een externe instantie deelnemen. De aantekeningen van dit gesprek zijn voor de ouders terug te zien in het ouderportaal van ParnasSys.

Ondersteuningsteam

Wanneer er behoefte is aan extra expertise wordt de leerling besproken in het ondersteuningsteam (OST). In dit ondersteuningsteam zit de betrokken leraar, de IB-er en de orthopedagoog van de school. Bij het eerste OST-gesprek is ook de schoolmaatschappelijk werkster aanwezig. Het ondersteuningsteam is een dynamisch team. Naast de vaste deelnemers kan dit team worden uitgebreid met andere specialisten, zoals een logopediste of een ambulante begeleider. Wanneer er sprake is van bredere problematiek wordt het ondersteuningsteam uitgebreid met een vertegenwoordiger van het Centrum voor Jeugd ten Gezin. Dit om te zorgen voor een goede afstemming tussen het onderwijs en de zorg. Het ondersteuningsteam bepaalt in samenspraak met de ouders welke ondersteuning een leerling nodig heeft en waar deze het beste kan plaatsvinden. Van de bespreking in het ondersteuningsteam wordt een verslag gemaakt. Dat verslag is via het ouderportaal van ParnasSys terug te lezen.

Het Loket van regio Randstad

Als het ondersteuningsteam tot de conclusie komt dat het voor de ontwikkeling van een leerling beter is om naar een andere school te verwijzen, vragen we in overleg met de ouders een toelaatbaarheidsverklaring voor de betreffende school aan. Dit doen we bij het Loket van regio Randstad. Als dit Loket de toelaatbaarheidsverklaring toekent, kan de leerling geplaatst worden in het speciaal (basis)onderwijs.

We kunnen bij dit Loket ook met andere vragen terecht. Bijvoorbeeld voor:

- Het samen met ouders aanvragen van een extra ondersteuningsarrangement voor kinderen die meer zorg nodig hebben dan dat wij op school hen kunnen bieden, een lichamelijk handicap hebben of langdurig ziek zijn;
- Het inwinnen van advies, wanneer het ondersteuningsteam er zelf niet uitkomt;
- Het beantwoorden van advies- of informatievragen door ouders

Binnen het samenwerkingsverband Berséba is gekozen om te communiceren via Kindkans. Via dit administratiesysteem worden de dossiers van leerlingen – na toestemming door ouders – gedeeld met het Loket als er sprake is van een adviesvraag of het aanvragen van een arrangement of toelaatbaarheidsverklaring. Na de toestemming van ouders kunnen zowel de orthopedagoog en de SMW'er het dossier van de leerling inzien in Parnassys.

Ouderbetrokkenheid

Bij de ondersteuning aan leerlingen vinden we een goede samenwerking met ouders erg belangrijk. Daarom betrekken we u direct bij gesprekken als uw kind individueel besproken wordt. In sommige situaties zijn er niet alleen zorgen op school, maar ook thuis. Daar praten we graag in alle openheid en vertrouwelijkheid met u over, zodat we tot een goede ondersteuning kunnen komen. We beseffen hoe moeilijk dit soms kan zijn, maar in het belang van uw kind is dit wel nodig. Wanneer u als ouders vindt dat er voor uw kind meer hulp nodig is of dat uw kind beter op zijn plaats is op een school voor speciaal (basis)onderwijs, geeft u dit dan eerst bij ons aan. Wij hebben samen met u een gezamenlijke verantwoordelijkheid om eensgezind het beste voor uw kind te zoeken.

Blind of slechtziend, doof of slechthorend, taal-spraakproblemen

Het Loket Randstad mag niet voor alle vormen van speciaal onderwijs een toelaatbaarheidsverklaring afgeven of extra ondersteuning binnen de basisschool toekennen. Ook voor specifieke deskundigheid vanuit cluster 1 (blind/slechtziend), 2 (taal/spraak en doof/slechthorend)

kan de CvT ingeschakeld worden. Benodigde onderzoeken en de wettelijk verplichte “deskundigenverklaring” kunnen via de CvT worden ingezet. Onze school spant zich in om ook deze kinderen met extra ondersteuning op de basisschool te houden.

De school:

- Beschikt over een ondersteuningsprofiel (zie bijlage).
- Biedt basisondersteuning.
- Biedt extra ondersteuning (zie bijlage).
- Beschikt over een strategisch beleid om de extra ondersteuning uit te breiden.
- Biedt de ouders inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel.
- Participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen.

Bijlagen

- Schoolondersteuningsprofiel

7. Opbrengsten

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. We streven naar opbrengsten die aansluiten bij het leervermogen en ontwikkelingsniveau van onze leerlingen. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs.

1. De resultaten van de leerlingen aan het eind van de basisschoolperiode liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht
2. De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat mag worden verwacht
3. De resultaten van de leerlingen voor Nederlandse taal en rekenen en wiskunde liggen op tussenmomenten tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht
4. Leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5. De leerlingen doorlopen in beginsel de school binnen de verwachte periode van acht jaar
6. De adviezen van de leerlingen voor het vervolgonderwijs zijn in overeenstemming met de verwachtingen op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie
7. De leerlingen functioneren naar verwachting in het vervolgonderwijs

De overzichten van de opbrengsten zijn te vinden in ParnasSys en de management-rapportages.

7.1 Het onderwijs in de onderbouw

In groep 1 – 2 werken we ontwikkelingsgericht. Welbevinden en betrokkenheid van kinderen zijn belangrijke speerpunten van ontwikkelingsgericht onderwijs. Kinderen ontwikkelen en leren door activiteiten die hun interesse hebben en waarin ze samen met anderen betrokken zijn. Voor jonge kinderen zijn dat spelactiviteiten. Kinderen imiteren in hun spel de handelingen en activiteiten van volwassenen. Ze doen dit naar eigen inzicht en behoeften. Juist door dit nadoen, komen kinderen in contact met handelingen en vaardigheden zoals spreektaal en sociaal gedrag.

Spelen:

- Stimuleert de motorische vaardigheden bevordert de sociale vaardigheden maakt ervaringen met de wereld mogelijk vergemakkelijkt het omgaan met emoties stimuleert tot taal en rekenontwikkeling.
- Helpt de betekenis van woorden, handelingen, symbolen en tekens te begrijpen lokt uit om problemen op te lossen en te leren denken.

Kortom, spelen is leren!

De rol van de leraar is tijdens het spelen heel belangrijk. Het is niet altijd automatisch zo dat kinderen vanuit zichzelf volop kunnen spelen en zich als vanzelf door het spel optimaal ontwikkelen. Het is daarom nodig om aantrekkelijke spelsituaties te organiseren, te observeren wat kinderen doen en kunnen, en om te helpen het spel goed te laten verlopen.

Aantrekkelijke spelsituaties zijn spelsituaties die de kinderen kunnen uitdagen. Zo is er bijvoorbeeld in iedere groep een themahoek. Binnen het ontwikkelingsgericht onderwijs hebben de kinderen bij ieder thema gelegenheid om moet- en mag taken te doen.

Op de planborden, die in de groepen aanwezig zijn, kunnen kinderen hun werk zelf plannen (binnen bepaalde grenzen). De leerkracht zorgt voor een passend aanbod op basis van de ontwikkelingslijnen van het observatiesysteem KIJK!

KIJK! Is een observatie- en registratie-instrument dat we gebruiken om de brede ontwikkeling van jonge kinderen over langere tijd in kaart te brengen. Aan de hand van dit observatiesysteem bepalen we hoe de ontwikkeling van de kinderen in de groep verloopt. Door ook te kijken naar de basiskennmerken, de betrokkenheid bij de activiteiten en de eventuele aanwezigheid van risicofactoren ontstaat een compleet beeld van de ontwikkeling van uw kind. Op basis hiervan kan de leraar de juiste keuzes maken op pedagogisch, didactisch en organisatorisch vlak.

Het onderwijs in de midden- en bovenbouw

Vanaf groep 3 werken we aan de hand van een methodisch leerstofaanbod. Hierbij staan het verwerven van kennis en vaardigheden centraal. Binnen dit programmagerichte onderwijs willen we het individuele kind zoveel mogelijk ruimte geven om zich optimaal te ontwikkelen. In de praktijk betekent dit, dat het ene kind meer en/of moeilijker stof verwerkt dan het andere kind.

8. Personeelsbeleid

Goed personeelsbeleid houdt voor ons in het regelmatig en systematisch afstemmen van inzet, kennis en bekwaamheden van alle medewerkers op de school en is dienstbaar aan de visie en de missie. Onze doelstellingen zijn:

8.1 Professionalisering

De professionele ontwikkeling van de personeelsleden is een vast onderdeel van de gesprekkencyclus op onze school. Dit is ook vastgelegd in de cao. Iedere leerkracht met een afgeronde PABO-opleiding is bevoegd en startbekwaam voor een baan voor de klas. Omdat het geven van onderwijs een vak is dat met name ook in de praktijk wordt geleerd is verdere professionalisering noodzakelijk. Het is van belang dat iedere leerkracht basisbekwaam is en dat op termijn alle leerkrachten ook vakbekwaam zijn. Voor alle werknemers gelden de volgende uitgangspunten op het gebied van professionalisering:

- Iedere werknemer (OP, OOP en schoolleiding) is verantwoordelijk voor de eigen professionalisering.
- Iedere werknemer (OP, OOP en schoolleiding) maakt jaarlijks afspraken over de eigen professionalisering, vast te leggen in het gespreksformulier en het overzicht individuele professionalisering

Startende leraar – basisbekwaam

Naast het persoonlijk budget duurzame inzetbaarheid heeft de startende leraar recht op een bijzonder budget van 40 uur per jaar. Die uren kunnen besteed worden aan professionalisering. Daarnaast heeft de startende leraar recht op begeleiding door een coach (niet zijnde de direct leidinggevende). De startende leraar en de werkgever leggen de afspraken over hoe tot basisbekwaamheid te komen, vast in een persoonlijk ontwikkelingsplan. Om tot een objectieve en transparante beoordeling van het bereiken van de basisbekwaamheid c.q. vakbekwaamheid te komen, wordt gebruik gemaakt van een gevalideerd observatie-instrument. Het niet behalen van de basisbekwaamheid kan na drie jaar rechtspositionele gevolgen hebben.

Basisbekwaam – vakbekwaam

Zodra de leraar basisbekwaam is, worden in het persoonlijk ontwikkelingsplan afspraken gemaakt om te komen tot vakbekwaamheid.

De definitie van wat onder basisbekwaam en vakbekwaam moet worden verstaan, is in (een bijlage bij) de nieuwe cao opgenomen. In de definitie zijn toetsbare criteria opgenomen zodat een objectieve beoordeling mogelijk is.

Faciliteiten

Alle werknemers (met uitzondering van schoolleiders) hebben recht op 2 klokuren per werkweek (deeltijders naar rato) voor hun professionele ontwikkeling. Dit staat naast eventuele opgedragen scholing. Op schoolniveau is per FTE gemiddeld € 500,00 beschikbaar. Dit budget is bedoeld om de werknemer in staat te stellen invulling te geven aan zijn eigen professionalisering. Achteraf legt de werknemer binnen de bestaande gesprekkencyclus verantwoording af over zijn professionaliseringsactiviteiten.

Bijlagen

- Professionaliseringsbeleid JCS

8.2 Begeleiding startende leraren

De begeleiding van startende leraren wordt uitgevoerd door de coach en de leidinggevende aan de hand van een coachings- en begeleidingsplan. Dit betekent dat er intensieve coaching wordt ingezet en dat er sprake is van diverse klassenbezoeken en gespreksmomenten.

Nieuwe leraren ontwikkelen een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) waarin afspraken worden gemaakt over de persoonlijke ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een **jaarlijkse** vaardigheidsmeting met behulp van een nog te kiezen gevalideerd observatie-instrument. De lesobservaties (zie begeleidingsplan) worden uitgevoerd door de coach en de leidinggevende. Een collega uit dezelfde jaarlaag fungeert als mentor voor zaken die het leerstofaanbod en het algehele klassenmanagement betreffen.

Nieuwe leraren worden in principe benoemd voor bepaalde tijd. Als regel wordt binnen een jaar, op basis van een beoordelingsgesprek, een besluit genomen over het al dan niet omzetten van het tijdelijke dienstverband in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Uiterlijk twee maanden voor de einddatum moet dit besluit genomen zijn. Slechts bij uitzondering kan van de regel worden afgeweken (en wordt niet binnen een jaar een besluit genomen).

Omstreeks de voorjaarsvakantie wordt er door de schoolleiding een functioneringsgesprek gevoerd met de nieuwe leraar en uiterlijk drie maanden voor de einddatum van het tijdelijke dienstverband vindt het beoordelingsgesprek plaats.

Bijlagen

- Coaching op de JCS

8.2 Coaching

Onze school heeft een coach, die het ontwikkelingsproces van startende en ervaren leraren begeleidt. In het kader van goed personeelsbeleid willen we de leraren optimaal laten groeien in hun vak om zo de leerlingen zo goed mogelijk te kunnen begeleiden. Coaching is daar een middel bij uitstek voor. Coaching is gebaseerd op vertrouwen in de mogelijkheden van de leraar en op de gedachte dat gerichte aandacht het beste uit het menselijk kapitaal haalt.

De coach bewaakt en begeleidt het ontwikkelingstraject en onderhoudt hierover contact met de leidinggevende. Door middel van verschillende gesprekstechnieken stimuleert de coach de leraar te reflecteren op het eigen handelen met betrekking tot klassenmanagement en interactie op verschillende niveaus.

Het gaat erom het functioneren van de leraar te optimaliseren door voortdurende zelfreflectie op het eigen professionele handelen. Een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) maakt deel uit van dit ontwikkelingsproces. Hierin beschrijft de leerkracht zijn leerdoel(en), voorzien van een tijdsplanning. Naar aanleiding van het POP vinden klassenbezoeken en reflectiegesprekken plaats.

Daarnaast is het mogelijk om School Video Interactiebegeleiding (SVIB) in te zetten. In een SVIB-traject staat het samen analyseren van korte video-opnamen, die in de klas gemaakt zijn, centraal. Deze opnamen maken reflecteren op het eigen handelen van de leraar mogelijk vanuit concrete waarneming. In combinatie met het krijgen van feedback van de SVIB-er en het gezamenlijk overleg van leraar en SVIB-er heeft de opname een waardevolle plaats in de professionele ontwikkeling van een leerkracht.

Uitgangspunten voor coaching:

- Coaching gaat uit van de leraar als professional.
- Coaching gaat uit van wat goed gaat.
- Coaching gaat uit van gelijkwaardigheid.
- Coaching sluit aan bij de werkelijkheid van de leraar.
- Coaching gaat uit van concrete doelen.

- Coachingsgesprekken vinden plaats in een 'een-op-een relatie'.
- Rondetafelgesprekken vinden plaats met gecoachte, coach en leidinggevende.
- De gesprekken zijn vertrouwelijk binnen de cirkel van gecoachte, coach en leidinggevende.
- Coaching is een cyclisch proces.

Inzet:

De coaches kunnen op drie manieren ingeschakeld worden:

1. Eigen initiatief leerkracht
2. Op (bindend) advies van de leidinggevende
3. Inwerktraject startende leraar

Bijlagen

- Coaching op de JCS

8.3 Groepsbezoek

Groepsbezoeken vinden planmatig plaats bij startende leerkrachten. Ook wordt voorafgaand aan een beoordelingsgesprek een groepsbezoek gedaan. Op welke wijze de groepsbezoeken een plaats krijgen binnen de nieuwe opzet en uitvoering van de gesprekkencyclus moet nog worden vastgesteld.

8.5 Collegiale consultatie

Op onze school is momenteel geen sprake van schoolbrede collegiale consultatie. Het is voor individuele leraren wel mogelijk om deze vorm van 'leren van elkaar' op te nemen in hun persoonlijk ontwikkelingsplan.

8.6 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. Leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school

- Leraren voeren genomen besluiten loyaal uit
- Leraren stellen zich collegiaal op en kunnen en willen met anderen samenwerken
- Leraren voelen zich (mede)verantwoordelijk voor de school als geheel
- Leraren zijn actief betrokken en bereiden zich adequaat voor op de vergaderingen
- Leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
- Leraren zijn bereid en gemotiveerd om zich (voortdurend) te ontwikkelen
- Leraren zijn in staat te reflecteren op hun handelen

8.7 Gesprekkencyclus

De personeelsleden vormen het belangrijkste kapitaal van de school. De gesprekkencyclus is een belangrijk personeelsinstrument om voeling te houden met medewerkers en om de ontwikkeling van de medewerkers af te stemmen op de ontwikkelingsdoelen van de organisatie.

Doelen en wettelijk kader

De gesprekkencyclus vormt het hart van het personeelsbeleid.

- Het geeft richting aan het gewenste arbeidsgedrag en de identiteit van werknemers.
- Het biedt van ondersteuning bij het onderhouden en het ontwikkelen van de vastgestelde bekwaamheidseisen en het optimaliseren van het functioneren van de medewerker binnen de schoolorganisatie.
- Het stemt de wensen van de werknemer met betrekking tot zijn professionele ontwikkeling af op de ontwikkeldoelen van de onderwijsorganisatie.
- Het onderbouwt op billijke wijze de differentiatie in functie.
- Het bevordert op structurele wijze de inzetbaarheid van de medewerker op de interne en externe arbeidsmarkt.

Volgens de afspraken in de cao moeten periodiek met elke werknemer gesprekken gevoerd worden. De gesprekkencyclus op onze school bestaat uit een tweetal gesprekken, te weten het functioneringsgesprek en het beoordelingsgesprek.

De POP-gesprekken zijn in deze gesprekken geïntegreerd. De gesprekken worden binnen een driejaarlijkse cyclus gevoerd. De gesprekken worden door de schoolleiding en de leden van het DB gevoerd.

Tijdsplanning

Jaar 1: Functioneringsgesprek

Doel: In dit gesprek wordt samen over het functioneren gesproken en worden de ontwikkelingsdoelen voor de komende cyclus vastgelegd in een POP.

Jaar 2: Functioneringsgesprek

Doel: Dit gesprek staat in het teken van de voortgang van de ontwikkelingsdoelen op basis van het POP, wordt met elkaar gesproken over de ontwikkeling van het functioneren en wordt het POP bijgesteld.

Jaar 3: Beoordelingsgesprek

Doel: In dit gesprek spreken de gespreksleiders een oordeel uit over het functioneren van de medewerker in de afgelopen drie jaren. Op basis van de resultaten van het beoordelingsgesprek is de medewerker in staat zijn POP te evalueren. Het geëvalueerde POP is het uitgangspunt voor het volgende functioneringsgesprek, waarmee de cyclische opbouw van de gesprekkenstructuur gewaarborgd is.

Bijlagen

- Document Gesprekkencyclus
- Competentiescan Leraar L10-L11

8.8 Taakbeleid

De afspraken met betrekking tot het taakbeleid zijn vastgelegd in het taakbeleidsplan.

Het taakbeleid is gericht op het realiseren van een optimale afstemming tussen de lesgevende en niet lesgevende taken in combinatie met de beschikbare tijd, voorkeur en kwaliteiten van de teamleden. Goed taakbeleid, als onderdeel van een goed leeftijdsbewust personeelsbeleid, kan de werkdruk verminderen. Taakbeleid zorgt bovendien voor een evenwichtiger verdeling van werkdruk over het hele team.

De normjaartaak geeft de grenzen voor de vormgeving van taakbeleid. In de regeling normjaartaak is de omvang van de normjaartaak voor een fulltimer gesteld op 1.659 uur per jaar. Er zijn ook afspraken gemaakt over de verdeling van deze uren over de verschillende taakgebieden: voor lestaten is maximaal 940 uur per jaar beschikbaar en voor deskundigheidsbevordering tenminste 83 uur. De overige uren kunnen worden besteed aan voor- en nawerk, duurzame inzetbaarheid en overige schooltaken.

Conform CAO-PO 2018-2019 is in het taakbeleidsplan de besteding van de werkdrukgeden opgenomen evenals een tijd- en plaatsregeling. Ook de procedure werkverdeling is beschreven. Deze aanpassingen zijn geaccordeerd door de MR.

Bijlagen

- Taakbeleidsplan

8.9 Verzuimbeleid

Het ziekteverzuimbeleid is vastgelegd in het ziekteverzuimbeleidsplan. We verstaan onder ziekteverzuimbeleid het geheel aan plannen en maatregelen gericht op het voorkomen en/of verminderen van het verzuim op de school. Hierbij zijn activiteiten gericht op het bevorderen van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemer in relatie tot het werk van wezenlijk belang. Het ziekteverzuimbeleid is dan ook onlosmakelijk verbonden met het arbobeleid.

Bij het ziekteverzuimbeleid hebben we de volgende doelen:

- Het voorkomen dat medewerkers door het verrichten van hun werkzaamheden arbeidsongeschikt worden.
- Het ziekteverzuim zo laag mogelijk houden.
- Het voldoen aan de wettelijke regels van o.a. de wet verbetering poortwachter.

In het ziekteverzuimbeleidsplan onderscheiden we:

- Preventief beleid: beleid gericht op verbetering van de balans belasting | belastbaarheid.
- Curatief beleid: beleid gericht op een spoedig herstel en werkhervatting.
- Registratie en administratie.

Er zijn veel factoren die het verzuim beïnvloeden. Een deel kan door de schoolleiding worden beïnvloed, bijvoorbeeld de arbeidsomstandigheden, het schoolklimaat, de stijl van leidinggeven, de aandacht voor de individuele medewerker. Een ander deel kan door de werknemer zelf worden beïnvloed, zoals gezond leven, tijdig problemen onderkennen en bespreken, bij problemen niet doorlopen maar tijdig een bedrijfsarts bezoeken. Tenslotte ligt een deel buiten de beïnvloedingsfeer van werkgever en werknemer.

Het beleid is er echter op gericht om de factoren die het verzuim beïnvloeden zodanig te optimaliseren dat er sprake is van zo min mogelijk verzuim.

De ziekmelding dient de werknemer bij de schoolleiding te doen. Hierbij houden werkgever en werknemer zich aan het protocol ziekmelding (zie bijlage ziekteverzuimbeleidsplan). De schoolleiding draagt er zorg voor dat alle werknemers op de hoogte zijn van dit protocol. De schoolleiding hanteert een leidraad voor het voeren van een (telefonisch) gesprek bij ziekmelding (zie bijlage ziekteverzuimbeleidsplan).

Betrokkenheid van collega's en leidinggevenden met de zieke is belangrijk. Bij langdurend verzuim van het werk kan vervreemding optreden wat een negatief effect heeft op de werkherleving. Regelmatig contact met de zieke kan dit voorkomen. Behalve telefoontjes, ziekenbezoek, bloemen enzovoorts, is het ook goed om relevante post door te sturen en andere informatie van de school. Vanuit de werkgever wordt op gezette tijden een attentie bezorgd. In het ziekteverzuimbeleidsplan staat een overzicht van de activiteiten, die gedurende het ziekteverzuim van een werknemer, worden ondernomen en is tevens een leidraad voor de leidinggevende opgenomen in geval van een huisbezoek.

Bijlagen

- Ziekteverzuimbeleidsplan

8.10 Werving en selectie

De procedure werving en selectie personeel Johannes Calvijnsschool is leidend bij de werving en selectie van personeelsleden. We zoeken betrokken en deskundige leraren die voldoen aan de criteria van een leraar in een professionele leergemeenschap. Het competentieprofiel is uitgangspunt voor de sollicitatiegesprekken en de proeflessen.

Bijlagen

- Procedure werving en selectie

8.11 Stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leraren vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leraren. Daarom bieden wij stagiaires van Driestar hogeschool de gelegenheid om ervaring op te doen. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de hogeschool. Wij bieden ook gelegenheid voor maatschappelijke stages, snuffelstages, praktijkonderwijsstages en onderwijsassistentstages. Er zijn protocollen opgesteld voor de begeleiding van de diverse stagevormen en het geheel wordt gecoördineerd door de stagecoördinator.

Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel.

Bijlagen

- Protocol stagiaires Driestar hogeschool
- Protocol Lio-stagiaires
- Procedure maatschappelijke stage en | of snuffelstage
- Procedure stage praktijkonderwijs
- Protocol OA-stagiaires

8.12 Organisatorische doelen personeelsbestand

Het personeelsbestand is kwantitatief inzichtelijk. Omdat het leerlingenaantal volgens de prognoses stabiel blijft verwachten we geen grote wijzigingen in het aantal fte's (fulltime-equivalent).

Vanwege de nadruk op talentontwikkeling van leerlingen door uitdagend onderwijs en passend onderwijs verwachten we dat het in de komende jaren noodzakelijk zal zijn om de uren voor (vak)leraren uit te breiden.

De school beschikt over duidelijke functieomschrijvingen van onderstaande functies. Het creëren van deze nieuwe leraarsfuncties biedt leraren loopbaanperspectief, stimuleert tot specialisatie en maakt het beroep van leraar aantrekkelijker. Tegelijkertijd vormt de realisatie van de functies een aanzet tot organisatieveranderingen die de kwaliteit van het onderwijs verhogen. In de achterliggende jaren zijn de geplande L11-functies gerealiseerd en zijn bijbehorende functieomschrijvingen opgesteld.

Op school zijn de volgende L11-functies:

- Intern Begeleider groep 1-2
- Intern Begeleider groep 3-5
- Intern Begeleider groep 6-8
- 2 Coaches
- ICT-coördinator
- Taalcoördinator
- Rekencoördinator
- Meer- en hoogbegaafdheidscoördinator

Vanwege de grootte van de school, de doorgaande lijn van groep 1 t/m 8 en het investeren in de professionaliteit van de leraren, vinden we het belangrijk dat meerdere leraren de opleiding tot taalcoördinator, rekencoördinator en gedragspecialist volgen. Leraren worden in de gelegenheid gesteld om de opleiding te volgen en vormen onder leiding van de betreffende coördinator een kernteam en leveren op deze wijze een bijdrage aan de inhoudelijke onderwijsontwikkeling van de school.

Bijlagen

- Professionaliseringsbeleid

8.13 Organisatie

Groeperingsvorm

De schoolorganisatie gaat uit van het leerstofjaarklassensysteem: in elk leerjaar wordt een afgesproken hoeveelheid leerstof (voor vrijwel ieder vakgebied aan de hand van een methode) behandeld. We geven onderwijs aan groepen kinderen die ongeveer even oud zijn. Kinderen die tussen 1 oktober en 30 september geboren zijn, komen in principe in dezelfde jaargroep. Dat betekent niet dat alle kinderen even ver zijn in hun ontwikkeling en over dezelfde mogelijkheden beschikken. Door het leerstofaanbod zoveel mogelijk af te stemmen op de mogelijkheden van het kind, willen we recht doen aan de uniciteit van de kinderen. Zo proberen we onderwijs op maat te verzorgen. Bij Rekenen wordt het klassenverband in de bovenbouw, indien noodzakelijk, doorbroken. Kinderen kunnen dan in een lagere groep op hun eigen niveau rekenen.

Hoorns model

De school hanteert het Hoorns model, dit houdt in dat de schooltijden voor alle leerlingen gelijk zijn. Op woensdag- en vrijdagmiddag zijn alle leerlingen vrij. Vanwege de grootte van de school zijn er in iedere jaarlaag minimaal twee en veelal drie parallelgroepen. In enkele gevallen worden er combinatiegroepen gevormd. In deze groepen plaatsen we kinderen, die het werken in een dergelijke groep aankunnen.

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.

1. De ouders | verzorgers tonen zich betrokken bij de school door activiteiten die de school daartoe onderneemt.
2. De leerlingen en het personeel voelen zich aantoonbaar veilig op school.
3. De leerlingen tonen zich betrokken bij de school.
4. Het personeel voelt zich betrokken bij de school.
5. De leerlingen en het personeel tonen in gedrag en taal ook buiten de lessen respect voor elkaar.
6. De leerlingen, het personeel en de ouders | verzorgers ervaren dat de schoolleiding positief bijdraagt aan het schoolklimaat.

De school hanteert een geactualiseerd pestprotocol, er is een opgeleide anti-pest coördinator.

Sociale en fysieke veiligheid | Arbo

Het Arbobeleid is gericht op het waarborgen van de veiligheid en gezondheid van medewerkers en leerlingen, en op de bevordering van hun welzijn.

Om dit te bereiken is de school zo georganiseerd dat onaanvaardbare risico's in principe zijn uitgesloten. Verzuim door ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt zo veel mogelijk tegengegaan. Agressie, (seksuele) intimidatie, geweld, pesten en discriminatie worden actief bestreden.

Onze school heeft de volgende uitgangspunten t.a.v. sociale veiligheid:

- Onze school ziet sociale veiligheid als een Bijbelse opdracht De school is een leer- en oefenplaats voor sociaal gedrag De leraren kennen de leefwereld van de leerlingen

- Gezag, regels en orde hebben preventieve kracht Problemen en incidenten worden adequaat opgepakt

Het Arbobeleid is vastgelegd in het Arbobeleidsplan. Dit plan is op een aantal onderdelen nader uitgewerkt in het veiligheidsplan, het ontruimingsplan en het verzuimbeleidsplan.

In algemene zin worden scholen in toenemende mate geconfronteerd met incidenten op het gebied van agressie, geweld en seksuele intimidatie. We hebben daarom ons veiligheidsbeleid beschreven in het veiligheidsplan.

- Het handhaven van een schoolklimaat, waarin iedereen elkaars integriteit respecteert;
- Het voeren van een actief beleid om agressie, geweld en seksuele intimidatie te voorkomen;
- Het serieus nemen van klachten betreffende agressie, geweld en seksuele intimidatie en deze conform de klachtenregeling afhandelen;
- Het niet tolereren van agressie, geweld en seksuele intimidatie en daartoe het hanteren van passende gedragsregels en waar nodig een passend sanctiebeleid;
- Het toepassen van de meldcode.

Elk vier jaar wordt een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) opgesteld. Dit is een systematisch onderzoek naar de mogelijke risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn in het werk. De RI&E wordt door de preventiemedewerker uitgevoerd met het door het Vervangingsfonds ontwikkelde instrument: De Arbomeester. De Arbo-commissie bepaalt jaarlijks of gewijzigde omstandigheden een (gedeeltelijke) herhaling van de RI&E vereisen. Conform de Arbowet stelt de preventiemedewerker na de afname van de RI&E een Plan van aanpak op. Hierin staat welke onderwerpen in welke volgorde aan bod komen en welke activiteiten zullen worden uitgevoerd. De voortgang van het Plan van aanpak wordt jaarlijks weergegeven in het Arbo-jaarverslag.

Er wordt jaarlijks een veiligheidscontrole uitgevoerd van de brandblusapparatuur en de elektrische installatie.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid (paragraaf 9.9). De school beschikt over voldoende bedrijfshulpverleners.

Bijlagen

- Arbobeleidsplan
- Veiligheidsplan
- Ontruimingsplan
- Verzuimbeleidsplan

9. Communicatie

9.1 Interne communicatie

Goede communicatielijnen met alle betrokkenen zijn buitengewoon belangrijk. Betrokkenheid en verantwoordelijkheid van de medewerkers op het werk en op het schoolgebeuren zijn cruciaal om de kwaliteit van de school te borgen en te verbeteren.

Communicatie is één van de sleutelwoorden voor een goed functionerende gemeenschap. Het gevoel van met elkaar te staan voor het onderwijs op de school geeft energie en bevordert de samenwerking. De communicatie moet gericht zijn op de doelen van de school, op de gedragslijnen en op afstemming tussen de leraren.

Wat betreft ons communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. We zijn zoveel als mogelijk open en transparant over de onderwerpen die de schoolorganisatie betreffen.
2. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname.
3. Zaken worden op de juiste plaats besproken.
4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf.
5. Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen.

Tevens is het van belang, dat de communicatie met degenen die betrokken zijn bij de school optimaal verloopt. Intern communicatiemiddel is de tweewekelijks uitgave van de Kluitruif (personeelsinformatie). Informatie wordt tevens verspreid via e-mailboxen van de leraren.

Onderstaande zaken zijn van groot belang voor een goede interne communicatie:

1. We werken met een jaarplanning waarin alle vormen van structureel overleg overzichtelijk zijn weergegeven.
2. De schoolleiding verstrekt het team voldoende informatie via de e-mail, de tweewekelijkse infobrief (Kluitruif) of mondeling.
3. De personeelsleden communiceren op een correcte wijze met elkaar.
4. Het beleidsmatig overleg tussen school en bevoegd gezag, het overleg in de schoolleiding en de team- en de bouwvergaderingen, zijn gericht op de optimalisering van de onderwijskwaliteit.
5. Het overleg tussen de school en de medezeggenschapsraad is gericht op beleidsmatige en onderwijsinhoudelijke ontwikkelingen.

Tevens komt de interne communicatie jaarlijks aan de orde tijdens de functionerings-gesprekken en de beoordelingsgesprekken.

9.2 Externe communicatie

Onze school staat midden in de dorpsgemeenschap. 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 onderhouden we systematische en geregleerde contacten met:

- Gemeente Sliedrecht (Bestuurlijk Overleg Scholen (BOS), Lokale Educatieve Agenda (LEA), Ambtenaar en Wethouder onderwijs)
- Peuteropvang Bij de Hand en (indien nodig) andere voorschoolse voorzieningen Driestar hogeschool (PABO)
- Diverse scholen voor primair en voortgezet onderwijs in de regio (FPO) Rijnmond

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent

- Berséba, landelijk reformatorisch samenwerkingsverband Centrum voor jeugd en gezin | Schakelfunctionaris Schoolmaatschappelijk werk
- Orthopedagoog Driestar Educatief
- Rivas Zorggroep (schoolarts, logopedist)

De onderstaande zaken vinden we van groot belang voor goede externe contacten:

1. De school onderhoudt functionele contacten met instellingen en voorzieningen in de regio.
De school onderhoudt contacten met scholen voor voortgezet onderwijs.
2. De school participeert actief binnen het landelijk reformatorisch samenwerkingsverband Berséba, FPO-Rijnmond en andere netwerken in de regio en onderhoudt bovendien functionele contacten met de (lokale) overheid.

9.3 Communicatie met ouders of verzorgers

Gezin en school dragen ieder een eigen verantwoordelijkheid, maar liggen duidelijk in elkaars verlengde. We dienen een gezamenlijk doel: kinderen opvoeden in de vreze des Heeren. Als het goed is, ondersteunen en versterken zij elkaar. De school hecht dan ook waarde aan een schoolbeleid, dat open staat naar en voor ouders. Ouders zien we als gelijkwaardige gesprekspartners. Onze grondhouding is dat we alle ouders serieus nemen.

Als school zijn we gebaat bij het meeleven en actieve betrokkenheid van de ouders bij het totale functioneren van de school. Dat is allereerst gericht op de leerlingen en hun ontwikkeling. Hiervoor vinden contactavonden, ouderbezoeken en overige vormen van overleg plaats. Daarnaast is het ook gericht op de onderwijskundige en organisatorische ontwikkeling. We informeren ouders via de maandelijkse nieuwsbrief, de website en de schoolgids. We nodigen de ouders uit voor diverse schoolgelegenheden zoals: ouderavonden, vieringen, open dagen en dergelijke. We stellen meedenken en reflectie van ouders op prijs. 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. We vinden het belangrijk om te weten wat er leeft onder de ouders. We peilen dit via de algemene contacten met de ouders en via de vierjaarlijkse ouderenquête. Om alle ontwikkelingen en activiteiten in goede banen te leiden, is de hulp van ouders voor ons onmisbaar.

1. Leraren werken actief aan een optimale samenwerking tussen ouders en leraren.

2. Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders.
3. Ouders worden periodiek op de hoogte gebracht van de ontwikkelingen van hun kind.
4. Ouders houden de school op de hoogte van het welbevinden en de ontwikkeling van hun kind.
5. Leraren stimuleren ouders tot onderwijsondersteunend gedrag in de thuissituatie.
6. Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken.
7. Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten.
8. Ouders worden betrokken bij (extra) zorg.
9. Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs.

9.4 Overgang PO – VO

We zorgen ervoor dat onze leerlingen soepel doorstromen naar het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor school betekent dit dat wij ons verdiepen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een regelmatig contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren.

1. Wij hanteren een procedure voor de advisering.
2. Wij overleggen systematisch met de coördinatoren 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.

9.5 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met Peuteropvang Bij de Hand, die in onze school gehuisvest is. Peuteropvang Bij de Hand hoort wel bij de school, maar valt onder de verantwoordelijkheid van Wasko. Onze school (vroegschool: groep 1 en 2) maakt gebruik van het observatiesysteem KIIJK. Peuteropvang Bij de Hand maakt ook gebruik van dit systeem, zodat een goede doorgaande lijn mogelijk is. We onderhouden een goede relatie met alle voorschoolse voorzieningen waarvan kinderen doorstromen naar onze

school. In alle gevallen is er sprake van een schriftelijke overdracht. Wanneer doelgroepkinderen doorstromen naar onze school is er sprake van een warme (mondelling) overdracht.

1. Wij beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod (wat).
2. Het educatief handelen is op elkaar afgestemd (hoe).
3. De zorg en begeleiding is op elkaar afgestemd.
4. Er is in alle gevallen sprake van een schriftelijke of mondelinge overdracht.

9.6 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school beschikt niet over voorzieningen met betrekking tot de voor- en naschoolse opvang. Om te voldoen aan de wettelijke bepaling, hebben we een contract afgesloten met Korelon Christelijke Gastouderopvang (Lievershil 42, 3332 RJ te Zwijndrecht). Dit bureau heeft als doelstelling alle ouders, via de reguliere opvang, de mogelijkheid te bieden hun kind(eren) te laten opvangen binnen de eigen christelijke identiteit en leefsfeer. Korelon is een organisatie die is gespecialiseerd in KinderOpvang, RELatie en ONderwijs.

De tussenschoolse opvang wordt verzorgd door de leraren die met de leerlingen eten en pleinwachtouders. De overblijfprijs is vastgesteld op € 1,50 per keer. Ouders die op een afstand van 2,5 kilometer of meer van de school wonen mogen hun kinderen gratis laten overblijven.