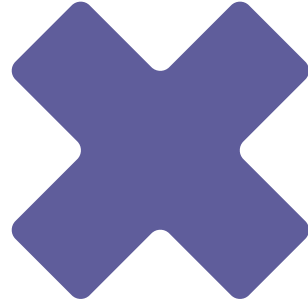


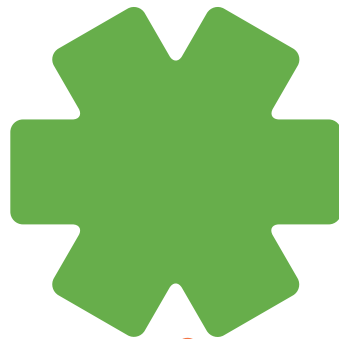
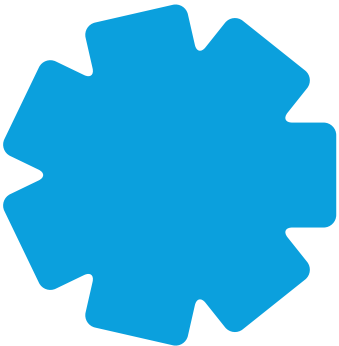
2015-2019

Strategisch Beleidsplan St. Willibrordusschool

Strategisch



Beleidsplan



2015–2019

2

Arbeidsvoorwaarden	48
Teambuilding	48
Intervisie en coaching	48
Organisatiebeleid	49
Taakbeleid en taakverdeling	49
Functiehuis	49
Personele voorziening	51

4 *

Domeinplan Onderwijs

Doelen & Kernpunten	53
Inleiding	54
School en organisatie	56
De school	57
De leerlingpopulatie	57
Het team	57
De situering van de school	57
De organisatie	59
De groeperingsvormen	60
Regels en afspraken	60
Inzet van middelen	60
BSO	61
Schooltijden/continurooster	61
Onderwijskundig beleid	62
Algemene aandachtspunten	62
Levensbeschouwelijke identiteit	63
Onderwijsaanbod	63
Leertijd	63

Pedagogisch klimaat	64
Didactisch handelen	64
Zorg en begeleiding	64
ICT	65
Professionalisering	65
Kernteam	65
Kleuters	66
Passend Onderwijs	66
Handelingsgericht Werken	66
Ouderbetrokkenheid	67
Kwaliteitsbeleid	69
Algemeen	69
Methodes en toetsing	69
Opbrengsten	69

5 r

Domeinplan Communicatie

Doelen & Kernpunten	71
Inleiding	72
Interne Communicatie	74
Externe Communicatie	75
Ouders	78
Overigen	79
Extern met overigen	83
Communicatieplan	84
Colofon	86

Woord vooraf

Voor u ligt het strategisch beleidsplan (SBP) van de St. Willibrordusschool uit Herveld. In dit document beschrijven we de hoofdlijnen van ons beleid voor de komende 5 jaren. Wij hebben dit beleid vastgesteld op basis van een heldere missie en visie waaruit wij een aantal hoofddoelen voor de komende 5 jaren hebben gedestilleerd. Deze (6) doelen staan steeds centraal bij het bepalen en uitvoeren van het strategisch beleid voor de komende periode.

Het strategisch beleidsplan dient een tweeledig doel.

Ten eerste is het uitgangspunt (kaderstellend) voor directie/bestuur en leerkrachten van de school bij het werken aan permanente aandacht voor en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs, zodat onze school optimaal aangesloten blijft bij de veranderende omstandigheden in de samenleving. Ten tweede geeft het de lezer een duidelijk beeld welke missie en visie ten grondslag liggen aan de uiteindelijke doelen die wij ons gesteld hebben voor de periode 2015-2019.

De opbouw van dit document is zo gekozen dat langs een logisch pad, dat begint bij onze missie en eindigt bij de concrete activiteiten, een totaalbeeld ontstaat van doelen en beleid voor de komende 5 jaren. Achtereenvolgens komen aan de orde:

Ambitieus, realistisch,
kritisch en zeker met hoge
verwachtingen

Missie

Wij hebben onze missie verwoord als de droom die wij in 2019 verwezenlijkt willen hebben. Deze droom is het begin van alle andere onderdelen van dit document. Wij hebben gekozen voor deze “droomaanpak” omdat wij onze missie niet als puur zakelijk en inhoudelijk zien maar ook als belangrijke inspiratiebron. De droom staat beschreven op pagina 7.

Visie

Onze visie geeft antwoord op de vraag hoe wij onze droom willen gaan verwezenlijken, wat ervoor gedaan moet worden om die droom in 2019 werkelijkheid te laten zijn. De uitwerking treft u aan op pagina 8-9.

Doelen

De doelen die wij ons hebben gesteld zijn een rechtstreeks gevolg van onze missie en visie. Ze geven aan wat er in meer concrete termen nodig is om onze droom te verwezenlijken. Deze (6) doelen willen wij realiseren in de periode 2015-2019. De doelen staan beschreven op pagina 10.

Kernpunten

Om de doelen die we ons hebben gesteld te bereiken zijn er verschillende activiteiten en acties nodig. In totaal hebben wij 23 kernpunten beschreven die er gezamenlijk (in samenhang met elkaar) voor zorgen dat we onze doelen in 2019 ook daadwerkelijk gerealiseerd hebben. Deze kernpunten zijn voor het bestuur de kaders waarbinnen zij haar uiteindelijke plannen van aanpak voor de 5 domeinen, financiën, huisvesting, personeel, onderwijs en communicatie opstelt. De kernpunten zijn op pagina 11 van dit document in een schema weergegeven zodat de onderlinge samenhang en relatie met de 6 doelen in één oogopslag duidelijk is.

Domeinen

De domeinen vormen het laatste onderdeel van dit strategisch beleidsplan. Of wellicht beter, zij zijn het vervolg op het strategisch beleidsplan. Binnen deze domeinen geeft het bestuur aan wat zij voor de komende periode van 5 jaren van plan is. Uiteraard zijn deze plannen een rechtstreekse uitwerking van de missie, visie, doelen en kernpunten zoals hierboven is beschreven. Elk domeinplan begint met een overzicht van de doelen en kernpunten die van toepassing zijn op het betreffende domein. Direct daarna volgt een beknopt overzicht waarin duidelijk wordt welke concrete activiteiten in het domeinplan worden beschreven per kernpunt. De plannen per domein treft u aan vanaf pagina 15.

Al met al ligt hier een koersbepalend document, dat na een belangrijke input van het team, de ouders en de kinderen door het bestuur is opgesteld om “onze droom” te verwezenlijken. Ambitieuze, realistische, kritische en zeker met hoge verwachtingen. Maar bovenal met een hoge betrokkenheid van alle personen die hieraan de komende periode hun bijdrage zullen gaan leveren. Vanuit een duidelijke samenwerking en communicatie tussen medewerkers en andere betrokkenen kan er, door samenhangend handelen op het terrein van organisatorisch-, onderwijskundig-, financieel-, en personeelsbeleid recht worden gedaan aan onze missie: **Ruimte om te leren**

Hiermee bieden we eenieder de kans om zijn/haar talenten voluit te ontwikkelen. Een opdracht aan ons allen!

Wij wensen u toe daaraan naar vermogen te kunnen bijdragen.

Het Bestuur.

Visie

Een school die kinderen stimuleert om het beste maar ook het mooiste uit zichzelf te halen, talenten te ontdekken, aan te boren en te durven gebruiken, doordat willen en kunnen beter bij ons past dan moeten en zullen.

Onze droom die we in 2019 gerealiseerd hebben:

Dit is de St. Willibrordusschool, onze school. Een school om trots op te zijn en een school om bij te willen horen, als leerling, leerkracht en als ouder. Een school met een eigen gezicht die past binnen onze omgeving en die aansluit bij een veranderende wereld.

Een school die heeft bereikt dat kinderen hier willen leren en zich willen ontwikkelen. We zijn aantrekkelijk voor ze. Als school en als schoolgebouw. Aantrekkelijk, uitnodigend en veilig. Een school die je bij blijft. Vanuit welke ontmoeting dan ook. Een school die indruk heeft gemaakt vanaf het eerste contact, ertoe doet. Een die je aanraadt vanuit de wetenschap en de ervaring dat het er klopt.

Waar we "naar school" nog leuker hebben weten te maken, vanuit het besef dat elke schooldag een kans biedt. Voor kinderen, leerkrachten en voor ouders. Een school die snapt dat blijven verbazen, blijven ontwikkelen betekent.

Een school die kinderen stimuleert om het beste maar ook het mooiste uit zichzelf te halen, talenten te ontdekken, aan te boren en te durven gebruiken, doordat willen en kunnen beter bij ons past dan moeten en zullen.

Kortom een school die kinderen, leerkrachten en ouders ruimte geeft om te leren. Van elkaar en met elkaar.

Daarom **Ruimte om te leren**

Om die droom te verwezenlijken...

nauwe samenwerking
positieve medewerking
begrip
meedenken
ouderbetrokkenheid en
ouderparticipatie
pro-actief elkaar voorzien
van informatie en
het aangaan van contacten
communicatie
ontmoet elkaar
in gesprek
heldere verwachtingen
open
eerlijk en respectvol

onderzoekende houding
kernteams/specialisaties
waarderen en steunen
kennis en expertise
ontwikkelen
inzetten en waarderen van
kwaliteiten
collegiale consultatie
interview
durf
in gesprek met elkaar
professionaliteit
feedback
leren van elkaar en
met elkaar met respect

Samenwerken

...werken we respectvol en nauw samen met eenieder die betrokken is bij het welzijn van het kind. Team en ouders zijn samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het kind. De leerkracht heeft een centrale positie als het gaat om het aanbieden van leerstof, strategieën en leermiddelen. De ouders zijn op de hoogte van het leerstofaanbod, volgen actief de ontwikkeling van het kind en stimuleren het kind. Samen staan we garant voor een goede leeromgeving door pro-actief in gesprek te gaan en te blijven en elkaar te voorzien van informatie.

Team

... hebben we een sterk leerkrachtenteam. Binnen het team heeft iedereen zijn eigen kwaliteiten en/of specialisaties. Door de kwaliteiten van de teamleden bewust in te zetten bij ontwikkelingen binnen ons onderwijs en de leerlingenzorg, ontwikkelt het team zich ook als geheel. Het team heeft een onderzoekende houding. Door in gesprek te gaan, bij elkaar te kijken en open te staan voor feedback leert het team op een respectvolle manier van en met elkaar.

Pedagogisch klimaat

... hebben we een veilig en inspirerend schoolgebouw en schoolplein tot onze beschikking. We hebben een goed volgsysteem en een goede methode voor de sociaal emotionele ontwikkeling. We bieden een veilige omgeving door respectvol met elkaar om te gaan en elkaar te waarderen. Iedereen is gelijk in het anders mogen zijn. We zijn trots op onszelf en op elkaar.

Onderwijs

... bieden we basiszorg en gespecialiseerde zorg -passend onderwijs- waarbinnen het individu, de groep en het team zich kan blijven ontwikkelen. We bieden kwalitatief goed onderwijs voor alle kinderen. De leerkracht komt zoveel mogelijk tegemoet aan de onderwijsbehoefte van ieder kind om te zorgen dat het kind de bij hem/haar passende doelen haalt. Uitgangspunt is het maximale uit iedere leerling halen. Daarnaast leren we de kinderen, in het huidige digitale tijdperk, "echt" contact te maken, om relaties aan te gaan en te onderhouden.

veiligheid
sfeer
geborgenheid
ontwikkeling
transparant
ruimte bieden
waardering voor elkaar
warmte centrale plek in het dorp voor de ouders voor de kinderen voor de collega's
trots
innerlijke betrokkenheid
respect
rust
structuur
uitnodigend
leren van elkaar en met elkaar

vernieuwend
in beweging
kansen pakken
zelfontplooiing
basiszorg en
gespecialiseerde zorg
passend onderwijs
kernteams
kinderen op eigen niveau begeleiden en stimuleren
kwalitatief goed onderwijs voor elk kind
duurzaam bouwen aan onderwijskwaliteit
basisvakken
uitdagende leeromgeving
passende hoge doelen stellen
ontwikkeling
veranderen waar nodig en borgen wat goed is
in gesprek mét elkaar
rust
structuur
effectief
zorg op maat
sociaal emotionele ontwikkeling

Doelen & Kernpunten

A

WIJ WILLEN EEN
SCHOOL ZIJN MET
EEN PRETTIGE
SFEER EN EEN
VEILIG KLIMAAT

B

WIJ WILLEN EEN
UITNODIGENDE
EN INSPIRERENDE
LEEROMGEVING
BIEDEN

C

WIJ WILLEN EEN
SCHOOL ZIJN MET
EEN KWALITATIEF
HOOGWAARDIG
AANBOD

D

WIJ WILLEN EEN
INNOVATIEVE
SCHOOL ZIJN,
DIE PAST BIJ DE
SAMENLEVING

E

WIJ WILLEN EEN
PASSENDE
COMBINATIE
VAN INDIVIDUELE
EN COLLECTIEVE
AANDACHT VOOR
DE KINDEREN

F

WE WILLEN
EEN SCHOOL
ZIJN WAAR
SAMENWERKING,
TUSSEN
EENIEDER DIE
BETROKKEN IS BIJ
HET WELZIJN VAN
DE KINDEREN,
UITGANGSPUNT IS



MEERJAREN BEGROTING

De integrale
meerjarenbegroting
is sluitend

KENGETALLEN

De financiële kengetallen
zijn op het gewenste niveau

ONDERZOEK

ENERGIE BEPERKING

Verder onderzoek starten
naar en mogelijk realiseren
van energiebesparende
maatregelen



FACELIFT

De gebouwelijke uitstraling
van de school blijft onder
constante aandacht
A B D

VEILIGHEIDSNORMEN

Alle voorzieningen
voldoen aan de geldende
veiligheidsnormen
A

ENERGIE BEWUST

We willen onderzoek doen
naar de mogelijkheden voor
beperking van
het energieverbruik
D

ONDERHOUDS PLAN

Opstellen en uitvoeren
van een Meerjaren
Onderhouds Plan
A



LEERKRACHT- VAARDIGHEDEN

Uitbreiden en
professionaliseren van de
leerkrachtvaardigheden
A B C D E F

GESPREKSCYCLUS

De gesprekscyclus en het
bekwaamheidsdossier
krijgen een volwaardige
plaats in de
professionalisering
A B C D E F

DIDACTISCHE VAARDIGHEDEN

Vergroten van de didac-
tische vaardigheden van
de leerkrachten geïnitieerd
vanuit de kernteams (lezen-
taal-rekenen en creativiteit)
B C E

NORMJAARTAAK

Vanuit de normjaartaak
bewaken we de werkdruk,
afgestemd op de realiteit
A D F

WERKDruk

De administratieve werkdruk
voor de leerkrachten blijft
aandachtspunt voor de
directie
A C F

BETROKKENHEID

Het team wordt zo optimaal
mogelijk betrokken bij de
schoolontwikkeling
A B C D E F

TEAMBUILDING

Teambuilding, is constant
onder de aandacht
A F



PEDAGOGISCH KLIMAAT

Kinderen werken/spelen/
leren in een veilig
pedagogisch klimaat
A B E F

PASSEND ONDERWIJS

Passend Onderwijs,
ingericht volgens ons School
Ondersteunings Profiel
A B C D E F

KWALITEIT

Verdere uitdieping en
borging van de kwaliteit
van het onderwijs
A B C D E F

TOETS SCORE

Toets score (waaronder de
Cito-score) en ontwikkelings-
mogelijkheid ligt voor elk
individueel kind op een
maximaal niveau
B C E

SPELEN

Spelend en ontdekkend
leren in het kleuteronder-
wijs heeft een belangrijke
plaats in het programma.
A B C E

BUITENSCHOOLSE OPVANG

Optimalisering van de
buitenschoolse opvang
D F



INTERNE COMMUNICATIE

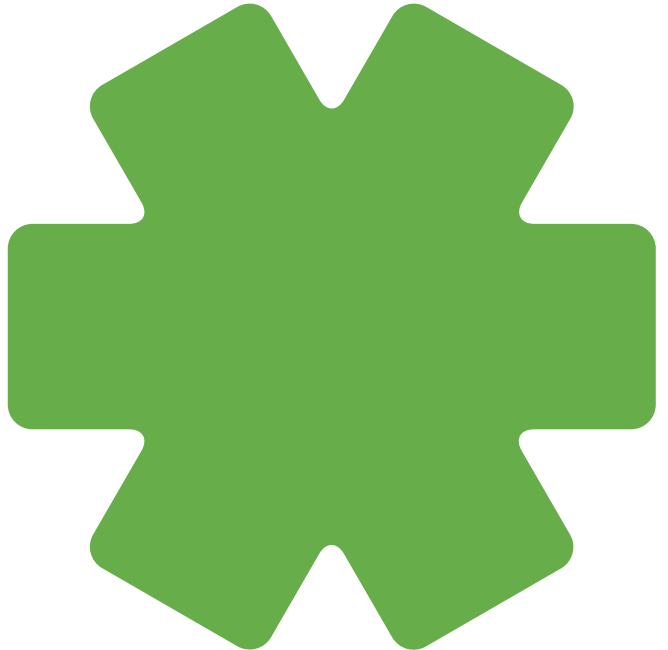
Optimalisering van de
interne communicatie
A F

OUDER- BETROKKENHEID

De ouderbetrokkenheid
wordt geoptimaliseerd
A D F

EXTERNE COMMUNICATIE

Optimalisering van de
externe communicatie
A D F





Domein Financiën





Doelen & Kernpunten Domein Financiën

De integrale meerjarenbegroting is sluitend.

De financiële kengetallen zijn op het gewenste niveau.

Verder onderzoek naar en mogelijk realiseren van energiebesparende maatregelen.

- A In het kader van duurzaamheid.
- B Om de exploitatielasten te drukken.





Inleiding

De Sint Willibrordusschool is financieel kerngezond. Dat is bereikt door jarenlang verstandig met de beschikbare middelen om te gaan: incidentele kosten financieren met incidentele baten, structurele kosten financieren met structurele baten. Dit uitgangspunt in combinatie met een dosis nuchterheid ("als het niet kapot is dan moet je het niet vervangen") heeft ertoe geleid dat St. Willibrordus beschikt over prachtige financiële rapportcijfers. De financiële positie van de school geeft aan dat er ruimte is om te investeren in onderwijs. Het financiële beleid van de Sint Willibrordusschool zal in de periode 2015-2019 gericht zijn op het behouden van een zeer gezonde financiële positie. Tevens willen we ervoor waken om te hoge reserves aan te houden.

Beheer

Bestuur

Onze school kent als rechtspersoon de stichtingsvorm. De officiële naam is Stichting Katholiek Onderwijs "St. Willibrordus". De dagelijkse leiding van onze school is in handen van het College van Bestuur (CvB), de directie van onze school. De Raad van Toezicht (RvT) bestaat uit zeven leden en treedt op als toezichthouder. Het College van Bestuur is belast met de besluitvorming over alle aangelegenheden die nieuw of gewijzigd beleid inhouden. Tevens verricht het College van Bestuur het voornaamste voorbereidende en uitvoerende bestuurswerk en beperkt zich tot het nemen van beheers beslissingen. Het College van Bestuur heeft dit 'Strategisch Beleidsplan 2015-2019 opgesteld. Hierin worden de hoofdlijnen van het beleid voor de komende jaren beschreven. Uitgangspunt hiervoor is de missie en visie.

De Medezeggenschapsraad (MR) wordt hierbij altijd eerst gehoord voordat definitieve besluitvorming plaatsvindt. Ook de taken en bevoegdheden van de Raad van Toezicht en de College van Bestuur zijn duidelijk afgebakend. (zie ook statutenwijziging 27 juni 2013) De Raad van Toezicht vergadert in de regel 4 maal per jaar. Behalve de directie van de school kunnen op incidentele basis andere personen aanwezig zijn bij de vergadering van de RvT, bijvoorbeeld ten behoeve van het verschaffen van informatie. Het College van Bestuur wordt ondersteund door het onderwijsbureau Onderwijs Service Groep/Metrium. Dit bureau verleent ons -tegen betaling- diensten op het gebied van beheersmatige en administratieve ondersteuning.

Planning & Control-cyclus

Om te meten of de activiteiten worden uitgevoerd en de resultaten worden gehaald, is door het CvB een Planning en Control-cyclus (P&C-cyclus) vastgesteld.

De uit te voeren concrete activiteiten n.a.v. de kernpunten, zijn als smart geformuleerde doelen per domein opgenomen voor de periode 2015-2019. In de jaarlijks opgestelde werkplannen (september) worden deze doelen ingepland en voorts door middel van periodieke rapportages geëvalueerd. De cyclus in een notendop: PLANNEN MAKEN – UITVOEREN - TUSSENTIJD EVALUEREN en (waar nodig) BIJSTELLEN

De meest in het oog springende onderdelen van de P&C-cyclus zijn:

De **werkplannen**, (van het afgelopen schooljaar) opgesteld n.a.v. het Strategisch Beleid worden in september binnen RvT geëvalueerd en tevens wordt het werkplan voor het komende schooljaar vastgesteld. De **begroting** (goedkeuring RvT in november); De **periodieke rapportages** na 4, 8 en 12 maanden worden besproken met de portefeuillehouder financiën RvT. Het **bestuursformatieplan**, de **notitie krimp**, **integrale meerjaren begroting** worden in april vastgesteld en tevens besproken binnen de RvT. Het **jaarverslag** incl. bestuursverslag, balans, exploitatie en liquiditeit. Het jaarverslag moet inclusief een goedkeurende verklaring van de accountant voor 1 juli bij het ministerie liggen. Deze documenten worden in april besproken en vastgesteld in juni. Gedurende de gehele cyclus bewaakt de directie met de penningmeester RvT de financiële ontwikkeling van de school. De MR wordt periodiek (en waar

nodig) geïnformeerd door het college van bestuur over de financiën.

Organisatie van de administratie

De financiële- en personele administratie van de school is door het bestuur uitbesteed aan administratiekantoor (OSG-Metrium) uit Arnhem. OSG-Metrium vormt daarmee een belangrijke schakel in de P&C-cyclus van St. Willibrordus: zij zijn de rekenmeesters. De ondersteuning wordt periodiek geëvalueerd en verbeterpunten worden met OSG-Metrium besproken en opgevolgd. Gezien de omvang van St. Willibrordus kiest het bestuur ook voor de voorliggende planperiode voor het uitbesteden van de financiële en salarisadministratie.

In de periode 2015-2019 wil de St. Willibrordusschool periodiek evalueren of de risico's nog steeds voldoende beheerst worden. De centrale vraag daarbij is: wordt er in de school gewerkt volgens de uitgangspunten van het bestuur? Directie en portefeuillehouders zullen deze vraag beantwoorden bij het opstellen van de inhoudelijke periodieke voortgangsrapportages.

Interne beheersing

Zoals iedere organisatie loopt ook de St. Willibrordusschool risico's die een effectieve en efficiënte uitvoering van de onderwijsdoelstelling onder druk kunnen zetten. Om risico's te kunnen beheersen heeft de school (een deel van) de administratieve organisatie beknopt beschreven. De administratieve organisatie (AO) legt vast wat de interne spelregels zijn van St. Willibrordus. Naast de eigen AO worden bijvoorbeeld op het terrein van onderwijs en arbeidsomstandigheden door externe instanties controles gehouden op de school. De rapportages van de verschillende externe onderzoeken laten zien dat St. Willibrordus er financieel en organisatorisch goed voor staat.



Individueel

dat is heel veel kon bewegen met je lijf

Toekomst

Personeelsbeleid

De financiering van een school is direct gekoppeld aan het leerlingenaantal. Gezien de daling van het leerlingenaantal in de laatste jaren is het noodzakelijk ook het beleid hierop af te stemmen. Sinds vele jaren wordt er door het bestuur en directie een meerjaren personele begroting opgesteld en deze begroting is opgenomen in een integrale meerjaren begroting. Dien ten gevolge wordt er jaarlijks een notitie "krimp" door de directie opgesteld die als basis dient voor de formatie van de school. Dit heeft ertoe geleid dat ondanks een teruglopend leerlingenaantal de financiën van de school nog steeds op een goed niveau zijn. Het streven van het bestuur is erop gericht om de kwaliteit van het onderwijs op een zo hoog mogelijk peil te houden. We denken dit vooral te kunnen bereiken door de groepen zo klein mogelijk te houden. Op het moment van het schrijven van dit Strategisch Beleid zijn de gevolgen van het Najaarsakkoord van november 2013 nog niet helemaal duidelijk. De vooruitzichten zijn positief en kunnen de financiële cijfers van de school positief beïnvloeden.

Energie besparende maatregelen

In de komende planperiode willen we ons ook nog meer focussen op energiebesparende maatregelen. Dit natuurlijk omdat het financieel aantrekkelijk is, maar ook omdat we als school ook een voorbeeldfunctie hebben en dit ook willen uitstralen. Naast de aanschaf van zonnepanelen welke aangeschaft zijn in 2013 willen we ons in deze periode richten op maatregelen die te maken hebben met besparing van energie voor licht en warmte. De markt ontwikkelt zich snel en we willen graag mee ontwikkelen, ook op dit terrein, inventief en vooruitstrevend zijn.

Domein Huisvesting



Inspireren_Bart_groep 3



Doelen & Kernpunten
Domein Huisvesting

**Verdere uitvoering van de facelift.**

- A Opstellen en uitvoeren van een meerjarenplan.
- B Aandacht voor de presentatie van kinderwerken.

Alle voorzieningen voldoen aan de geldende veiligheidsnormen.

- A Technische voorzieningen zoals genoemd in de gebruikersvergunning.
- B Spel- en speelvoorzieningen.
- C De betreffende onderdelen van het Arboplan

Energie beperkende maatregelen realiseren.

- A De kosten van energie liggen maximaal op het peil van de inkomsten.
- B We streven er naar om, door verantwoord om te gaan met "onze" energie, een reductie van 12000kg Co₂ per jaar te realiseren.

Opstellen en uitvoeren van een Meerjaren Onderhouds Plan.

Inleiding

De St. Willibrordusschool is gehuisvest in het gebouw aan de Hoofdstraat 152 te Herveld.

Graag willen we dat de uitstraling van het gebouw een afspiegeling is van wat er in het gebouw gebeurt.

Onze ambities liggen hoog en we spreken uit, dat we aantrekkelijk, uitnodigend en veilig willen zijn, voor klein en voor groot! Dat heeft consequenties voor de inrichting, de omgeving, het beheer en onderhoud van het gebouw.

Het gebouw geeft kinderen, ouders en bezoekers een eerste indruk van de school.

Het schoolgebouw is het visitekaartje van onze organisatie. Mede door het gebouw en haar omgeving laten we zien dat we kwaliteit bieden en dat we trots zijn op onze school, aangepast aan de eisen van deze tijd, een school waar je bij wil horen!

Vanaf 2015 wordt er door het ministerie een wetswijziging doorgevoerd waardoor het buitenonderhoud van de schoolgebouwen niet meer onder verantwoordelijkheid van de gemeenten maar onder die van de schoolbesturen komt te liggen. Dit is een ingrijpende wijziging met de nodige consequenties. Scholen zullen hierop beleid moeten maken. De nieuwe wet- en regelgeving hieromtrent zal leidend voor ons zijn.

Onze ambities liggen hoog
en we spreken uit, dat we
aantrekkelijk, uitnodigend en
veilig willen zijn, voor klein en
voor groot!

Veiligheid

Arbo

Eisen aan het schoolgebouw zijn vastgelegd in het Arbeidsomstandighedenbesluit (de Arbo-wet) en het Bouwbesluit. De eisen uit de Arbo-wet hebben vooral betrekking op een verantwoorde inrichting. In het Bouwbesluit staan algemene regels voor de bouw en verbouw van een gebouw.

De Arbo-wet stelt eisen aan:

- Bedrijfshulpverlening;
- De inrichting van het gebouw;
- Het schoolterrein + toebehoren;
- De werkplekken;
- De brandveiligheid en algemene veiligheid;
- Gebruik en het opbergen van gevaarlijke stoffen;
- Het binnenklimaat;
- De hygiëne.

Vanaf het schooljaar 2014/2015 zal er gewerkt gaan worden met de Arbo meester. Samen met twee vertegenwoordigers vanuit het Vervangingsfonds zal dit document worden geïmplementeerd. Conform de richtlijnen worden leerkrachten van onze school opgeleid als Bedrijfshulpverleners (BHV-ers) en zij worden jaarlijks bijgeschoold. Ook is een van de leerkrachten in het bezit van een geldig EHBO-certificaat en zijn er diverse leerkrachten opgeleid voor het gebruik van de AED-apparatuur die aan de voorzijde van de school is bevestigd. Het ontruimingsplan wordt jaarlijks op initiatief van de directie geoefend. Eveneens worden jaarlijks alle onderhoudsprotocollen geactualiseerd.

De zorg voor de arbeidsomstandigheden op onze school is gericht op:

- Optimalisering van de veiligheid;
- De gezondheid en het welzijn op het werk;
- Het mogelijk terugdringen van het ziekteverzuim.

Samenvattend gebruiken we hiervoor de term Arbozorg. Deze zorg is van toepassing op leerlingen en personeel.

Arbozorg is in het directe belang van de school omdat we relatief gezien een kleine school zijn met een eigen bestuur. Dit laatste heeft voordelen maar kan ook nadelig werken. De kosten van langdurig ziekteverzuim

door overbelasting en ongezonde en/of onveilige werksituaties zijn voor het bestuur een constante zorg. Zo wordt de luchtkwaliteit gewaarborgd door een CO₂ installatie die het binnenmilieu op peil houdt en is de bovenverdieping voorzien van een airco-installatie. Onderzoek heeft aangetoond dat het gebruik hiervan een positieve uitwerking heeft op het welzijn en de gezondheid van leerlingen en de medewerkers. Het werken vanuit de Arbo meester is erop gericht om op de St. Willibrordusschool de arbeidsomstandigheden in kaart te brengen en te toetsen aan de wet- en regelgeving die voor het basisonderwijs gelden. In dit kader worden alle technische voorzieningen (o.a. brand- en rookmelders, noodverlichting, ontruimingssignalen) jaarlijks geïnspecteerd. Ook de spelvoorzieningen op de speelplaats en de materialen in de speelzaal worden door externe, gecertificeerde bedrijven geïnspecteerd en dit wordt vastgelegd in inspectierapporten. Voor de veiligheid is er in en om de school een alarmvoorziening aangebracht, verbonden met een alarmcentrale, om hiermee inbraak en vernielingen te voorkomen.

Door middel van een contract met een schoonmaakbedrijf bewaken we de hygiëne op onze school. Ook bij de medewerkers zelf staat dit aspect hoog in het vaandel en zijn zij als voorbeeld voor de leerlingen.

Verkeer

Ook de verkeersveiligheid heeft onze speciale aandacht. Omdat Herveld-Andelst in een plattelandsgemeente ligt wonen veel van de leerlingen verhoudingsgewijs ver van school af. We zijn er zeer alert op dat de toegangswegen veilig zijn en zo nodig treden wij in overleg met de gemeente Overbetuwe om deze veiligheid te waarborgen. In het verleden is dit diverse malen gebeurd en zijn er in goed overleg prima oplossingen gerealiseerd. Ook is er een speciaal 'Aai- en zwaaiplein' aangelegd, is er zicht op het gebruik van de parkeergelegenheid, zijn er goed toegankelijke fietsenstallingen gecreëerd en wordt ook het breng- en haalverkeer van de kinderen goed gemonitord. Indien nodig vragen wij ouders en kinderen in het info blad van de school of via de site om speciale aandacht. Bij het oversteken van de Hoofdstraat maakt de school dankbaar gebruik van welwillende en speciaal opgeleide ouders die fungeren als verkeersbrigadiers. Jaarlijks volgt evaluatie van de verkeersveiligheid, gekoppeld aan de toetsing door de Arbo werkgroep. Opmerkingen en suggesties vanuit de geledingen en uit de ouder- en kinderenquête worden hierbij meegenomen.

Onderhoud gebouw

Meerjaren onderhouds plan (MOP)

Tot 01-01-2015 is de gemeente verantwoordelijk voor het onderhoud van de buitenkant van de schoolgebouwen. Vanaf die datum gaat deze verantwoordelijkheid over naar de besturen van de scholen zelf. De overheid heeft hiertoe besloten. Voorheen werd er een meer jaren onderhoudsplan opgesteld, in gezamenlijkheid tussen Gemeente en besturen van de scholen. In goed onderling overleg en op basis van dit plan werden besturen in de gelegenheid gesteld onderhoud aan de gebouwen uit te laten voeren. Beleid omtrent de vergoedingen en de termijnen die daaraan waren gekoppeld werden jaarlijks vastgesteld. Per 01-01-2015 komt hierin dus verandering en zullen de besturen zelf een meer jaren onderhoudsplan moeten (laten) opstellen. De vergoedingen zullen rechtstreeks vanuit het ministerie worden overgemaakt naar de besturen.

Vanuit het MOP wordt duidelijk wat de te verwachten onderhoudskosten in enig jaar zullen zijn en het bestuur kan deze kosten betalen uit de reserveringen die de komende jaren moeten worden opgebouwd. Deze regeling is reeds van toepassing voor de binnenkant van de gebouwen. Het administratiekantoor, OSG, zal ons bij de planningen gaan begeleiden en voor het opstellen van een nieuw MOP zullen contracten worden afgesloten met een ter zake kundige organisatie.

Facelift

Het geven van een facelift aan ons schoolgebouw en zijn omgeving, staat los van het MOP.

De start van de facelift is ontstaan vanuit een combinatie van activiteiten en investeringen, geïnitieerd en ontwikkeld door deskundigen, ouders, kinderen en leerkrachten die willen laten zien waar ze voor staan, waar ze voor gaan! Onze ambitie wordt vertaald in de zichtbare uitstraling van de school, waarin ook de kinderen zich herkennen. Voorstellen worden blijvend tot plannen gesmeed, waarna ze kunnen worden gerealiseerd. Aantrekkelijk, uitnodigend, veilig maar ook realistisch. Niet eenmalig, maar blijvend, vanuit samenwerking, blijvend in ontwikkeling. Ook hier geven we elkaar de ruimte om in samenspraak ons, elkaar, de school te versterken.

Individueel_Max_groep 8

Energie / Milieu

Energie besparende maatregelen

In een maatschappij die zich steeds verder ontwikkelt, staan we ook als school niet stil. Op het terrein van energie besparende maatregelen zijn er nog wel aanpassingen te doen om de uitgaven voor de school te beperken en in die zin ook de "groene houding" uit te stralen. Door het plaatsen van ruim honderd zonnepanelen op het dak van onze school hebben we een groene start gemaakt. In de komende periode willen we bezien of er verdere maatregelen mogelijk zijn om het energieverbruik terug te dringen en in ieder geval de kosten op het peil van de inkomsten te brengen en/of te houden. In overleg met deskundigen denken we aan:

Optimaliseren van de verwarmingsapparatuur;

- De verwarmingsketels
- Efficiënt gebruik in de lokalen

Optimalisering van verlichting m.b.t. het gehele gebouw maar met name in de lokalen.

Gezonde school

Tot op heden geldt al de regeling dat kinderen in principe geen snoep meenemen naar school, verjaardagen uitgezonderd. Wel vragen we ouders ook dan "gezonde" traktaties te verzorgen.

Nu we per schooljaar 2014-2015 over gaan naar andere schooltijden en de kinderen dus op school hun lunch zullen gaan nuttigen zullen we erop toezien dat de lunch er gezond uitziet. E.e.a. uiteraard na goede communicatie met de ouders. Ook kijken we hierbij naar het afval. We geven de kinderen een eigen drinkbeker zodat het gebruik van allerlei pakjes en flesjes achterwege kan blijven en zo de afvalberg beperkt te houden.

Onder het hoofdstuk ARBO hebben we reeds gesproken over de luchtkwaliteit, de hygiëne e.d. Alle maatregelen zijn erop gericht een gezond klimaat te realiseren omdat dit in eenieders belang is.

Andere Partijen

Partou

Wij zijn in de gelukkige omstandigheid dat de naschoolse opvang in ons eigen gebouw is gehuisvest. Partou huurt deze ruimte en de kinderen die van de naschoolse opvang gebruik maken kunnen dus rechtstreeks vanuit hun onderwijssituatie naar de opvang (BSO). Geen vervelende verkeerssituaties, geen vervoer, gewoon intern. De beschikbare ruimte is in overleg ingericht en ook het onderling overleg om te komen tot afstemming van organisatie en inhoud groeit. Deze groei willen we de komende periode zeker doorzetten, mede vanwege de veranderde schooltijden. Wellicht ook, indien ouders deze behoefte aangeven, zal er voorschoolse opvang worden gerealiseerd. De komende tijd zal uit moeten wijzen of er verdere aanpassingen en/of uitbreiding van ruimte noodzakelijk zijn. Goede en intensieve samenwerking met de organisatie van voornoemde opvang is uitgangspunt.

Bibliotheek op school (BOS)

Bij het verdwijnen, vanwege bezuinigingen, van de bibliobus in onze dorpen en het ontbreken van een bibliotheek dichtbij, hebben we als school het initiatief genomen om tot inrichting van een bibliotheek op school te komen. Als school geven we hoge prioriteit aan goed leesonderwijs en een goede leeshouding en daarvoor zien we de bibliotheek als een goede basisvoorziening. In goed overleg met Bibliotheek Gelderland Zuid zijn we in 2013 gekomen tot de inrichting van de bibliotheek op school. De hal is hiervoor mobiel ingericht (verrijdbare boekenkasten) om te kunnen

blijven realiseren dat deze hal een multifunctioneel karakter kan blijven behouden. Voor de rechtstreekse verbinding met de bibliotheek in Nijmegen is via internet een koppeling tot stand gebracht.

Randdiensten

Op de St. Willibrordusschool zijn diverse randdiensten actief.

Enkele voorbeelden hiervan zijn:

- Intraverte;
- Fysiotherapie;
- Logopedie;
- GGD schoolarts/verpleegkundige;
- Dyslexiebehandelaar van Marant;

Vertegenwoordigers van deze diensten zijn structureel dan wel incidenteel aanwezig. Soms op vaste dagen met een vaste ruimte, soms op aankondiging. Ons schoolgebouw is redelijk flexibel ingericht, soms echter is het een puzzel om een geschikte ruimte voor alle participanten te vinden. Doordat het onderwijs steeds aan verandering onderhevig is, o.a. in het kader van Passend Onderwijs, zal de aandacht voor passende ruimtes binnen ons gebouw belangrijk blijven. Soms voor het werken in kleine groepjes, soms individueel meestal in de normale klassen. De samenwerking met de randdiensten vinden we belangrijk omdat ze vaak van toegevoegde waarde zijn en het de afwezigheid van leerlingen beperkt omdat behandeling op school plaats kan vinden.

Domein
Personeel

3

Inspireren_Selina_groep 7

Doelen & Kernpunten Domein Personeel





Uitbreiden en professionaliseren van de leerkrachtvaardigheden.

- A Leren van elkaar d.m.v. collegiale consultatie en intervisie.
- B Scholing.
- C Co-teaching.
- D Competenties vergroten die noodzakelijk zijn om passend onderwijs vorm te kunnen geven.

De gesprekscyclus en het bekwaamheidsdossier krijgen een volwaardige plaats in de professionalisering.

- A De competenties aanpassen aan de functies/taken.
Inbedding en borging van de gesprekscyclus.
- B Het bekwaamheidsdossier verder inrichten.

Vergroten van de didactische vaardigheden van de leerkrachten geïnitieerd vanuit de kernteams (lezen-taal-rekenen en creativiteit).

Vanuit de normjaartaak bewaken we de werkdruk afgestemd op de realiteit.

De administratieve werkdruk voor de leerkrachten blijft aandachtspunt voor de directie.

Het team wordt zo optimaal betrokken bij de schoolontwikkeling.

Teambuilding is constant onder de aandacht.

Inleiding

Onze samenleving verandert en het onderwijs verandert mee. Op maatschappelijk terrein zien we onder andere de ontwikkeling naar een multiculturele samenleving en een ontwikkeling naar een 24-uurs economie, waardoor meer opvoedingstaken bij de school terecht zouden komen. Daarnaast zijn er grote technologische veranderingen, waarbij de informatietechnologie onmiskenbaar zijn invloed laat merken, politieke veranderingen zoals de verschuiving naar een meer beperkte rol van de landelijke overheid (deregulering) en economische veranderingen. Deze veranderingen vragen vanzelfsprekend andere kwalificaties van mensen in deze maatschappij.

Het invoeren en verder vorm geven aan Integraal Personeels Beleid (IPB) in het onderwijs is een van de mogelijke antwoorden op de eerder genoemde ontwikkelingen.

IPB draagt ertoe bij, dat medewerkers, met behulp van het bestuur, blijvend zorg en aandacht besteden aan hun professionele ontwikkeling. Hierdoor leveren zij een wezenlijke bijdrage aan het realiseren van de doelen van de school en het onderwijs.

Blijvende aandacht voor kwaliteit en kwaliteitsverbetering en het blijven inspannen om een goed antwoord te vinden op de veranderende omstandigheden is een noodzaak.

Bij integraal personeelsbeleid gaat het om die vorm van personeelsbeleid waarin de persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden en loopbaanwensen van het personeel in relatie worden gebracht met de strategische en inhoudelijke doelstellingen van de school, waarbij de personeelsinstrumenten systematisch worden ingezet om juist deze relatie te volgen en te beïnvloeden.

Daarnaast kan IPB een bijdrage leveren aan de gewenste ontwikkeling, dat het werken in het onderwijs uitdagend, interessant en aantrekkelijk genoeg is om medewerkers aan te trekken en te behouden.

Om het aanbod van goed gekwalificeerd en gemotiveerd personeel voor nu en in de toekomst veilig te stellen, zeker ook vanwege de onzekere arbeidsmarkt, zal er dus meer dan voorheen aandacht geschonken moeten worden aan ontplooiingsmogelijkheden en loopbaanontwikkeling van de medewerkers. De verschillende onderdelen van integraal personeelsbeleid worden in dit document in hun onderlinge samenhang nader toegelicht.

Veilig_Job_groep 7



Integraal personeelsbeleid

Integraal personeelsbeleid gedefinieerd

Het mogelijk maken dat wensen en verwachtingen van werknemers gelijke tred houden met de doelen die de school zichzelf stelt. Dat is integraal personeelsbeleid.

Anders gezegd: het persoonlijk ontwikkelingsperspectief van werknemers in het onderwijs moet sporen met de inhoudelijke en organisatorische doelstellingen van de school. Dat is wat integraal personeelsbeleid (IPB) beoogt. De verwachting is dat werknemers zich geprikkeld, gemotiveerd en dus gestimuleerd voelen doordat de werkgever rekening houdt met hun eigen ontwikkeling. De doelmatigheid zal er groter door worden. Groeiende motivatie en toenemende doelmatigheid kunnen, de door de werknemers ervaren grote werkdrukbeleving, verminderen.

Integraal personeelsbeleid wil zorgen voor goede werkomstandigheden en een stimulerend werkklimaat, zodat personeelsleden het gevoel krijgen dat ze ertoe doen. De ontplooiing van de capaciteiten van werknemers is een tweede taak, waarbij het loopbaanperspectief nadrukkelijk in beeld komt. De interesses, de kennis en de vaardigheden van werknemers zijn van invloed op de inrichting en inhoud van het werk en op het beleid van de school. Dan gaat het om zeggenschap en kwaliteitszorg.

Anders dan 'gewoon' personeelsbeleid is IPB toekomstgericht. Het beleid houdt rekening met (onderwijskundige) doelen die de schoolorganisatie zichzelf voor de toekomst stelt. Het is dan ook logisch dat bij werving en selectie van nieuw personeel hiermee rekening wordt gehouden.

Vanzelfsprekend richt IPB zich in eerste instantie op het loopbaanbeleid voor het huidige personeel.

Maar de liefde kan nooit van één kant komen: ook van de werknemers wordt iets verwacht.

IPB gaat ervan uit dat interesses, deskundigheden, capaciteiten en loopbaanwensen van het personeel de school tal van mogelijkheden geeft. Het op waarde schatten van bepaalde kwaliteiten en van de ondersteuning en begeleiding bij de verdere ontwikkeling van die kwaliteiten, moeten een onderdeel vormen van IPB. Een schone taak voor het management. Maar de liefde kan nooit van één kant komen: ook van de werknemers wordt iets verwacht. Meer dan ooit worden zij verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling met in het vizier de wensen en doelen van de school. Om integraal personeelsbeleid te verzekeren van een breed gedragen steun onder het personeel, is voorlichting, o.a met betrekking tot nascholing, aan het personeel een onmisbare schakel in het IPB-traject.

Afstemming

Integraal Personeelsbeleid staat voor het systematisch afstemmen van de kennis en vaardigheden van medewerkers op de visie en missie van de school en de hiervan afgeleide inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische doelen.

Het is het antwoord op de vraag: 'Wat voor een school willen en kunnen we zijn of worden?'

De uitkomst van die discussie is richtinggevend voor alle verdere afwegingen.

Vanuit een duidelijke combinatie tussen medewerkers en andere betrokkenen dient er sprake te zijn van samenhangend handelen op het terrein van onderwijskundig-, financieel-, organisatorisch- en personeelsbeleid. De diverse beleidsterreinen moeten elkaar ondersteunen en versterken.

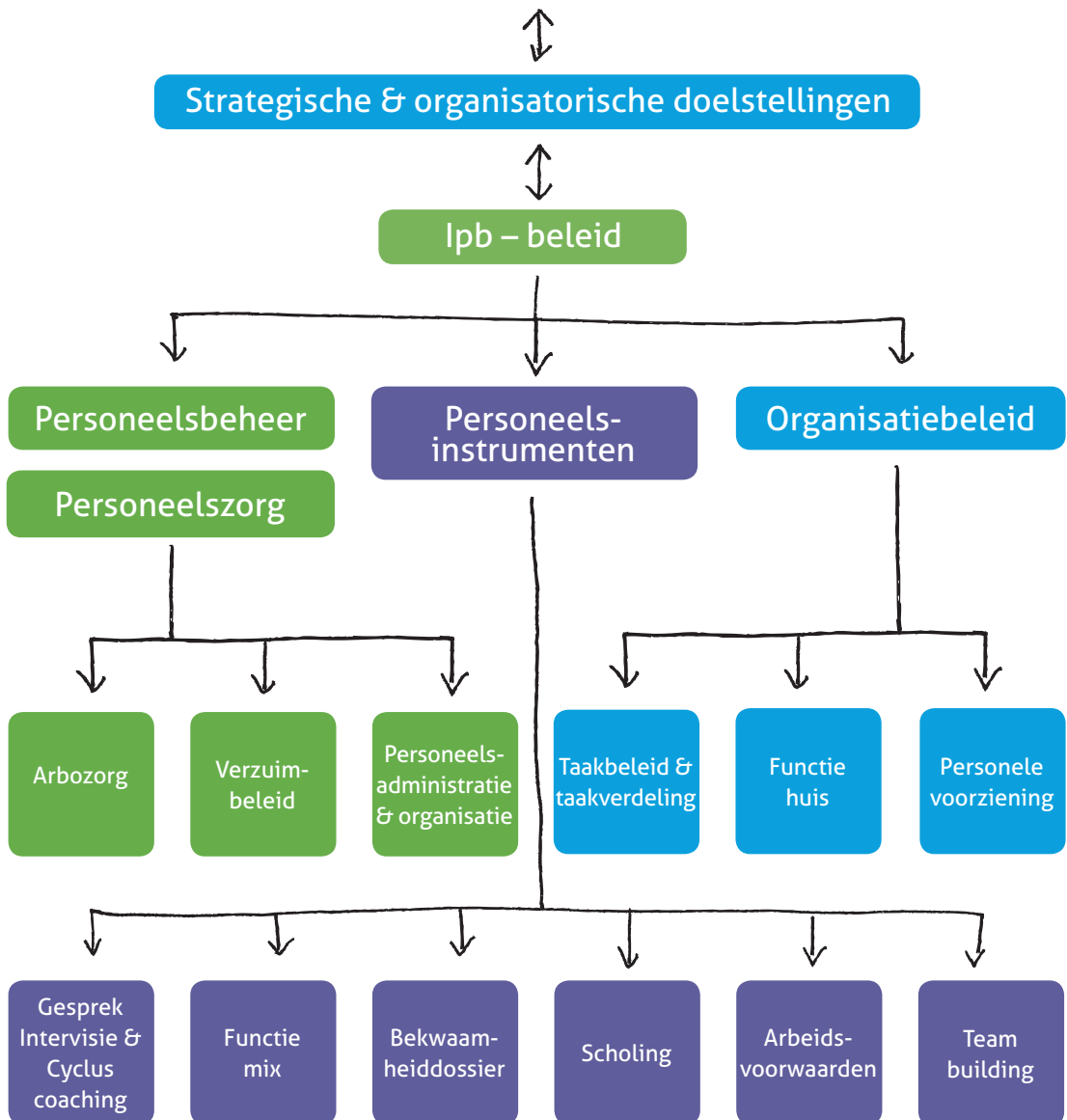
Kennis van relevante omgevingsfactoren is hierbij van groot belang.

Integraal personeelsbeleid betekent ook, dat de verschillende instrumenten waarover de organisatie kan beschikken bij het vormgeven en uitvoeren van personeelsbeleid, op elkaar moeten worden afgestemd. Er moet samenhang zijn in het beleid en de toepassing van de volgende activiteiten:

- Personeelsbeheer en Personeelszorg.
- Personeelsinstrumenten.
- Organisatiebeleid.

De hierbij van toepassing zijnde onderdelen zijn vervat in het volgende schema:

Visie & Missie



Deelterreinen ipb

Personeelsbeheer en personeelszorg

Hieronder verstaan we zaken zoals het verzorgen van een ordelijke personeelsadministratie, het verschaffen van een adequate managementinformatie, Arbo- en verzuimbeleid, het correct toepassen van wet- en regelgeving, formatiebeleid en personeelsplanning. Voor ons als 'éénpitter' worden veel van deze activiteiten buiten de school georganiseerd door ons administratiekantoor, Onderwijs Service Groep (OSG-Metrium) te Arnhem. Een goede en betrouwbare partner is essentieel voor ons omdat we natuurlijk over de juiste kengetallen/informatie moeten kunnen beschikken om IPB uit te kunnen voeren.

Arbo

De zorg voor arbeidsomstandigheden op onze school is gericht op:

- Verbetering van de veiligheid.
- De gezondheid en het welzijn op het werk.
- Het terugdringen van ziekteverzuim.

Samenvattend gebruiken we hiervoor de term Arbozorg. Deze zorg is in een school van toepassing op leerlingen en op personeel. Arbozorg is in het directe belang van de school omdat we relatief gezien één school zijn onder een eigen bestuur. Dit laatste heeft soms voordelen, maar ook nadelen. Het terugdringen van ziekteverzuim door overbelasting en ongezonde en / of onveilige werksituaties zijn voor het bestuur een constante zorg. Het arbobeleidsplan is erop gericht om op de St. Willibrordusschool de

arbeidsomstandigheden in kaart te brengen en te toetsen aan de wet- en regelgeving die voor het basisonderwijs gelden.

Vanuit de Arbo meester (vanaf schooljaar 2014-2015) wordt de Algemene School Verkenning (ASV) en de Risico Inventarisatie & Evaluatie (R.I.&E) uitgevoerd. Met deze twee instrumenten kunnen de arbo risico's en het ziekteverzuim worden geïnventariseerd en beoordeeld. De AS V wordt één maal per 4 jaar afgenomen.

De drie aandachtspunten van de arbozorg zijn:

A Veiligheid, gezondheid en ergonomie

Binnen dit deelgebied wordt de aandacht gericht op omstandigheden die direct of indirect waarneembaar zijn. Risico's hopen we d.m.v. een rondgang door het gebouw op te sporen. Ook ongevallen, verzuim, klachten van personeel en kinderen kunnen een indicatie geven voor knelpunten op dit gebied. Procedures hiervoor zijn opgenomen in het veiligheidsplan.

B Welzijn

Welzijn bij arbeid heeft te maken met de inhoud en de organisatie van het werk, de arbeidsverhoudingen en de ergonomische omstandigheden. We stellen ons ten doel het werk zodanig te organiseren dat functies geen welzijnsrisico's bevatten (zie onze normjaartaak).

C Ziekteverzuim

Oorzaken van ziekteverzuim kunnen liggen in privé-omstandigheden en / of in het werk. Te denken valt aan sportblessures, ongevallen in en om het huis, maar ook gewoon ziek zijn. Werkomstandigheden en werkbelasting zijn onderdeel van het functioneringsgesprek. De

oorzaken binnen het werk kunnen te maken hebben met de manier waarop de individuele leerkracht omgaat met het werk en met de manier waarop het werk is georganiseerd.

Ieder jaar wordt de school op de hierboven genoemde onderdelen gescreend en de actiepunten worden opgenomen in een actieplan. Dit plan van aanpak wordt jaarlijks door de directie vastgesteld.

Ook hanteren wij een calamiteiten- en ontruimingsplan. Ieder jaar wordt er een brandoefening gehouden zodat bij een echte calamiteit adequaat gehandeld kan worden.

Op school is er ook een Klachtenregeling en een regeling 'Ongewenste intimiteiten en machtsmisbruik' aanwezig. Hierin zijn opgenomen de landelijke klachtencommissie van de GG&GD, het VBKO en de Arbo-unie. De adressen zijn ook opgenomen in de schoolgids.

Verzuimbeleid

De registratie van het verzuim gebeurt wekelijks en wordt vervolgens gecommuniceerd met het administratiekantoor van OSG-Metrium. Hier wordt de verdere administratieve afwikkeling verzorgd.

Bij de vervanging van een zieke of anderszins afwezige leerkracht houdt de directie zo veel als mogelijk rekening met een aantal factoren:

- Niet te veel verschillende 'gezichten' in een groep.
- Zo veel mogelijk bekende 'gezichten' en zo weinig mogelijk van buitenaf.
- Iedere leerkracht zorgt voor duidelijke info in de groep.
- Indien nodig zijn de overige leerkrachten vraagbaak voor de 'invaller'.
- Bij langdurig verzuim zorgt de directie voor goede begeleiding.
- Er is gerichte begeleiding van de afwezige leerkrachten in samenspraak met de Arbo-dienst.
- Verzuim, anders dan door ziekte, bijvoorbeeld voor studie of buitengewoon verlof wordt verleend door de directie, volgens de wettelijke bepalingen of voor rekening van de organisatie.
- In principe worden er geen groepen naar huis gestuurd vanwege verzuim. (Bij calamiteiten kan de directie hiervan afwijken na overleg met de betreffende ouders).

Verder zijn er met de leerkrachten afspraken gemaakt over afmelding als verzuim aan de orde is. (tijdstip, plaats e.d.).

Personeelsadministratie en organisatie

De school heeft een contract afgesloten met de Onderwijs Service Groep (OSG-Metrium) voor de personele-, financiële- en salarisadministratie. De directie (bestuur) levert de nodige stukken aan en kan het OSG raadplegen waar nodig. De school heeft deze ondersteuning ingekocht. Voor meer inhoudelijke, organisatorische en beleidstechnische vragen kan een beroep worden gedaan op medewerkers van het OSG maar wordt er ook ondersteuning ingekocht via andere randdiensten.

Op school wordt een dossier van alle medewerkers bijgehouden. Hier houden leerkrachten hun bekwaamheidsdossier bij. Hierover meer onder op pagina 47.

Ieder jaar stelt het bestuur een bestuursformatieplan samen. Dit plan wordt door de Medezeggenschapsraad (MR) goedgekeurd en vervolgens in mei door het bestuur vastgesteld.

Dit beleidsplan is afhankelijk van veel factoren en gegevens. Hiervoor heeft de directie met alle teamleden vanuit de gesprekscyclus contact gehad en nadere door hen verstrekte informatie verkregen. Met daarnaast de kengetallen, de personele verplichtingen en de wet- en regelgeving wordt het formatieplan 'gesmeed'.





Personeelsinstrumenten

Integraal personeelsbeleid betekent ook, dat de verschillende instrumenten, waarover een organisatie kan beschikken bij het vormgeven en uitvoeren van het personeelsbeleid, op elkaar moeten worden afgestemd. Door samenhang in de vormgeving van de instrumenten en de omgang daarmee, kunnen ze elkaar versterken en optimaal bijdragen aan zowel de ontwikkeling van de medewerkers als ook aan de realisatie van de doelen van onze onderwijsinstelling. De verschillende instrumenten (zie schema pagina 40) worden in ieder geval 1x per 4 jaar op initiatief van de directie geëvalueerd en / of bijgesteld.

Gesprekscyclus

In onze organisatie is een gesprekscyclus vastgesteld. Uitvoering vindt plaats tussen directie en werknemers.

Deze cyclus, met een tijdsbestek van 2 jaren, heeft het bekwaamheids-dossier als 'opslagplaats' en bestaat achtereenvolgens uit een:

- **Klassenbezoek**
Voor het klassenbezoek vult de leerkracht de zelfevaluatie in die is gebaseerd op de competenties van de Stichting Beroepskwaliteit Leraren.
- **Planningsgesprek**
Dit gesprek mondt uit in een Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP)
- **Voortgangsgesprek**
Hoe loopt de planning? Moet er bijgesteld worden?
- **Beoordelingsgesprek**

De competenties geven richting en sturing aan de medewerkers in het kader van ontwikkeling vanuit de missie, visie en daaruit voortkomende doelstellingen van de school. Het concretiseren van de competenties binnen de missie en de visie van de school vormen in de ontwikkeling, de begeleiding en de gesprekscyclus een belangrijke rol. Het gaat erom een juiste koppeling te vinden tussen het competentieprofiel en de mogelijkheden / kwaliteiten van de medewerker en het gewenste competentieprofiel door de organisatie. Op basis hiervan kunnen langere termijn voorstellen worden gemaakt als het gaat om de inzet van medewerkers (taakhoud en loopbaanontwikkeling) en kunnen wederzijdse afspraken worden gemaakt voor opleiding en ontwikkeling op individueel en op organisatieniveau. Het POP biedt werknemers de kans grip te krijgen op de eigen loopbaanontwikkeling. Een extra kans, maar ook een appèl op de eigen ontwikkeling.

Funciemix

De funciemix biedt de mogelijkheid om leerkrachten die over specifieke kwaliteiten beschikken te benoemen in hogere functies binnen de organisatie en biedt hen derhalve meer carrièreperspectief. Om voor voldoende gekwalificeerde kandidaten te zorgen, zijn scholing en ontwikkeling heel belangrijk. OC&W heeft omtrent de funciemix einddoelstellingen geformuleerd (40% van de leerkrachten in de LB-functie in 2014). Deze doelstellingen zijn wel erg optimistisch gebleken, zeker ook in het kader van de dalende leerlingenaantallen,

hetgeen niet zonder gevolgen kan blijven voor de formatie. Wij staan op het standpunt dat de functiemix in dienst staat van de kwaliteit van de organisatie en het aantal leerkrachten is hieraan ondergeschikt. De realisatie van de LB-functie in de functiemix is afgestemd op de organisatieontwikkeling en de ontwikkel- en speerpunten van de school en kan nooit willekeurig zijn. Zeker m.b.t. de voorzitters van de kernteams (zie hoofdstuk 4) is de functiemix van toepassing en een bewuste keuze. Hiervoor zijn in een eerder stadium, voorafgaand aan de benoeming, functie-eisen en functiebeschrijvingen opgesteld. Aan de benoeming in een LB-functie is een sollicitatieprocedure gekoppeld. Ook in de komende jaren zal de functiemix in dienst staan van de onderwijskwaliteit en de professionalisering van het lerarenteam

Bekwaamheidsdossier

Met de invoering van de Wet op de Beroepen in het onderwijs (Wet BIO) moeten de werkgevers in het primair onderwijs voor al hun leraren beschikken over een dossier, waarin hun bekwaamheid en hun bekwaamheidsonderhoud worden vastgelegd. Hierdoor worden eerder verworven competenties in kaart gebracht, wordt de focus meer gericht op de ontwikkeling van individuele medewerkers.

Met die medewerkers worden concrete afspraken gemaakt over opleidings- en ontwikkelings-activiteiten. Het bekwaamheidsdossier is tevens de 'opslagplaats en de input' voor de formele gesprekken uit de gesprekscyclus.

Het ingevoerde digitale bekwaamheidsdossier op de St. Willibrordusschool voldoet

aan voornoemde criteria en wordt door alle medewerkers onderhouden. Ook de ontwikkelingen van het schoolleiders- en lerarenregister worden op de voet gevolgd en waar nodig wordt actie ondernomen.

Scholing

Bij integraal personeelsbeleid gaat het om die vorm van beleid, waarin de persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden en loopbaanwensen van het personeel in relatie worden gebracht met de strategische en inhoudelijke doelstellingen van de school. Daarnaast kan IPB een belangrijke bijdrage leveren aan de gewenste ontwikkeling, dat het werken in het onderwijs uitdagend, interessant en aantrekkelijk is met aandacht voor de individuele ontplooiingsmogelijkheden en loopbaanwensen.

In het scholingsplan zijn prioriteiten en criteria vastgesteld om adequaat in te kunnen spelen op te verwachten ontwikkelingen. Zeker is, dat naast individuele scholing (specialismen), scholing voor het hele team als zeer waardevol wordt ervaren. Het voordeel hiervan is dat relevante informatie 'teambreed' binnenkomt en dus ook door het team gedragen wordt. Bij de implementatie van nieuwe inzichten worden intervisie en leren van elkaar als instrumenten nadrukkelijk gehanteerd.

Promotiecriteria, draagkracht/taakverdeling, belang school/kind, financiële (on)mogelijkheden e.d. zijn hierbij van wezenlijk belang en onderwerp van gesprek bij de opstelling van het scholingsplan voor de kortere termijn (jaarlijks). Met betrekking tot de lange termijnplanning (± 4 jaar) dient het jaarlijkse scholingsplan dus tot een stapsgewijze

concretisering van scholing om toekomstige ontwikkelingen het hoofd te kunnen bieden. In de beleidsnotitie 'scholing' zijn de prioriteiten en criteria vastgelegd.

Op korte termijn zullen er tevens, van hogerhand, richtlijnen worden afgegeven m.b.t. het schoolleiders- en lerarenregister.

Arbeidsvoorwaarden

De cao-primair onderwijs is van toepassing op de organisatie. In de normjaartaak wordt de draagkracht binnen het team naar evenredigheid verdeeld, rekening houdend met eenieders voorkeuren en interesses. Deze normjaartaak komt aldus tot stand in goed overleg binnen het team. Bovendien is er in de gesprekscyclus altijd de ruimte om over de arbeidsvoorwaarden te spreken. Goed afgestemde arbeidsvoorwaarden zijn voor zowel de werknemer als de werkgever waardevol voor de onderlinge verhoudingen.

Teambuilding

In onze organisatie wordt van alle participanten een professionele opstelling verwacht. Er is goed zicht en inspraak m.b.t. de onderlinge taakverdeling en de geldende arbeidsvoorwaarden. Daarnaast is de versterking van de onderlinge band een blijvend aandachtspunt om er voor te zorgen dat we elkaar 'dragen'. Delen van elkaars lief en leed klinkt misschien wat zwaar, maar is wel een

voedingsbodem om professioneel handelen te kunnen waarborgen.

Teambuilding kan liggen op vakinhoudelijk gebied, maar zeker ook op het sociale vlak. Voor beide onderdelen is aandacht en wordt ook mede vanuit de normjaartaak aangestuurd. Niet óf-óf maar én-én op de bordjes van de werkgever en de werknemer. Ook hier geven we elkaar de ruimte en leren we van elkaar.

Intervisie en coaching

Op tal van gebieden zijn er mogelijkheden voor intervisie. In het onderlinge gesprek, het team- en bouwoverleg, in de kernteams bij de groepsbezoeken en de groepsbesprekingen, kortom in een goede professionele en gedragen sfeer is deze vorm van 'leren van elkaar' zeer waardevol. Het hanteren en stimuleren hiervan staat buiten elke twijfel, een opdracht voor alle participanten binnen onze organisatie.

Daarnaast rust het coachen van elkaar op drie pijlers: begeleiden, opleiden en helpen. In de onderlinge contacten tussen leerkrachten, IB-ers, specialisten uit de kernteams, de directie, vanuit passend onderwijs, en/of door externen kan coaching een belangrijk onderdeel zijn om te komen tot professioneel handelen. Soms op verzoek van de leerkracht, soms op aangeven van de IB-ers en/of directie. Soms dus met een vrijwillig karakter, soms verplichtend. Altijd vanuit de gedachte: Hoe kunnen we elkaar én de organisatie een dienst bewijzen.

Ook hier geven we elkaar de ruimte en leren we van elkaar.

Organisatiebeleid

Taakbeleid en taakverdeling

Het taakbeleid op onze school is erop gericht de omvang van de taken in overeenstemming te brengen met de beschikbare tijd, vaardigheden en wensen van de individuele leerkrachten. Hiervoor trachten we samen vast te stellen wat we als school op onze schouders kunnen nemen om vervolgens prioriteiten te stellen c.q. keuzes te maken. We dienen dus de taakomvang vast te stellen.

Nadat we de omvang bepaald hebben verdelen we de taken over de verschillende personeelsleden.

Hierdoor hopen we de saamhorigheid en de verantwoordelijkheid te vergroten en wordt er zoveel als mogelijk aangesloten bij de kwaliteiten, de mogelijkheden en de interesses. Alle taken worden jaarlijks beschreven in de normjaartaak die op school ter inzage ligt. Het berekenings-programma bevat vaste indicatoren om zo te komen tot een evenredige verdeling voor alle personeels-leden.

Functiehuis

Per augustus 2014 is er m.b.t. het functiehuis het e.e.a. veranderd.

Door het vertrek van een van de mededirecteuren zijn er keuzes gemaakt omtrent de invulling van het functiehuis vanaf augustus 2014.

Naast de directeur (DB schaal) is er een adjunct-directeur benoemd (AB schaal). Voorts zijn de LB-functies in het kader van de functiemix uitgebreid en komen er 4 kernteams (lezen, rekenen, taal en crea) onder voorzitterschap van een LB leerkracht.

In principe werken er twee intern begeleiders, ingeschaald in de LB-schaal.

Voor het bouwoverleg, onderbouw en bovenbouw, hebben twee leerkrachten een midden management opleiding gevolgd. Daarom kan hieraan vanuit de functiemix een herwaardering worden gekoppeld.

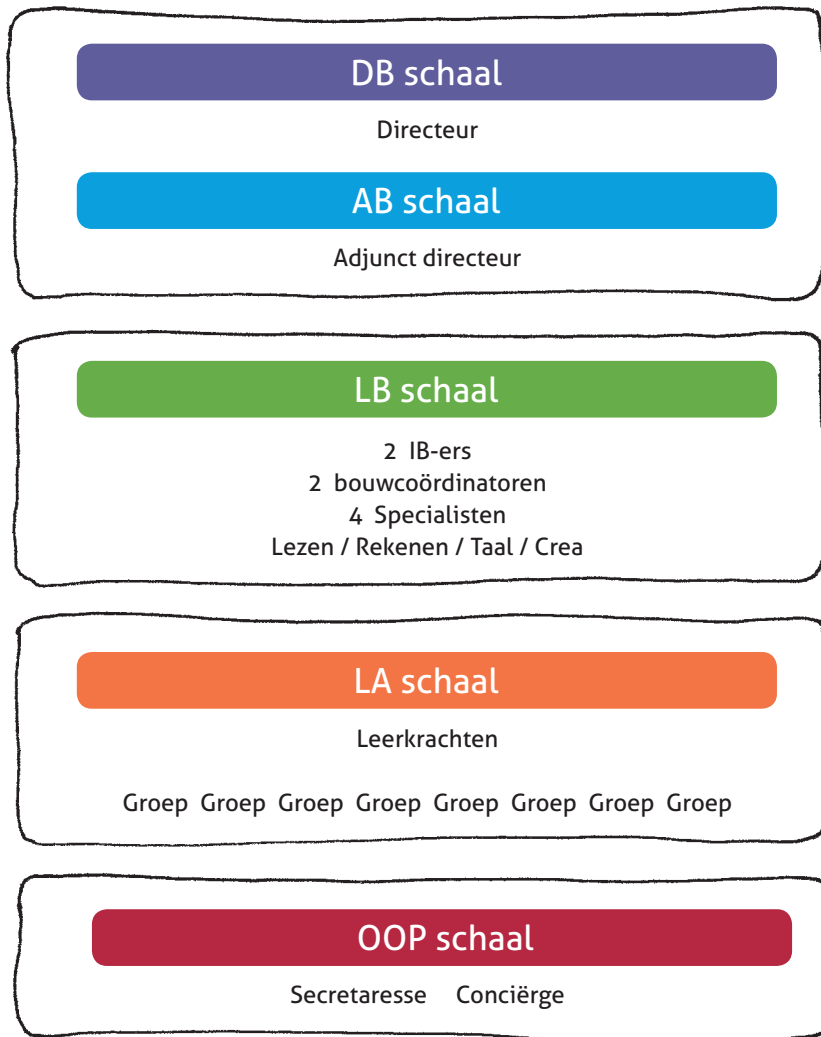
Naast de functieprofielen van de leerkrachten zullen ook voor alle overige functies de competentieprofielen en functiebeschrijvingen worden vastgesteld.

Zoals in het schema hierna is aangegeven zijn er tevens twee functies in de onderwijsondersteuning, die van de secretaresse en de conciërge.

Het is mogelijk dat er in de toekomst nog een uitbreiding van deze groep zal komen. In het kader van passend onderwijs namelijk is het zeer wel mogelijk dat er extra handen in de groepen noodzakelijk zijn (onderwijs- of klasse-assistent). De gevolgen van de invoering hiervan en het gaan werken met arrangementen zoals genoemd in het ondersteuningsprofiel van onze school maakt nu een definitieve invulling van het functiehuis voor de komende jaren onmogelijk en ook niet wenselijk. Participerend op het vernieuwde onderwijsaanbod en ondersteuning nemen we een flexibele houding aan, zonder onnodige risico's te nemen. De ambitie is er om het passend onderwijs positief in te gaan volgens het vastgelegde ondersteuningsprofiel.

Op basis van het personeelsbeleid van de afgelopen jaren zal het verloop van personeel in de komende jaren waarschijnlijk volgens natuurlijke afvloeiing gaan verlopen. Vooralsnog ziet het schema van het functiehuis er uit zoals hierna is afgebeeld.

Functiehuis m.i.v. augustus 2014:



Personele voorziening

Hiervoor is het protocol werving en selectie van kracht.

Zie verder ook het hoofdstuk 'verzuimbeleid' (pagina 42)

In de afgelopen jaren heeft de organisatie gebruik gemaakt van de vervangingspool vanuit het Vervangingsfonds. Jaarlijks zal op basis van de formatieberekening duidelijk moeten worden of deze inzet zal worden gecontinueerd.

In het bestuursformatieplan wordt jaarlijks inzichtelijk gemaakt hoe de personele bezetting er voor het volgende schooljaar uit zal zien. Als basis hiervoor geldt het meerjaren personeels beleidsplan, tegen de achtergrond van de integrale meerjarenbegroting.

Met name in een periode van een teruglopend aantal leerlingen is een meerjarenplanning hier van wezenlijk belang. Ook de medezeggenschapsraad wordt in de planningen betrokken.

inspireren

=

fantasieren



Domein Onderwijs



Doelen & Kernpunten Domein Onderwijs



Kinderen werken/spelen/leren in een veilig pedagogisch klimaat

- A We voeren een volgsysteem in en een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling
- B Het protocol voldoet aan de geldende normen

Passend Onderwijs, ingericht volgens ons School Ondersteuningsprofiel

- A Jaarlijks updaten van het School Ondersteuningsprofiel
- B De eigen ontwikkeling van het kind staat centraal, waarbij het aanbod op maat is

Dit gaan we realiseren door:

- De zorgstructuur af te stemmen op de 1-zorgroute
- Het handelingsgericht werken te implementeren binnen alle relevante vakgebieden

Verdere uitdieping en borging van de kwaliteit van het onderwijs

- A De school hanteert een kwaliteitscyclus
- B Er worden inhoudelijke studiedagen georganiseerd
- C Er is speciale aandacht voor de basisvakken in het rooster
- D Borgen van rekenen, woordenschat en technisch lezen en aandacht voor begrijpend lezen en spelling in het handelingsgericht werken



- E We werken met kernteams lezen, taal, rekenen en creativiteit
- F De schoolzelfevaluatie heeft een vaste plaats binnen ons onderwijs
- G Op peil houden en initiëren van methodes, leerlijnen, materialen, plannen en protocollen

Toets score (waaronder de Cito-score) en ontwikkelingsmogelijkheid ligt voor elk individueel kind op een maximaal niveau

- A Toetsen op maat
- B Er komt een specifieke aanpak voor kinderen met een te lage intrinsieke motivatie en/of werkhoudingsproblemen

Spelend en ontdekkend leren in het kleuteronderwijs

- A Het spelend en ontdekkend leren in de kleuterbouw blijvend stimuleren
- B Het werken in hoeken krijgt speciale aandacht

Optimaliseren van de buitenschoolse opvang

- A Haalbaarheid onderzoeken van de voorschoolse opvang
- B Contacten opzetten met verenigingen in combinatie met de B.S.O
- C Alert zijn op de mogelijkheden van een integraal kindcentrum
- D Pedagogische- en didactische afstemming tussen B.S.O. en school

Inleiding

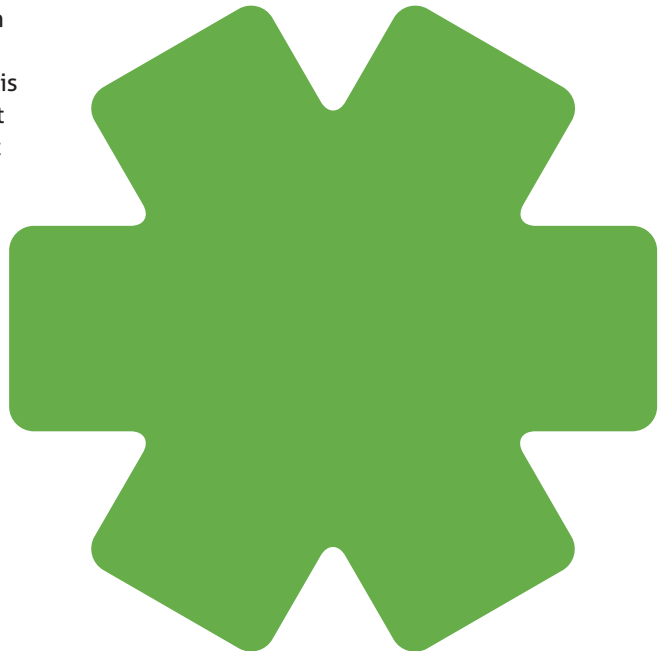
Het onderwijs op de St. Willibrordusschool is voortdurend in ontwikkeling. Maatschappelijke veranderingen en interne zowel als externe beleidsontwikkelingen liggen hieraan ten grondslag.

Het domein "Onderwijs" beschrijft de school als organisatie en geeft inzicht in de gestelde prioriteiten voor het onderwijskundige beleid van de school. Het beschrijft de hoofdlijnen van dit beleid en de uitgangspunten voor de komende planperiode (2015-2019) op basis van onze missie en visie. De huidige situatie wordt in beeld gebracht als vertrekpunt voor verdere kwaliteitsverbetering. Dit kan vanuit een positief gevoel, gestaafd door het inspectierapport, het overwegend positieve oordeel vanuit de ouderenquête en de scan door het team vanuit de kwaliteitskaarten. Echter, onze kwaliteit willen we blijven bewaken, we blijven werken aan het realiseren van onze droom!

Daartoe zijn de eerder genoemde kernpunten uitgangspunt voor de werkplannen die jaarlijks worden opgesteld. Op basis van deze werkplannen worden de noodzakelijke bedragen opgenomen in de begroting.

Jaarlijks vindt ook de evaluatie plaats van de werkplannen, om te kijken of de opgestelde plannen zijn gerealiseerd.

Het domeinplan "Onderwijs" is een koersbepalend document waarmee de kwaliteit van het onderwijs gewaarborgd wordt en van waaruit de gestelde doelen worden bereikt. Kwaliteit die wordt beoordeeld vanuit de dialoog met alle betrokkenen.



School en organisatie

De school

De St. Willibrordusschool is een Katholieke basisschool in Herveld/Andelst. Het College van Bestuur, tevens de directie, wordt vertegenwoordigd door de Stichting Katholiek Onderwijs "St. Willibrordus". Het College van Bestuur staat onder toezicht van de Raad van Toezicht (RvT), bestaande uit 7 leden. Het College van Bestuur heeft slechts 1 basisschool onder zich en houdt zich bezig met zowel de hoofdlijnen van bestuur als met de uitvoerende taken. De RvT volgt de uitvoering van het werkplan, keurt de begroting en de jaarrekening goed en is op de hoogte van belangrijke ontwikkelingen/gebeurtenissen op school. Naast de bestuursvergaderingen maakt elke portefeuillehouder van de RvT regelmatig een afspraak met een bestuurslid en heeft de voorzitter van de RvT structureel een gesprek met beide bestuursleden. Indien noodzakelijk kan er via de voorzitter van de RvT een extra vergadering bijeengeroepen worden. Zie ook pagina 19.

De leerlingpopulatie

De landelijke trend, dat beide ouders geheel dan wel gedeeltelijk aan het arbeidsproces deelnemen, is ook hier merkbaar. Het opleidingsniveau is divers, maar ligt over het algemeen niet beneden het landelijk gemiddelde. De afkomst van de kinderen is derhalve ook divers. Wel kan gezegd worden dat bijna alle kinderen behoren tot de groep autochtonen. Voor wat de weging van de leerlingen betreft, is er geen uitbreiding van formatie aan de orde en

dat zal naar verwachting ook de komende jaren zo blijven. Landelijk gezien daalt het aantal geboortes. Ook in Herveld/Andelst zijn er de laatste jaren minder kinderen geboren. De school heeft daarom ook te maken met krimp. Jaarlijks wordt de notitie 'krimp' opgesteld als onderdeel van het bestuursformatieplan. In deze notitie is de meerjarenprognose opgenomen. Zo wordt er geanticipeerd op de onzekere leerlingenaantallen en daarmee op de vergoedingenstroom vanuit de overheid. Een beperkt aantal leerlingen komt uit de omliggende dorpen.

Het team

De school heeft een directie bestaande uit een directeur en een adjunct directeur. Bij het schrijven van dit beleidsplan bestaat het team uit ongeveer 25 personen, waarvan 1 conciërge en 1 administratieve kracht.

De situering van de school

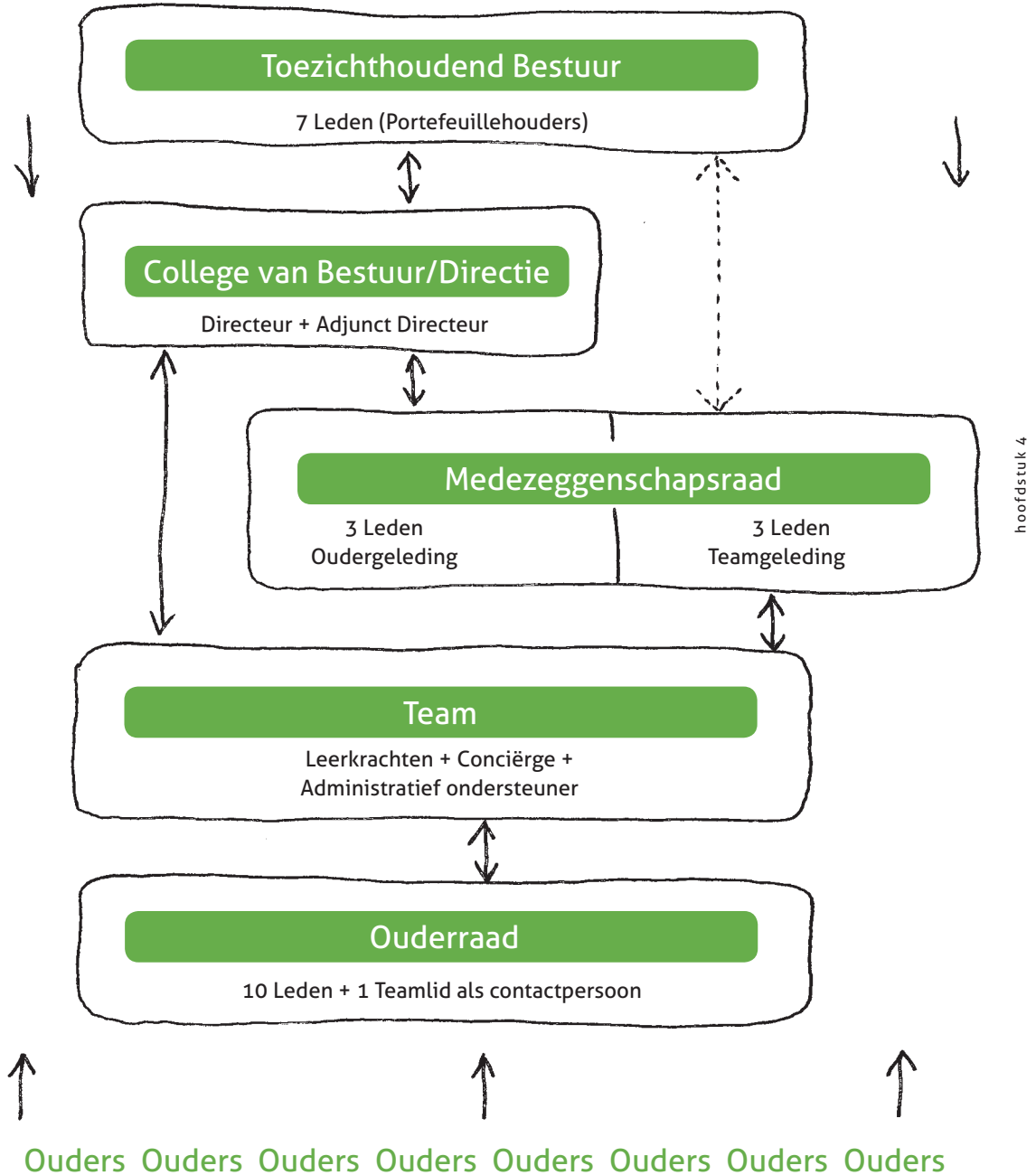
De school heeft 1 hoofdvestiging, gelegen aan de Hoofdstraat 152 te Herveld. Herveld is met Andelst vergroeid tot de kern Herveld/Andelst binnen de gemeente Overbetuwe. De afgelopen en komende jaren is en zal het woningbestand in de dorpen mondjesmaat worden uitgebreid. Er is met de gemeente regelmatig en gestructureerd overleg (LEA) tussen alle scholen van de gemeente. Voor het gymnastiekonderwijs maakt de school gebruik van de gymzaal gelegen op ± 250 m. van de school.



Familie_Diaz_groep 1

vlNr: Abel/Diaz/Ducan (Hond)/Mama/Papa

De organisatie



De groepeeringsvormen

De leerlingengroepen op onze school zijn op de volgende manier ingedeeld:

- Kleutergroepen:
In de kleuterbouw zijn de kinderen geplaatst in heterogene kleutergroepen (de groepen 1 en 2 waaronder instromers);
- Jaargroepen:
De groepen 3 t/m 8 zijn ingedeeld in jaargroepen.

De groepen 3 t/m 8 zijn ingedeeld volgens het leerstofjaarklassensysteem. In de formatie wordt er naar gestreefd voor iedere groep een enkele klas en een combinatieklas te realiseren. Dus groep 3, groep 4 en groep 3/4, groep 5, groep 6 en groep 5/6, groep 7, groep 8 en groep 7/8. Dit geldt in principe voor de hele planperiode. We zijn hierbij echter wel afhankelijk van leerlingenaantallen. Door het bestaan van een parallelgroep ontstaat de mogelijkheid voor onderlinge consultatie, feedback en ondersteuning. Tevens kunnen nieuwe leerkrachten op deze manier goed worden ingewerkt.

Voor de samenstelling van deze groepen geldt een specifiek protocol.

Regels en afspraken

Algemeen:

Er geldt op school een algemeen reglement waarvan leerkrachten, ouders en kinderen jaarlijks op de hoogte worden gebracht.

Leerlingen:

Ieder jaar stelt de leerkracht met de kinderen uit zijn/haar groep een groepsreglement op. Dit gebeurt o.a. in het kader van het anti-pestbeleid (pestprotocol).

Leerkrachten:

Afspraken en regels worden vastgelegd in team- en bouwoverleg.

Ouders:

Afspraken met ouders zijn opgenomen in de schoolgids.

Verdere afspraken worden via het informatiebulletin "Uit de school geklapt" medegedeeld of zonodig individueel gemaakt.

Inzet van middelen

Om Onderwijs Op Maat aan te kunnen bieden, om te kunnen anticiperen op "nieuwe" vakgebieden, om in te spelen op veranderende inzichten

en om de kwaliteit van de methodes te waarborgen is er een traject ter vervanging van deze methodes voor de gehele planperiode opgesteld. Deze methodes dienen altijd te voldoen aan de kerndoelen van OC&W (ministerie van onderwijs) en moeten mogelijkheden in zich hebben om te differentiëren in de leerstof.

Hierdoor zorgen we er ook voor dat het onderwijs **uitnodigend en aantrekkelijk** blijft.

BSO

Reeds enige tijd verzorgt de organisatie "Partou" de Buiten Schoolse Opvang bij ons op school in ons eigen gebouw. Momenteel draait er elke dag één groep maar waarschijnlijk zullen er op bepaalde dagen meerdere groepen gaan draaien. Er wordt nog geen voorschoolse opvang verleend maar indien ouders er behoefte aan hebben kan ook die voorziening opgestart worden.

De directie heeft regelmatig overleg met de locatiemanager en de pedagogisch medewerker(s) van "Partou". De komende planperiode zal er in het bijzonder aandacht zijn voor het afstemmen van het pedagogische en didactische aanbod op school en het aanbod bij de BSO. Deze afstemming betreft ook de koppeling naar de naschoolse activiteiten in verschillende disciplines zoals sport/spel, kunst/cultuur, etc.

Schooltijden/continurooster

Tijdens het schrijven van dit beleidsplan starten we met een continuurooster (augustus 2014). Het team en de ouders zijn in het voortraject zorgvuldig ingelicht over de mogelijkheden van een continuurooster. Na een peiling van het team en de ouders heeft het bestuur de keuze gemaakt voor het onderstaande model.

We beginnen iedere dag om 08.30 uur tot 14.30 uur.

Op woensdag tot 12.15 uur,

Op vrijdag:

- groep 1 vrij
- groepen 2 t/m 4 tot 12.15 uur
- groepen 5 t/m 8 tot 14.30 uur

Onderwijskundig beleid

Algemene aandachtspunten

Op onze school gaan we er van uit dat de leerlingen een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen en zich breed kunnen ontwikkelen, kunnen opgroeien in een multiculturele samenleving.

Daarvoor gaan we uit van een begeleiding op maat, met een voortgangsregistratie van ieder kind. Het kind dient zich op onze school "thuis te voelen".

Er wordt een actieve opstelling van de leerkrachten verwacht, van waaruit ze de leerlingen ondersteunen, uitdagen en de zelfstandigheid en de eigen verantwoordelijkheid van de leerlingen bevorderen. Het leerstofaanbod, de leertijd en het handelen van de leerkrachten dienen daarbij tegemoet te komen aan de verschillen in onderwijsbehoefte van de leerlingen. Hierdoor worden de kinderen goed voorbereid op het voortgezet onderwijs en zijn ze in staat om een zelfstandige plaats in de maatschappij te verwerven.

Een goed contact met ouders is van wezenlijk belang. Bij een goede samenwerking horen ouders en leerkrachten naast elkaar en met elkaar op te trekken en elkaar serieus te nemen. We vinden het van belang dat de ouders betrokken worden bij het leerproces van hun kind(eren). Hiertoe zijn diverse contactmomenten gepland maar ook door de open houding van leerkrachten naar kinderen en ouders is er altijd gelegenheid in gesprek te gaan (initiatief kan hierbij van twee kanten komen). Dat is nu reeds zo, maar dat willen we zeker zo houden!

Het kind dient zich op onze school "thuis te voelen".

Levensbeschouwelijke identiteit

De St. Willibrordusschool staat open voor iedereen die zich thuis voelt op onze school. Onze Katholieke identiteit is terug te vinden in de algemene sfeer, maar ook in de aandacht die we besteden aan bijzondere kerkelijke feesten. Tijdens de catechese lessen ligt het accent vooral op het omgaan met elkaar (ervaringscatechese) en wordt er gewerkt met de kalenderversie van Trefwoord. Daarnaast wordt er ook aandacht besteed aan andere godsdienstige richtingen en culturen. Zie ook de notitie Burgerschapskunde. De kinderen worden regelmatig uitgenodigd om zich in te zetten voor "het goede doel".

Onderwijsaanbod

Op de St. Willibrordusschool is het onderwijsaanbod maatschappelijk relevant, eigentijds en onderwijskundig verantwoord. We vinden het belangrijk dat het leerstofaanbod vanuit een doorgaande lijn wordt aangeboden en houden rekening met verschillen tussen leerlingen in onderwijsbehoeften en mogelijkheden door onderwijs op maat te bieden. Lange tijd is er geïnvesteerd in de minder begaafde leerling maar sinds enkele jaren is er ook een uitgebreid aanbod voor de meerbegaafde leerlingen. De werkgroep meerbegaafdheid heeft beleid ontwikkeld specifiek gericht op deze groep kinderen. Naast de verrijkingsmaterialen die in de klas ingezet kunnen worden, krijgen de meerbegaafde kinderen ook les in "het Ruimtestation". In het protocol meerbegaafdheid staat beschreven hoe het onderwijsaanbod aan onze meerbegaafde leerlingen er concreet uitziet en welke leerlingen hiervoor in aanmerking komen. In een goed onderwijskundig klimaat dient de leerstof aan te sluiten bij de belevingswereld

van kinderen, waarbij we ervoor blijven waken dat we de door de wet en regelgeving bepaalde kerndoelen niet uit het oog verliezen. Om recht te doen aan zijn/haar algehele ontwikkeling richten we ons naast de cognitieve aspecten ook op de sociaal/emotionele-, motorische- en creatieve aspecten van de ontwikkeling. De komende planperiode zal het kernteam creativiteit het onderwijsaanbod voor de creatieve vakken evalueren en opnieuw vaststellen. De werkgroep SEO richt zich op de aanschaf en implementatie van een nieuw leerlingvolgsysteem én een methode voor de sociaal/emotionele ontwikkeling.

Leertijd

Door goede afspraken tussen ouders, kinderen en leerkrachten proberen we de geplande leertijd zo efficiënt mogelijk te gebruiken. De invoering van het continurooster levert hier een bijdrage aan.

In de groepsroosters is een afstemming voor de verschillende vakgebieden gemaakt en door goed klassenmanagement wordt de leertijd zo optimaal mogelijk ingezet. Door maatschappelijke ontwikkelingen en veranderende inzichten is ook het onderwijsaanbod aan veranderingen onderhevig. Nieuwe vakgebieden komen, aandachtspunten worden verlegd. Bij het opstellen van het rooster wordt hier rekening mee gehouden en waar mogelijk worden onderdelen geïntegreerd of geclusterd aangeboden. Er is een verzuimreglement op school dat voldoet aan de wettelijke bepalingen. Mede door het hanteren van dit reglement is het verzuim op school gering en dat willen we zo handhaven.

In geval van afwezigheid van leerkrachten, bijv. door ziekte, zorgt de directie voor vervanging volgens een op school aanwezig protocol.

Pedagogisch klimaat

We vinden het belangrijk dat de kinderen in een vertrouwde sfeer en een veilige omgeving onderwijs “genieten”.

Het onderwijsaanbod is uitdagend en afgestemd op de onderwijsbehoeften van het individuele kind waardoor het zich optimaal kan ontwikkelen. Door de implementatie van een methode voor de sociaal emotionele ontwikkeling (SEO) bieden we alle kinderen een basis voor het uitbreiden van de sociale vaardigheden en de waarden die daarmee gepaard gaan. Daarnaast zal er per groep/per kind ook een meer afgestemd SEO aanbod zijn, afhankelijk van de signalering. Binnen het aanbod voor de sociaal emotionele ontwikkeling wordt een anti-pest aanpak, volgens het pestprotocol, geïntegreerd.

Onze school wil ieder kind de “ruimte” bieden om te leren, hetgeen verwoord is in de missie van onze school: **Ruimte om te Leren**.

Dit alles moet een gevoel geven van “lekker in je vel zitten” om van daaruit alle kansen tot optimale ontwikkeling te kunnen benutten. Dit kan alleen als het contact tussen de leerkracht en het kind respectvol is en met een open houding naar de ander. Dit is en blijft voorwaarde!

Bij keuzes die we als team maken is de “zelfstandige, kritische en actieve houding van de leerlingen” een constant aandachtspunt.

Didactisch handelen

We willen dat kinderen, zoveel als mogelijk, een eigen ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. Het didactisch handelen is hierop afgestemd. Steun en uitdaging wisselen elkaar af, waarbij de zelfstandige, kritische en actieve houding van de leerling heel belangrijk is.

Tijdens dit proces kunnen kinderen veel van

elkaar leren en is er ruimte voor interactieve werkvormen, waarbij de instructie gericht is op leerstrategieën.

De activiteiten zijn daarom afwisselend individueel, groeps- en/of klassikaal gericht. Tijdens bouwoverleg worden aangeboden leerstrategieën door de leerkrachten onderling besproken met de bedoeling uniformiteit in de uitvoering te krijgen. De inzet van de leermiddelen (ook softwarematig) dient ter ondersteuning en het realiseren van bovenstaande uitgangspunten.

Zorg en begeleiding

Het doel van de zorg en begeleiding is om stagnatie in de ontwikkeling van de leerling te voorkomen en/of op te heffen. Hiervoor gebruiken we onze leerling administratie (o.a. Parnassys). We bekijken onder andere de methode afhankelijke- en onafhankelijke toetsen en het SEO volgsysteem.

De toetsgegevens worden niet alleen op leerlingniveau geëvalueerd maar ook op groepsniveau door de leerkracht en de IB'er en op schoolniveau door de directie en IB'er samen met het team. De evaluatie op schoolniveau maken we o.a. met behulp van de CITO schoolzelfevaluatie. Niet alleen de resultaten worden geëvalueerd maar ook het leerproces. Dit vindt plaats op schoolniveau aangestuurd door het specialistenoverleg. Dit alles doen we om de kwaliteit van ons onderwijs verder te verbeteren en onderwijs op maat te kunnen leveren.

De leerling dient, zo nodig met een aangepast programma of een aangepaste aanpak, binnen het normale groepsverband te functioneren. Omdat we van mening zijn dat men van ons professionele hulp mag verwachten is er binnen de personele bezetting (formatie) ruimte vrijgemaakt voor twee Intern Begeleiders.

Zij bewaken en evalueren het zorgplan en de uitvoering daarvan afgestemd op de ontwikkelingen binnen passend onderwijs. Ook beschikken we over een goed ingerichte orthotheek waar IB'ers en collega's over kunnen beschikken, inspelend op veranderingen in het onderwijs en afgestemde didactiek. We hechten grote waarde aan een goede informatieoverdracht tussen leerkrachten onderling en de groepsplannen en groepsoverzichten zijn professioneel van opzet. De komende periode zal er aandacht zijn voor het verder invoeren van het handelingsgericht werken voor de relevante vakgebieden. De overgang van het basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs is een grote, belangrijke stap in de schoolloopbaan van ieder kind. Het is erg belangrijk dat de juiste keuze wordt gemaakt. Binnen dit traject speelt de school een belangrijke, adviserende rol. Nu en in de toekomst.

ICT

Het onderwijsaanbod voorziet erin dat leerlingen gebruik leren maken van de mogelijkheden van informatie- en communicatietechnologie. Hierbij maken we duidelijk onderscheid tussen die softwareprogramma's welke gebruikt worden als leerstof ondersteunend materiaal naast computeronderwijs waarbij de nadruk ligt op het werken met de computer. Bij dit laatste denken we m.n. aan enkele Microsoft Office Programma's zoals: Word, Excell en Powerpoint. Om uitvoering te kunnen geven aan dit voornemen dienen we te beschikken over een goed werkend netwerk. Hier is ruim in geïnvesteerd, zowel financieel als in tijd. Het netwerk is functioneel, alle computers zijn verbonden met een server en de software kan centraal beheerd worden. In alle groepen hangt een digitaal bord en worden de

mogelijkheden van dit medium volledig benut. Het ICT-beleidsplan is op school aanwezig. Dit plan is vastgesteld voor een periode van vier jaar maar wordt jaarlijks door de ICT-coördinator aangepast en geactualiseerd.

Professionalisering

In onze organisatie handelen wij zoveel mogelijk vanuit een gemeenschappelijke visie. Dit is het draagvlak voor de ontwikkeling van ons onderwijs. Wij gaan daarbij uit van een grote mate van collegialiteit, waarbij we elkaar ondersteunen in ons werk.

Er zijn mogelijkheden voor theoretische scholing (studie, cursus, workshop, etc.) en praktische scholing (co-teaching, intervisie, coaching, etc.) op team- en leerkracht niveau met de regels van het scholingsbeleid. Vanuit deze opstelling proberen we onze deskundigheid op peil te houden en steeds te vergroten, zo nodig in samenwerking met externen. Hierbij is ons uitgangspunt om informatie zo breed mogelijk binnen de school te krijgen. Hiervoor trachten we de scholing deels aan te bieden aan het hele team. We vinden het belangrijk dat er op belangrijke terreinen dezelfde basiskennis aanwezig is zodat we werken vanuit een centrale visie.

Door deze visie te combineren met een uniforme werkwijze willen we dat het team in staat is om elkaar op een professionele wijze feedback te geven.

Kernteams

Met ingang van het schooljaar 2014-2015 gaan we werken met 4 kernteams, te weten: lezen, rekenen, taal en creativiteit. Elk kernteam wordt voorgezeten door een specialist. Elke specialist heeft een specialisatieopleiding gedaan

betreffende zijn/haar vakgebied. Momenteel zijn we bezig om de werkwijze van het kernteam en de taakomschrijving van de vakspecialist helder te krijgen. Het op de hoogte blijven van de nieuwste inzichten, de rode draad bewaken binnen de school door evalueren, analyseren en eventueel actiepunten formuleren en kwaliteitsbewaking zullen belangrijke taken worden voor het kernteam. Dit alles wordt aangestuurd vanuit het specialistenoverleg waarbij directie en indien gewenst de IB'er ook aanwezig is.

Kleuters

De afgelopen jaren zijn de kerndoelen voor de kleuters verzaamd. Hierdoor merken we dat er in de maatschappij een meer prestatiegerichte werkwijze dan een ontwikkelingsgerichte werkwijze aan het ontstaan is. Dit vinden we geen wenselijke situatie. We hebben in de kleuterbouw een visie ontwikkeld die we de komende planperiode in de praktijk gaan verwezenlijken. De nadruk ligt daarbij voor ons op het "spelend leren".

Wij vinden dat kinderen op de eerste plaats lekker in hun vel moeten zitten. Door spelactiviteiten aan te bieden in de zone van de naaste ontwikkeling en spel te begeleiden willen we kinderen een stap laten zetten in zowel de cognitieve als de sociaal/emotionele ontwikkeling.

De werkwijze in onze kleutergroepen verschilt dusdanig van de werkwijze in groep 3 t/m 8 dat deze beschreven is in het document "kleuteronderwijs op de St. Willibrordusschool". Dit document wordt één keer per jaar geactualiseerd.

Passend Onderwijs

Op 1 augustus 2014 treedt de wet "Passend Onderwijs" in werking. Dit houdt in dat het schoolbestuur een zorgplicht heeft. Als een kind aangemeld wordt is het bestuur verantwoordelijk voor een passende onderwijsplek voor het kind, al dan niet op de eigen school. Er wordt bekeken wat de onderwijsbehoefte van een kind is en of de school, eventueel met een zorgarrangement, aan die onderwijsbehoefte tegemoet kan komen. Indien dit niet het geval is, gaat het bestuur samen met de ouders op zoek naar een school die dat wel kan.

Om inzicht te krijgen in welke ondersteuningsmogelijkheden de school heeft hebben we een School Ondersteunings Profiel (SOP) geschreven.

In het kader van Passend Onderwijs zijn we aangesloten bij Samenwerkingsverband (SV) "PassendWijs". Het SV heeft vastgelegd aan welke eisen iedere basisschool moet voldoen, de zogenoemde "indicatoren voor basisondersteuning". Wij voldoen in ruime mate aan deze eisen. Op welke manier we de kwaliteit van de basisondersteuning borgen en welke ambities we in de toekomst op het gebied van Passend Onderwijs hebben, staat beschreven in ons SOP.

Ons SOP staat op de website van de school en op de website van SV "PassendWijs".

Handelingsgericht Werken

In het schooljaar 2011-2012 zijn we begonnen aan het implementatietraject Handelingsgericht werken (HGW). Handelingsgericht werken is een cyclische en systematische manier van kijken naar en werken met leerlingen in de klas. Eerst wordt er goed geobserveerd en informatie verzameld over alle kinderen in de

groep. Op basis van die gegevens worden er per kind onderwijsbehoeften geformuleerd. De observaties en onderwijsbehoeften worden beschreven in het groepsoverzicht. Vervolgens wordt er een groepsplan gemaakt waarin de leerkracht beschrijft hoe hij/zij tijdens de les aan de onderwijsbehoeften tegemoet komt en welke doelen hij/zij met de groep of met een groepje kinderen wil behalen. Aan het einde van de periode wordt het groepsplan geëvalueerd en wordt het groepsoverzicht bijgesteld op basis van nieuwe observaties en informatie. Dan begint de cyclus weer opnieuw. Voor rekenen en technisch lezen/woordenschat worden er al groepsoverzichten en groepsplannen gemaakt. Aan het einde van deze planperiode willen we voor alle relevante vakgebieden handelingsgericht werken waarbij we alert zijn op een acceptabele tijdsinvestering ten behoeve van de bijkomende administratie. Het handelingsgericht werken wordt ingebed in de 1-zorgroute d.m.v. groepsbespreking, klassenconsultaties en leerlingbespreking.

Ouderbetrokkenheid

Uit onderzoek blijkt dat de lees en rekenprestaties van leerlingen voor 49% beïnvloedt worden door de thuissituatie. Wij merken ook dat als ouders actief betrokken zijn bij de ontwikkeling van hun kind(eren) en ze stimuleren, de motivatie en betrokkenheid van de kinderen groeit. Vanuit dit perspectief willen we de komende planperiode mogelijkheden gaan onderzoeken en acties gaan uitvoeren om de ouderbetrokkenheid te stimuleren en te vergroten.

dat betekent als je iets aan de wereld wilt bijbrengen

Kwaliteitsbeleid

Algemeen

De school legt verantwoording af over de uitvoering van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs vanuit een cyclisch proces dat de ontwikkeling binnen de school volgt.

Tot dit proces behoren:

- De enquête onder de ouders (1x in de 4 jaar)
- De enquête onder de leerling uit groep 5 t/m 8 (1x in de 4 jaar)
- De schooldiagnose in het team voor specifieke indicatoren (1x in de 4 jaar) (WMK)
- De Quick scan in het team (1x in de 4 jaar) (WMK)
- Opmerkingen vanuit de inspectie (schooltoezicht)
- Ervaringen, scholing en veranderende maatschappelijke inzichten beïnvloeden natuurlijk mede de koers van de school. De “Gezond verstand” methode is hierbij van wezenlijk belang.

Een belangrijk deel van de kwaliteitsbewaking vindt plaats binnen de kernteams. Voor elk vakgebied wordt er een handboek geschreven. Dit handboek is een leidraad voor de leerkracht waarin alle afspraken op school- en groepsniveau zijn opgenomen. Er staat per indicator omschreven hoe wij, op de St. Willibrordusschool, voor dat vakgebied het onderwijs vorm geven. Elke vier jaar worden de indicatoren die beschreven zijn in het handboek middels een schooldiagnose bekeken en gescoord. Op basis daarvan kunnen we (vakspecifieke) actiepunten formuleren. Twee jaar na een schooldiagnose volgt er een Quick scan om te beoordelen of we borgen wat goed

is en of we vooruitgang zien bij de gestelde actiepunten. Tijdens deze Quick scan worden er ook andere indicatoren gescoord die de directie van belang acht voor de school.

Methodes en toetsing

Door het gebruik van eigentijdse methodes en een kritische houding bij de keuze hiervan, beantwoorden de methodegebonden toetsen aan de kwaliteitseisen die door de inspectie worden gesteld (kerndoelen OC&W, mogelijkheid tot differentiatie e.d.) De overige toetsen m.b.t. het leerlingvolgsysteem van het CITO zijn gekwalificeerde toetsen. Alle overige toetsen en/of enquêtes worden onderworpen aan een kritische blik alvorens te worden ingezet. Toetsen worden gebruikt om het niveau van de kinderen en/of de groep te bepalen om zo aanpassingen in de leerstof te kunnen maken voor individuele en/of groepjes leerlingen. Voor een verantwoorde afname wordt de toetskalender gehanteerd. Alle participanten gaan te allen tijde vertrouwelijk om met toetsgegevens.

Opbrengsten

Door ons leerlingvolgsysteem houden we zicht op de tussentijdse ontwikkeling en de vorderingen van de kinderen. De evaluatie van de toetsresultaten in algemene zin wordt aangestuurd door de intern begeleiders. Op kindniveau evalueren en analyseren de leerkrachten de toetsen en vermelden de bevindingen in het groepsplan

en/of het groepsoverzicht.

Op groeps- en kindniveau bespreekt de leerkracht de vorderingen met de IB'er tijdens de groepsbespreking, die vier keer per jaar gehouden wordt. Niet alleen de toetsscores zijn daarbij van belang maar ook het leerproces. Uit deze evaluaties moet blijken of het maximale bij iedere leerling is bereikt.

Op groeps- en schoolniveau evalueren en analyseren we de toetsgegevens op basis van de CITO schoolzelfevaluatie. De zorgsignalen worden aan de hand van hypothesen met de betreffende leerkracht(en), een IB'er, een directeur en eventueel de vakspecialist besproken. Vanuit dit gesprek wordt er een conclusie geschreven met adviezen en actiepunten. Afhankelijk van deze adviezen/actiepunten kan de directeur, de IB'er, de vakspecialist of de leerkracht het voortouw nemen in de uitvoering daarvan. Door de toetsresultaten op deze manier met elkaar te bespreken, door ze op kindniveau ook met de ouders te bespreken tijdens de oudergesprekken en d.m.v. schriftelijke rapportages hebben we een adequaat middel om het kwaliteitsniveau van de school te blijven

bewaken. De resultaten van deze evaluaties kunnen aanleiding zijn tot het bijstellen van het onderwijsprogramma o.a. bij de keuze van nieuwe methodes en het bepalen van leerlijnen door de school.

De eindtoets geeft inzicht in de score van iedere individuele leerling. Hierbij zijn we niet gefocust op de gemiddelde- of landelijke scores. Deze scores kunnen erg wisselen van jaar tot jaar omdat ze afhankelijk zijn van de samenstelling van de groep. Wel streven we naar optimale individuele scores omdat deze recht doen aan ons streven, **het beste en het mooiste in iedere leerling naar boven halen**.

CITO resultaten worden opgevraagd door de onderwijsinspectie. Op verzoek kunnen toetsgegevens ook verstrekt worden aan het samenwerkingsverband, ter evaluatie en/of het opstellen van actieplannen.

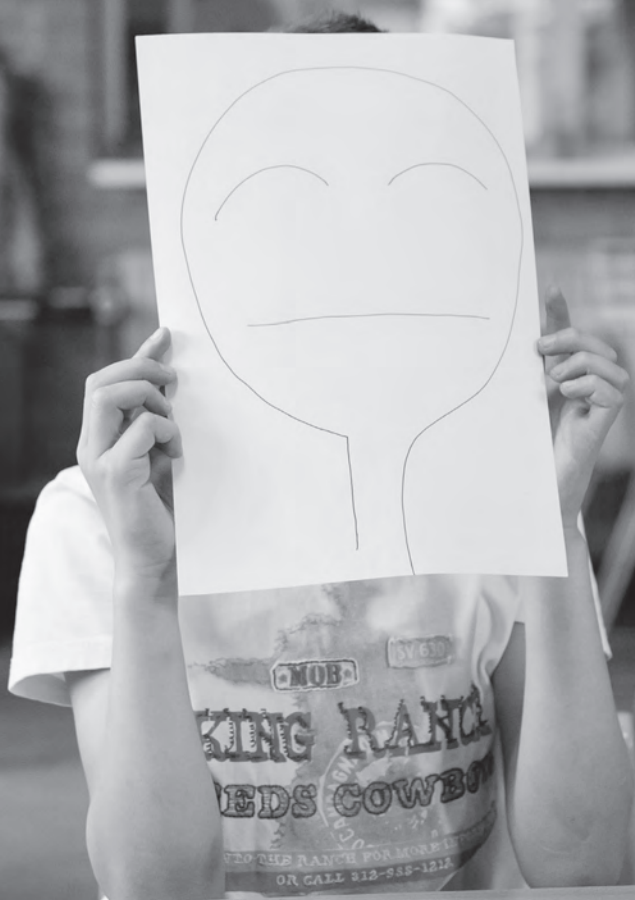
In groep 8 maken de ouders, samen met de leerkracht(en) een keuze voor een school in het voortgezet onderwijs. Deze keuzes worden ook schoolintern in het team besproken en geëvalueerd op initiatief van de leerkrachten van groep 8.

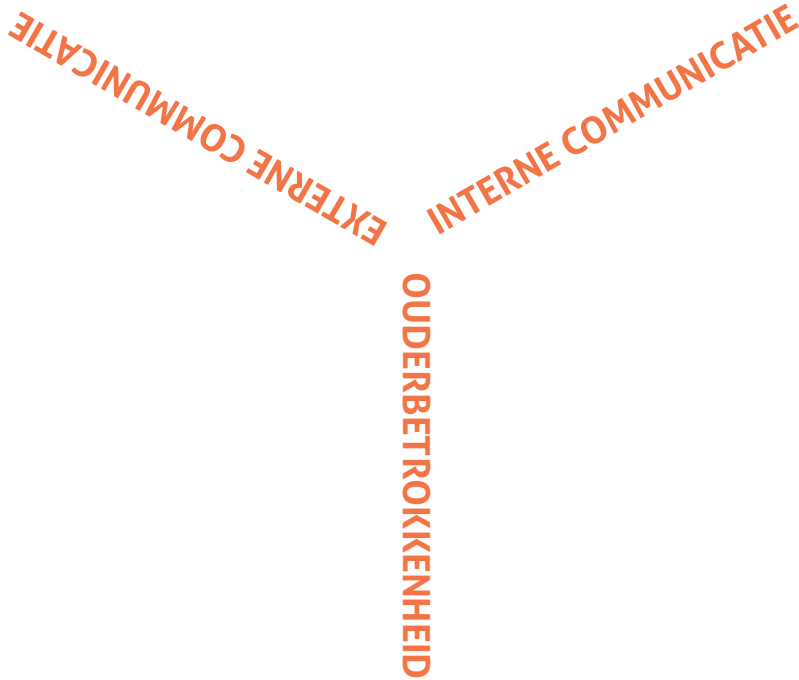
De eindtoets van het CITO
geeft inzicht in de score van
iedere individuele leerling.
Hierbij zijn we niet gefocust op
de gemiddelde- of landelijke
scores.

Domein Communicatie



Doelen & Kernpunten Domein Communicatie





Optimalisering van de interne communicatie.

- A De interne communicatie richt zich niet alleen op de organisatorische en onderwijskundige zaken, maar op de totale communicatie tussen al degenen die rechtstreeks betrokken zijn bij de school.
- B Opzetten en implementeren van een communicatieplan.

De ouderbetrokkenheid wordt geoptimaliseerd.

- A De betrokkenheid van ouders vergroten op:
 - schoolniveau
 - groepsniveau
 - kindniveau

Optimalisering van de externe communicatie.

- A Met externe communicatie bedoelen we iedere vorm van communicatie naar buiten.
- B De website wordt het middel voor de inrichting van de externe communicatie op:
 - schoolniveau
 - groepsniveau
 - kindniveau
- C Opzetten en implementeren van een communicatieplan.
- D De PR-werkgroep is proactief voor het promoten van de school.

Inleiding

Communicatie is voor ons geen doel op zich. Het is een middel om het doel te bereiken. Maar wel een zeer belangrijk middel waaraan wij nauwkeurig aandacht willen blijven schenken.

Bij alle processen die binnen onze organisatie plaatsvinden speelt communicatie immers een belangrijke rol.

Om de communicatie doelmatig en adequaat te laten plaatsvinden is dit communicatieonderdeel geschreven. Binnen dit onderdeel wordt uiteraard bijzondere aandacht besteed aan die communicatieonderdelen die voortkomen uit de Missie en Visie van de school en de daaruit volgende kernpunten.

Er zijn twee algemene uitgangspunten die voor alle (met name schriftelijke) vormen van communicatie zullen gelden en waaraan alle communicatie dient te voldoen.

- **Passend binnen de Missie en Visie van onze school.**
- **Passend binnen en voldoen aan de huisstijl en het schoollogo.**

Onze uitstraling moet binnen iedere vorm van communicatie dus in principe die elementen bevatten welke verwoord zijn in onze doelen. Beide uitgangspunten hebben wij benoemd om nog beter vorm te kunnen geven aan onze strategische doelen voor de komende periode van vier jaar waarbinnen **Ruimte om te leren** onze missie is en blijft.

Interne Communicatie

De interne communicatie richt zich niet alleen op organisatorische en onderwijskundige zaken, maar op de totale communicatie tussen al degenen die rechtstreeks betrokken zijn bij de school: hierbij noemen we: team (leerkrachten en directie), bestuur, MR en OR. Van belang is dat alle betrokkenen niet alleen op de hoogte zijn van de missie en de visie maar daar ook naar handelen. Iedereen wordt (vanuit eigen verantwoordelijkheid) in principe overal in gekend waardoor de betrokkenheid van allen groot is. Binnen alle geledingen worden beslissingen zoveel mogelijk genomen op basis van consensus.

Vanuit een open en geïnteresseerde houding wordt van alle participanten verwacht zich in te zetten voor een positieve sfeer binnen de school.

We onderscheiden hier de volgende vormen van communicatie:

- a. mondeling;
- b. volgens vastgestelde structuren;
- c. schriftelijk;

Mondeling

De meest frequente manier van communiceren is het "gewone" gesprek. Het gesprek tussen leerkrachten waarbij, zoals dat gaat tussen mensen, alles besproken kan worden. Het spreekt vanzelf dat wanneer er vakinhoudelijk gesproken wordt het gesprek een andere inhoud heeft. Dit collegiaal overleg, kan ook plaatsvinden binnen dezelfde jaargroep, waar gesproken wordt over de gezamenlijke groep, dezelfde leerstof, dezelfde leeftijdsproblematiek. Het voordeel van deze vorm is dat mensen elkaar kunnen aanvullen en ondersteunen, kunnen helpen en assisteren. Hierbij geldt eigenlijk dat één en één meer is dan twee.

Volgens vastgestelde structuren

Binnen een school is het noodzakelijk dat de overlegmomenten duidelijk zijn afgebakend en vastgelegd. Het overleg binnen de diverse geledingen is vooral gericht op beleidsmatige aspecten ter optimalisering van de kwaliteit van het onderwijs en organisatorische zaken. Binnen het team zijn daarom verschillende overlegmomenten in het leven geroepen:

De teamvergadering;

hierbij onderscheiden we de organisatorische



maar ook de vakinhoudelijke variant. Deze vergadering vindt in de regel om de veertien dagen plaats. Enkele malen per jaar wordt er een studiedag gepland waar onderwijsinhoudelijke zaken worden besproken of teambreed scholing wordt aangeboden.

Onder-, en bovenbouwvergaderingen (groepen 1 t/m 4 en 5 t/m 8);

in deze subgroepvergaderingen komen leerkrachten uit de betreffende groepen bij elkaar om meer bouwspecifieke agendapunten te bespreken. De vergadering wordt voorgezeten door de bouwcoördinator. Deze vergadering vindt in de regel maandelijks plaats.

Het coördinatorenoverleg;

de bevindingen vanuit de bouwvergadering worden uitgewisseld met de directie en andere bouwcoördinator (om de doorgaande lijn te bewaken). Deze vergadering vindt in de regel maandelijks plaats.

Leerlingbesprekingen;

tijdens deze vergadering wordt er gesproken over de zorg voor de kinderen. Hierbij komen allerlei relevante zorgpunten op de agenda die wordt voorgezeten door de IB-ers (Intern Begeleiders). Deze vergadering vindt in de regel 4 keer per jaar, als onderdeel van een teamvergadering, plaats.

Groepsbesprekingen;

om het overzicht op de leerling te blijven houden en ervoor te zorgen dat ook de hulp efficiënt wordt aangeboden hanteren we de groepsgesprekken. Hierbij worden de vordering van alle kinderen (n.a.v. toetsgegevens) uit een groep door de leerkracht met de IB-er besproken. Deze bespreking vindt in de regel vier keer per groep per jaar plaats.

Kernteamvergaderingen.

Binnen deze werkgroep, welke wordt voorgezeten door een vakspecialist (lezen, rekenen, taal en creativiteit) wordt maandelijks het betreffende vakgebied besproken. Aan dit gesprek nemen enkele leerkrachten deel die samen zorgen dat het onderwerp onder de aandacht van alle collega's komt. Zij zijn in eerste instantie voor de kwaliteit van dit vakkencluster.

Het specialistenoverleg;

Tijdens dit overleg spreken de kernteamleiders samen met de directie over alle zaken welke besproken zijn in de kernteamvergaderingen. Doel is om elkaar en de directie te informeren en werkwijzen op elkaar afstemmen. Deze vergaderingen vinden ook maandelijks plaats.

Gesprekscyclus;

het functioneren van de leerkracht wordt op gezette tijden binnen een 2 jarige gesprekscyclus besproken. Deze cyclus bevat: allereerst een planningsgesprek, vervolgens een voortgangsgesprek waarbij ook het POP uit het eerste gesprek wordt besproken. De cyclus wordt afgesloten met een beoordelingsgesprek. Tijdens de gesprekken staan competenties van leerkrachten, hun wensen en verwachtingen naar de toekomst centraal. Mocht e.e.a. consequenties hebben of dienen hiervoor acties te worden ondernomen dan worden meerdere voortgangsgesprekken georganiseerd.

De school beschikt over een goede / functionele overlegstructuur binnen en met de geledingen:

College van bestuur;

het overleg binnen dit bestuur (de directie) is vooral gericht op beleidsmatige aspecten ter optimalisering van de kwaliteit van het onderwijs. Er vindt dagelijks overleg plaats.

Raad van Toezicht;

bestaat uit zeven leden en treedt op als toezichthouder. De RvT vergadert enkele keren per jaar waarbij de meest belangrijke documenten worden besproken en vastgesteld.

Medezeggenschapsraad (MR);

binnen de MR ligt het hoofdaccent op de toetsing en/of advisering van de bestuurbesluiten. Er wordt in principe om de 6 weken vergaderd.

Ouderraad (OR);

hierbij ligt het hoofdaccent vooral op de praktische ondersteuning van school en team. Er wordt in principe maandelijks vergaderd.

E-mail; ook van deze communicatievorm wordt meer en meer gebruik gemaakt. Vooral binnen het team vindt regelmatig emailverkeer plaats. Zowel onderling maar ook vanuit de directie naar de leerkracht.

Website;

als school in de breedste zin van het woord willen we graag meegaan met ontwikkelingen binnen deze communicatievorm(en) en optimaal gebruik maken van de geboden mogelijkheden, nu en straks. Een en ander natuurlijk passend binnen de visie en missie en afhankelijk van de draagkracht van de mensen.

Schriftelijk

Het is evident dat er naast mondelinge communicatie veel afspraken schriftelijk worden vastgelegd. Ook wordt er tegenwoordig (te) veel gecommuniceerd via internet/mail. Probleem is wel dat er ook erg veel onbedoelde mail de school binnenkomt. De meest voorkomende schriftelijke communicatiemiddelen:

Notulen;

van alle overlegmomenten wordt een schriftelijk verslag gemaakt. Deze notulen zijn voor belanghebbenden steeds ter inzage.

Weekstaten;

verder vindt er ook schriftelijke communicatie plaats binnen de jaargroep. De noodzaak hiervoor is vooral gelegen in het feit dat er in veel groepen meerdere leerkrachten werkzaam zijn. Om elkaar te informeren over de actuele stand van zaken in de betreffende groep worden er zgn. weekstaten ingevuld. Deze weekstaten zijn ook erg nuttig bij ziekte van een leerkracht zodat een invaller ook op de hoogte is van de situatie in de groep.

Externe Communicatie

Ouders

Om de leerlingen op school maximale 'ruimte' te bieden (zie onze missie) is een veilige leeromgeving heel belangrijk. Een van de voorwaarden om daaraan te kunnen voldoen is een goed samenspel tussen ouders/verzorgers en de school vanwege hun betrokkenheid bij het welzijn van 'hun' kinderen. Dit samenspel willen we stoelen op een optimale onderlinge communicatie in al haar facetten, te weten:

- mondeling;
- volgens vastgestelde structuren;
- schriftelijk;

Mondeling

Aan de spontane contacten tussen de ouders/verzorgers en de school hechten we grote waarde. In een open en uitnodigende sfeer werken we aan onderling vertrouwen waardoor problemen kunnen worden voorkomen, besproken en/of worden opgelost. Dit kan bijvoorbeeld vanuit een spontaan gesprekje, een blik van verstandhouding, een concrete afspraak of een telefoontje. In de drukte van alledag kunnen deze vormen van overleg wel eens in het gedrang komen. Er moet echter altijd het gevoel heersen, dat er daadwerkelijk ruimte is voor overleg, zonodig op afspraak.

Volgens vastgestelde structuren

Gestructureerd overleg kennen we in de vorm van ouderavonden en oudergesprekken. Tijdens de ouderavonden bieden we ouders/verzorgers informatie, niet m.b.t. het individuele kind maar

in algemeen opvoedkundige/didactische zin. Dit kan op groep- en schoolniveau plaatsvinden. Voorbeelden zijn o.a. de groepsinformatie-avonden bij de aanvang van het schooljaar en de informatie m.b.t. het voortgezet onderwijs. Inspelend op geuite wensen en of maatschappelijke ontwikkelingen worden ook informatieve bijeenkomsten georganiseerd zonodig mede door betrokken instanties. Tijdens de oudergesprekken wordt gesproken over de vorderingen van de individuele leerlingen. Deze gesprekken vinden over het algemeen plaats op school m.u.v. het eerste gesprek ingroep 1. Die gesprekken met de ouders van de kinderen uit groep 1 worden thuis gevoerd.

Schriftelijk

Uit de School Geklapt:

tweewekelijks verschijnt de UDSG, waarin de ouders/verzorgers/belangstellenden schriftelijk op de hoogte worden gesteld van alle relevante zaken die onze school betreffen. Dit bulletin verschijnt in principe op vrijdag zodat betrokkenen weten wanneer ze op informatie kunnen rekenen. Deze informatie is ook zichtbaar op onze website.

Schoolgids:

voorts wordt de schoolgids bij aanvang van ieder schooljaar uitgebracht met de regels en afspraken. Ook wordt informatie gegeven over de inrichting van de school in het betreffende jaar. De schoolgids is via de website te downloaden.

Groepsinformatieboekje:

om de ouders een summier beeld te geven van de organisatie op groepsniveau wordt er jaarlijks een brochure voor iedere leerjaar apart samengesteld.

Activiteitenkalender:

bij de aanvang van het schooljaar wordt een kalender uitgegeven met daarin de geplande activiteiten voor het betreffende schooljaar.

Rommelebon:

tweemaal per jaar verschijnt de schoolkrant waarin de leerkrachten, samen met de kinderen, een beeld geven van allerlei activiteiten.

Ouder-enquête:

Om de 4 jaar wordt in het kader van de kwaliteitscontrole de ouderenquête aan de ouders voorgelegd, waarin zij hun oordeel kunnen geven over de school in al haar facetten. De inhoud van de enquête wordt vastgesteld in onderling overleg tussen bestuur, M.R. en team.

Leerlingenrapport:

twee maal per jaar wordt het leerlingenrapport uitgebracht. Hierin staan de vorderingen van de individuele leerlingen verwoord, aangevuld met een cijferbeoordeling. Deze rapporten worden zonodig op verzoek doorgesproken met de ouders. De indeling en samenstelling van de rapporten wordt om de drie jaren geëvalueerd en zonodig bijgesteld.

Website:

de informatie via internet verloopt momenteel via de website van de school. (www.willibrordusherveld.nl). In de nabije toekomst wordt steeds vaker gecommuniceerd via e-mail.

In de komende periode wordt de website constant aangepast. Tevens zal de website meer interactief gemaakt worden, passend binnen de missie en visie van de school en onder het sjabloon van de nieuwe huisstijl die in dezelfde periode zal worden aangepast en vastgesteld. Er zal specifiek aandacht worden geschonken aan de gebruikersvriendelijkheid. Zo kunt u naast alle algemene informatie op de site inmiddels ook veel informatie over uw gezin en uw kind[eren] in een beveiligde omgeving bekijken.

Overigen

Door goede en functionele contacten met overige betrokkenen, houden wij ons op de hoogte van die zaken die voor de school van belang zijn. Hierdoor zorgen wij er ook voor dat de school gekend wordt in activiteiten die van belang zijn en die een bijdrage leveren aan het zich welbevinden van kinderen, ouders en leerkrachten. Ook voor een goede organisatie achten wij goede contacten van belang en willen we "uitdragen" wie we zijn en waar we voor staan. Herkenbaarheid van onze school staat bij externe communicatie voorop. Uitgangspunt hierbij is dat onze uitstraling gestoeld is op kwaliteit. In de taakverdeling volgens de normjaartaak zijn contactpersonen naar de diverse instanties aangewezen. Hierdoor worden relevante gegevens ook onderling gecommuniceerd. Voor een totaal overzicht van onze contacten verwijzen we naar het adressenbestand van de school.

We onderscheiden ook hier de volgende vormen van communicatie:

- mondeling;
- volgens vastgestelde structuren;
- schriftelijk;

Mondeling

Natuurlijk en vanzelfsprekend is het meeste contact met externe contacten die wel betrokken zijn bij de school via de telefoon. Verder wordt er veel overleg gevoerd door de verschillende disciplines binnen de school op afspraak. Veel mondeling overleg vindt plaats op een informele wijze en zowel georganiseerd (zoals hierboven beschreven) maar ook incidenteel.

Volgens vastgestelde structuren

Er vindt op allerlei niveaus en manieren gestructureerd overleg plaats. Zo onderscheiden we:

Het directieboard (Overbetuwe);
hier wordt informatie op directieniveau met collega-scholen uitgewisseld. Dit overleg is erg nuttig voor de onderlinge afstemming.

Het LEA (Lokaal Educatieve Agenda);
met de gemeente Overbetuwe vindt hier gestructureerd overleg plaats. Bij dit overleg is een afgevaardigde van het bestuur aanwezig.

Passend Onderwijs (PassendWijs);
samen met alle scholen uit deze regio wordt formeel en gestructureerd overleg gevoerd, met name over de inrichting van de zorg op de deelnemende basisscholen.

KCO en ZAT. (Klein Casus Overleg en Zorg Advies Team);

Samen met de scholen in het samenwerkingsverband proberen we elkaar te ondersteunen bij het geven van de juiste hulp of het geven van het juiste advies. Bij zulk soort gesprekken kunnen ook externe deskundigen aanwezig/uitgenodigd worden. (Huisarts, maatschappelijk werk, BIZ ...) Deze gesprekken vinden enkele malen per jaar plaats. De IB-ers van deelnemende scholen nemen aan dit overleg deel.

Peuterspeelzaal;
overleg met de peuterspeelzaal vindt plaats over de en voor- en vroeg schoolse educatie. Enkele leerkrachten uit de onderbouw vertegenwoordigen hierbij onze school.

BSO (Buiten Schoolse Opvang);
in ditzelfde verband wordt overleg gevoerd met Partou die verantwoordelijk is voor de BSO.

Scholen;
natuurlijk wordt er veel vergaderd met scholen (basis- en voortgezet onderwijs) over onderwijskundige zaken.

Parochie;
tevens noemen we hier ook nog de St. Willibrordus geloofsgemeenschap want als onderdeel van deze geloofsgemeenschap is overleg over samenwerking en ondersteuning binnen onze katholieke identiteit gewenst.

Schriftelijk

Met al deze geledingen, vindt binnen het gestructureerd overleg natuurlijk ook incidenteel schriftelijke communicatie plaats. Verder is er schriftelijk overleg met:

OSG/ Metrium;
ons administratiekantoor. Er vindt veel





schriftelijke communicatie plaats met het OSG/Metrium. Zij zijn verantwoordelijk voor de financiële en personele administratie.

Inspectie;

ook met de Inspectie voor het Basis Onderwijs vindt geregeld schriftelijke communicatie plaats.

Schoolbegeleidingsdienst;

als laatste noemen we hier de schoolbegeleidingsdienst(en) en met name "Marant", zij ondersteunen ons op diverse onderwijskundige zaken.

Internet;

zoals al eerder vermeld neemt de communicatie via internet een steeds prominentere plaats in binnen de communicatie met betrokkenen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de email en natuurlijk de website.

Extern met overigen

Veelal hebben de vormen van overleg op dit terrein een formeel karakter. Toch kunnen ook informele gesprekken in de wandelgang met 'buitenstaanders' leiden tot belangrijke informatie van waaruit nadere contacten

ontstaan in het belang van de schoolorganisatie. Een telefoongesprek of een vervolgspraak scheppen wellicht kansen, hetgeen per situatie wordt afgewogen. Post, e-mail of fax zijn echter eerder aan de orde bij dit onderdeel van de communicatie die gevraagd of ongevraagd worden toegezonden. We doen er ons voordeel mee wanneer dit aan de orde is. Daar waar wij dit nodig achten, zullen we zeker de 'prikkel' vanuit de school geven, in welke vorm ook, om kenbaar te maken wie we zijn en waar we voor staan. De contacten met de nieuwsbladen hebben hier een belangrijke plaats. Plaatsing van artikelen of overige items gaan altijd op naam van de directie en/of de portefeuillehouder vanuit het bestuur. Dit geldt tevens voor gevraagde informatie vanuit de media (bijvoorbeeld bij telefonische enquêtes vanuit nieuwsbladen). Hierbij wordt aangetekend dat berichtgeving een toegevoegde waarde moet hebben in dienst van de kwaliteit van de school en niet elke week een artikel omdat we zo nodig in de krant willen staan. In situaties waarin het bestuur dit noodzakelijk acht, wordt er door het bestuur bepaald wie er met de media communiceert. Tevens worden afspraken omtrent de inrichting van deze communicatie vastgelegd en wordt bekeken hoe wij ons daarop moeten voorbereiden.

Een telefoongesprek of een
vervolgspraak scheppen
wellicht kansen, hetgeen per
situatie wordt afgewogen.

Communicatieplan

Binnen de school is er behoefte aan een communicatieplan. Een richting hoe de school, vertegenwoordigt door een PR werkgroep uiting kan geven naar buiten toe.

Met als uiteindelijk doel lading te geven aan **Ruimte om te leren**. Belangrijk voor het communiceren is dat we ons altijd de vraag stellen wat wij willen bereiken bij de ontvanger van onze boodschap. Wat willen we teweeg brengen, welke actie willen we oproepen. Ons communicatieplan maakt deel uit van dit strategisch plan.

Doelgroep

Groepen hebben diverse belangen waarom ze geïnteresseerd zijn in de St. Willibrordusschool en doen dit met een eigen insteek en verschillende interesses. We benoemen een aantal groepen:

- a. toekomstige ouders/verzorgers
- b. ouders/verzorgers van kinderen op school
- c. de kinderen die nu op school zitten

Toekomstige ouders/verzorgers

Onze Visie is **Ruimte om te leren**. Deze "ruimte" moet ervaren worden door de ouders/verzorgers die op zoek gaan naar een school voor haar kind(eren). Het moet aanspreken en bij het inwinnen van informatie moet deze ruimte naar voren komen. Toekomstige ouders/verzorgers kunnen al wonen in het dorp maar kunnen ook ouders zijn die op korte termijn van plan zijn naar het dorp te verhuizen.

Ouders/verzorgers van kinderen op school

Is de keuze van de ouder gevallen op de St. Willibrordusschool dan is het van belang dat deze bevestigd wordt in haar keuze. Zij zijn immers de ambassadeurs van de school die

binnen de eigen kring "nieuwe" ouders kunnen enthousiasmeren.

De kinderen die nu op school zitten

De kinderen op de school moeten zich prettig en veilig voelen op school. Zij moeten als geen ander de **Ruimte om te leren** ervaren en beleven. De kinderen zijn de ambassadeurs voor de school naar hun ouders/verzorgers en naar andere kinderen in hun omgeving. Er zijn diverse communicatiemiddelen beschikbaar om onze boodschap over te brengen.

Te weten:

1. Website
2. Ouderportaal ParnasSys
3. Sociale media
4. Persberichten
5. Informatiedagen/avonden
6. Informatiepakket
7. Nieuwsbrieven
8. Schoolkrant

Website

De website is één van de belangrijkste communicatiedragers voor de school naar buiten toe. Via de website kun je alle informatie tot je nemen die voor jou relevant is. Als ouder/verzorger, als leerling, als geïnteresseerde in de school. De website moet uitnodigend, relevant en informatief zijn. De website voor de school is bedoeld om te zenden maar is tevens een ingang tot het interactieve gedeelte. De website moet te allen tijden up to date zijn. De website moet professioneel zijn maar ook een school uitstralen.

Ouderportaal ParnasSys

Het ouderportaal ParnasSys is een afgesloten en afgeschermd gedeelte op de website welke

alleen te benaderen is via een inlognaam en een wachtwoord. Het ouderportaal ParnasSys is bedoeld om ouders/verzorgers en de leerlingen te voorzien van informatie die specifiek voor de ouder/verzorger en/of de leerling bedoeld is.

Sociale media

Sociale media is momenteel alleen nog Facebook echter is het van belang om de laatste ontwikkelingen op dit gebied te blijven volgen. Dit wil niet per definitie zeggen dat de school in iedere trend mee moet gaan maar men moet van het bestaan afweten en zichzelf altijd de vraag stellen of het past bij de normen en waarden van de school. Via Facebook is het niet alleen meer zenden maar is er ook een mogelijkheid om te ontvangen en de dialoog aan te gaan. Eenmaal op Facebook betekent het onderhouden van je volgers, door regelmatig te zenden en adequaat reageren op berichten.

Persberichten

Om de school onder de aandacht te brengen en te houden is er naast bovenstaande middelen de mogelijkheid om bewust de aandacht te laten vestigen op de school. Dit doen we door het uitzenden van persberichten in de hoop dat de media dit oppakt en er aandacht aan schenkt. Het belang van een goed persbericht is dat het relevant en nieuwswaardig is. Ook de diverse media hebben diverse volggroepen en dat betekent dat een persbericht onderling kan verschillen, de boodschap moet echter intact blijven. Ook hier de vraag: wat wil ik met het persbericht bereiken? Alleen aandacht is meestal niet voldoende! Een persbericht vraagt wel om snel en kordaat handelen en speelt in op de actualiteit. Bij het uitsturen van een persbericht is het belangrijk dat wanneer de ontvanger wil reageren men uitkomt bij de woordvoerder van de school.

Informatiedagen/avonden

De informatie welke wordt gegeven op **ouderavonden** moet identiek zijn en aansluiten op de uit te dragen boodschap. Het geeft antwoordt op **Ruimte om te leren**. Eenieder heeft een eigen manier van overbrengen van informatie, de rode draad moet voor iedereen gelijk zijn. Denk hierbij aan het afstemmen van het verhaal met elkaar, als team.

Informatiepakket

Informatiepakketten kunnen gestuurd worden naar belangstellenden in de school. Of naar toekomstige ouders/verzorgers zoals via kinderdagverblijven en de peuterspeelzalen. Maar ook via de gemeente waar nieuwe inwoners zich voor het eerst aanmelden, of via de makelaars die als eerste in contact komen met nieuwe toekomstige inwoners. Het informatiepakket geeft duidelijk aan waar de school voor staat, is uitnodigend, maakt je nieuwsgierig en is informatief.

Nieuwsbrieven

Nieuwsbrieven gaan digitaal. Desondanks is de uitstraling belangrijk, dit zorgt voor herkenbaarheid. Via de nieuwsbrief worden ouders/verzorgers geïnformeerd over schoolse zaken maar zorgt ook voor betrokkenheid. De nieuwsbrieven zijn een vast onderdeel van de communicatie en worden met een vaste regelmaat (2-wekelijks) en volgens een vast stramien (lay-out) verstuurd.

Schoolkrant

De schoolkrant is een goede manier om de leerling centraal te stellen immers zij zijn de makers. Het symboliseert de **Ruimte om te leren**. Het betreft de leerlingen en geeft ruimte tot creativiteit. De schoolkrant komt twee keer per schooljaar uit waarbij bijvoorbeeld de nadruk van iedere krant op een andere bouw ligt (onder-, midden- en bovenbouw)

Colofon

Redactie

André Hoogveld
Fons van der Logt
Maaïke Jansen

Ontwerp
Fotografie
Oplage
Druk

Ciska Verbeek
Jeannet Verbeek
75ex.
Datadruk Wageningen

Herveld 2014



