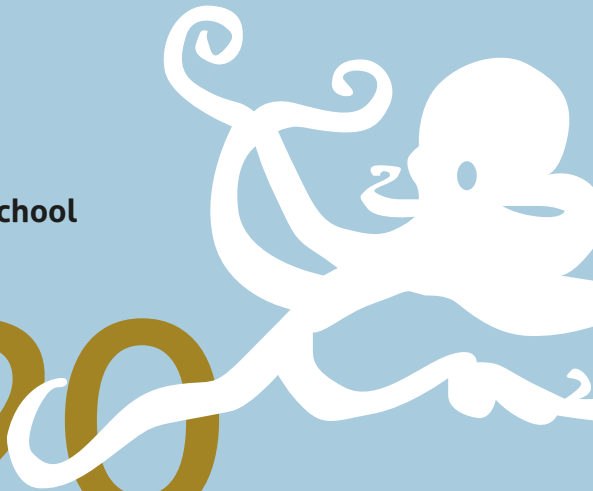




St. Willibrordusschool



2020 STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2024



STRATEGISCH BELEIDSPLAN

WOORD VOORAF

Voor u ligt het strategisch beleidsplan 2020-2024 (SBP) van de St. Willibrordusschool in Herveld.

Wij zijn een éénpitter zonder overkoepelende stichting. De school werkt met een bottum-up-structuur waardoor de verantwoordelijkheid voor het onderwijs laag in de organisatie ligt. Dat maakt ons wendbaar, sterk en authentiek. Hierdoor kunnen we alles op alles zetten om écht ruimte te scheppen om te leren in deze continu veranderende maatschappij. Toch staan we tegelijkertijd voor grote uitdagingen om bijvoorbeeld de financieel sterke positie te borgen of om individueel opgedane kennis in de organisatie te verankeren. Dit plan geeft antwoord op hoe wij dat samen gaan doen.

Het team, bestuur, ouders en kinderen formuleerden in samenwerking de missie en visie die ten grondslag liggen aan de uiteindelijke doelen voor de komende periode. Dit koersbepalende document is een helder uitgangspunt, inspireert en werkt als een kader voor de directie/het bestuur én de leerkrachten van de St. Willibrordusschool. Het borgt permanente aandacht voor en verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs. Zo blijft onze school optimaal aangesloten bij de veranderende omstandigheden in de samenleving.

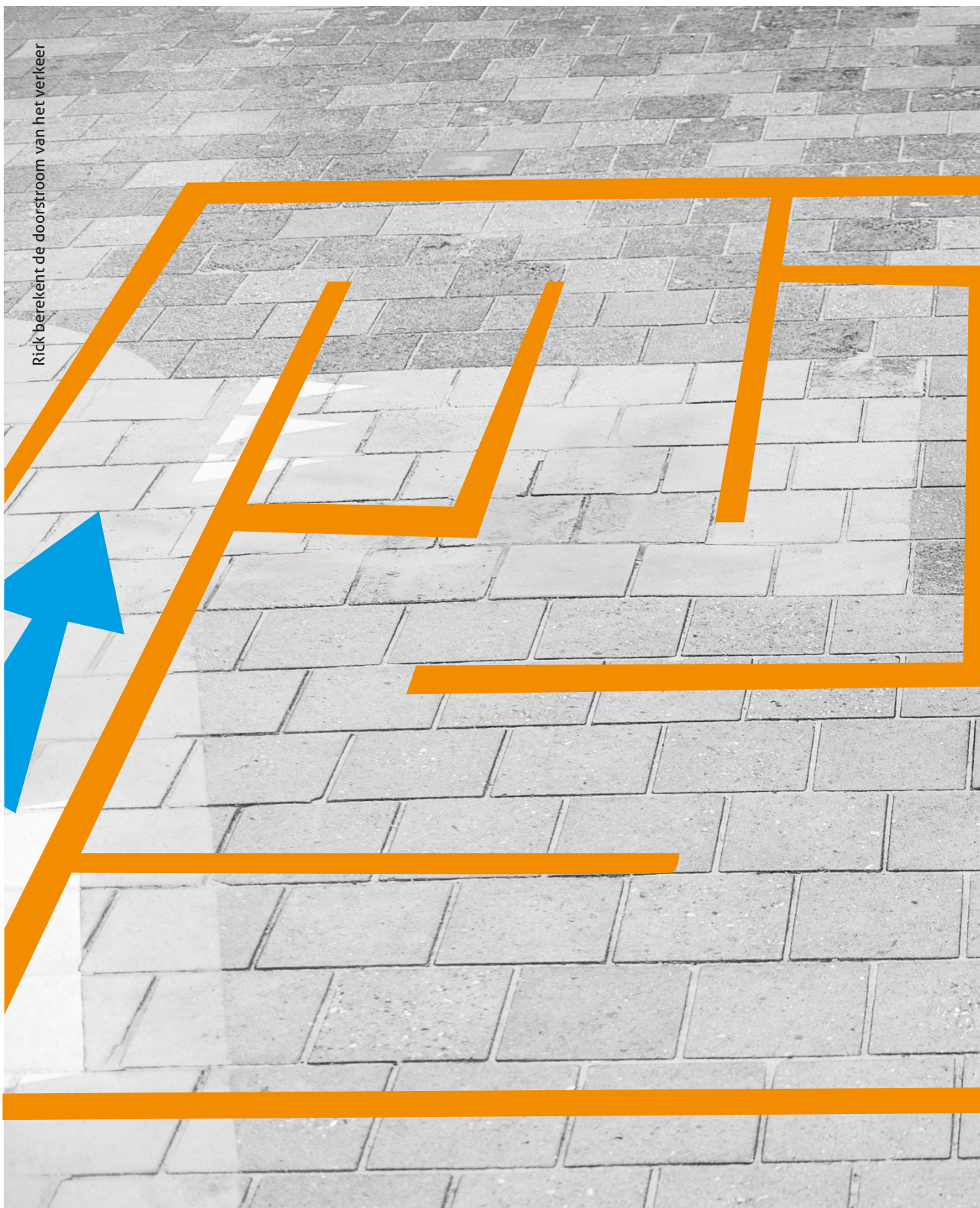
De inhoud is ambitieus, realistisch, kritisch en zal een hoge betrokkenheid van alle personen blijven vergen die de komende periode zullen bijdragen aan het verwezenlijken van onze droom:

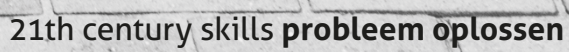
Ruimte om te leren

Samen gaan we ervoor!

Het Bestuur en team St. Willibrordusschool

Rick berekent de doorstroom van het verkeer

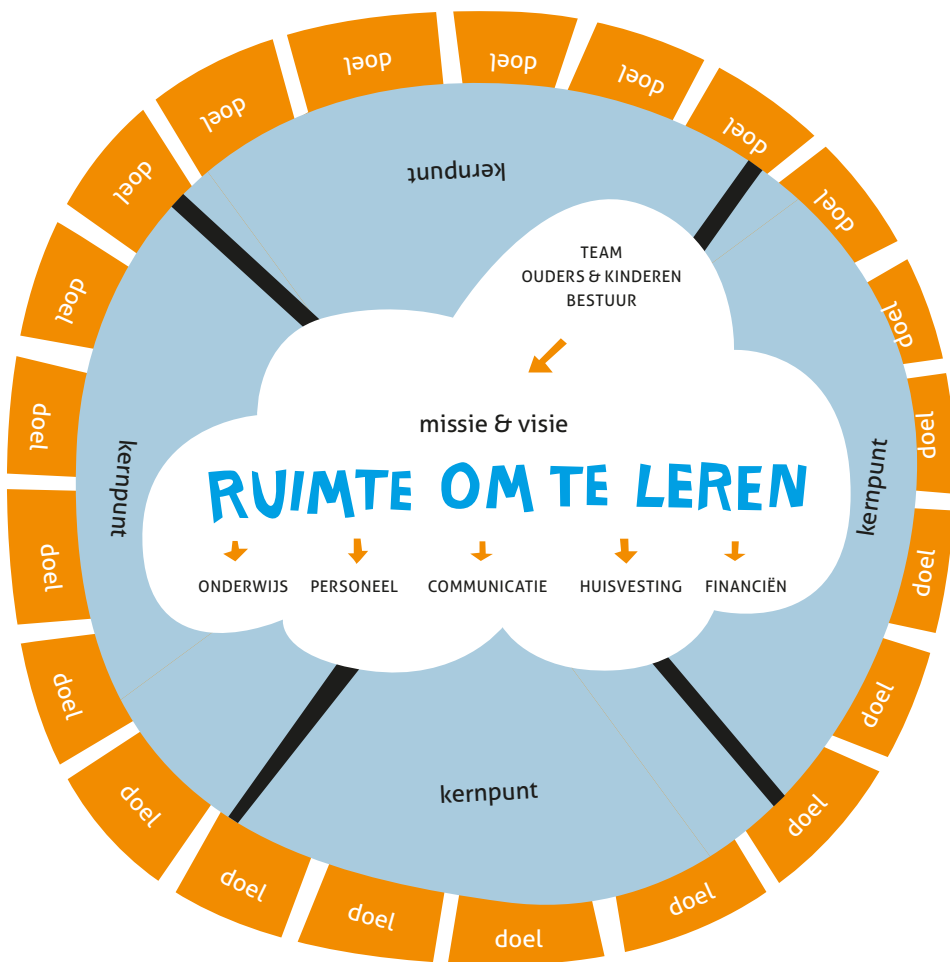




LEESWIJZER

Het plan dat voor u ligt, begint bij onze missie en eindigt bij de concrete activiteiten per domein. Zo ontstaat een totaalbeeld van het beleid en de werkplannen die eruit voortvloeien in de praktijk.

St. Willibrordusschool 2020-2024
Strategisch beleidsplan



Achtereenvolgens komen in dit plan aan de orde:

Hoofdstuk 1: Missie en visie

De missie en visie zijn verwoord als een droom voor 2024. Deze droom is dat waar we samen naartoe werken. Wij zien onze missie en visie niet als puur zakelijk en inhoudelijk, maar ook als belangrijke inspiratiebron. Meer over de missie en visie van onze school leest u op pagina 14.

Hoofdstuk 2: 4 kernpunten en 21 doelen

Vervolgens zijn 4 kernpunten geformuleerd die weergeven wat er in meer concrete termen nodig is om onze missie en visie te verwezenlijken. Deze 4 kernpunten vormen de rode draad voor ons werk. De kernpunten staan beschreven op pagina 21.

Om de kernpunten te bereiken, zijn er verschillende activiteiten en acties nodig. Het behalen van de 21 doelen (in samenhang met elkaar) zal ervoor zorgen dat we onze visie in 2024 gerealiseerd hebben. Deze doelen worden vervolgens vertaald naar de 5 domeinen: Onderwijs, Personeel, Communicatie, Huisvesting en Financiën. Meer over de doelen leest u op pagina 22-23.

Hoofdstuk 3 tot en met 7: 5 domeinen

Dit plan eindigt met een beschrijving van de domeinen op onze school en hoe de missie, visie, kernpunten en doelen onze aanpak sturen binnen de 5 domeinen: Onderwijs, Personeel, Communicatie, Huisvesting en Financiën. Vanaf pagina 26 leest u meer over de te nemen concrete stappen per domein.

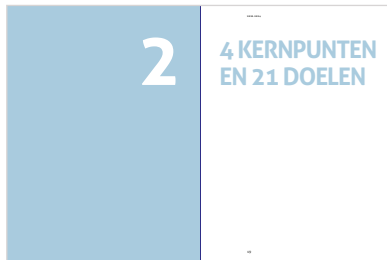
Veel leesplezier.



Pagina 13



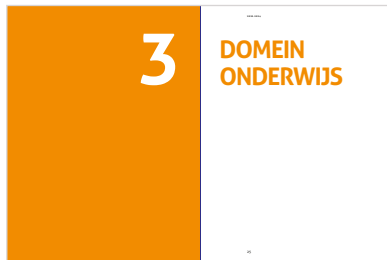
Pagina 61



Pagina 19



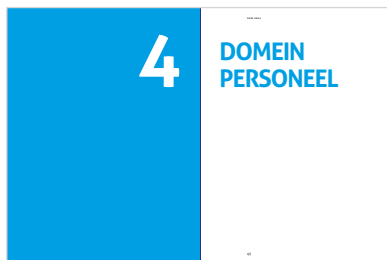
Pagina 77



Pagina 25



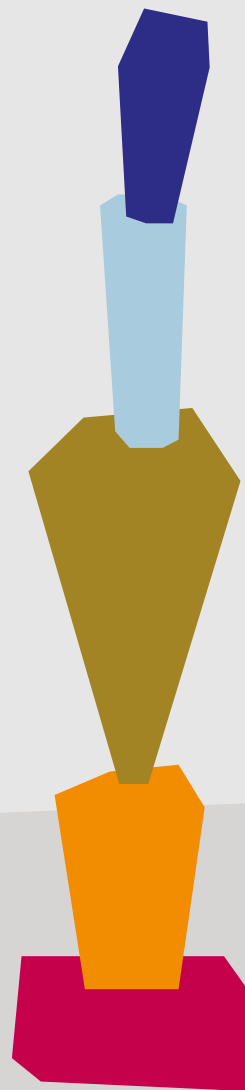
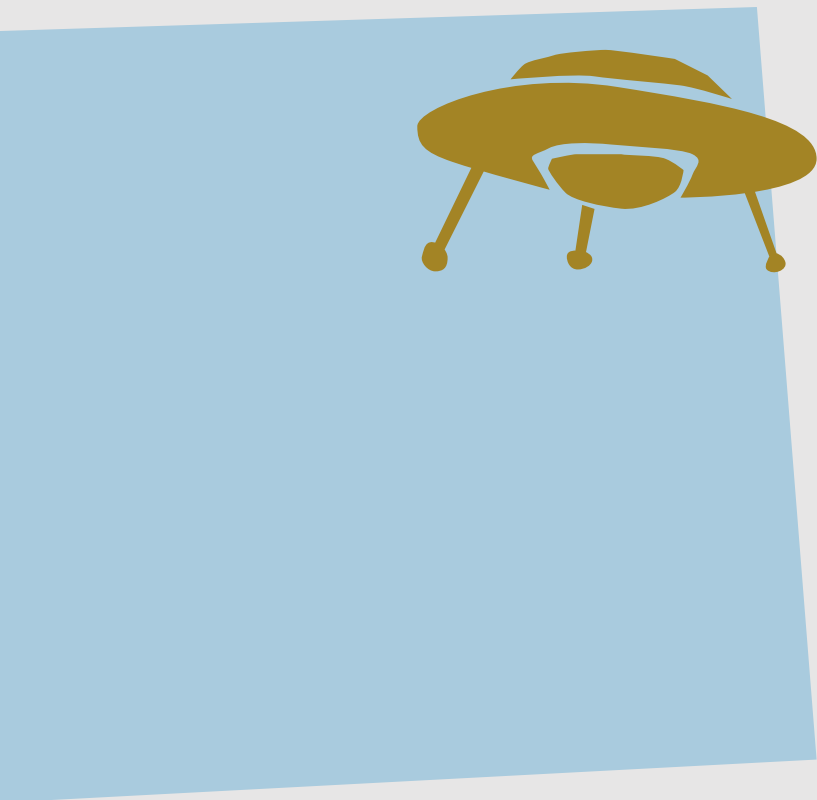
Pagina 85



Pagina 45

Sepp berekent de warpsnelheid





21th century skills **creatief denken**

1

MISSIE EN VISIE

De St. Willibrordusschool is een school met een eigen gezicht die past binnen haar omgeving en die aansluit bij een veranderende wereld. Een school die snapt dat blijven verbazen, blijven ontwikkelen betekent. Een school die kinderen, leerkrachten en ouders iedere schooldag nieuwe kansen biedt.

Wij stimuleren kinderen om het beste, maar ook het mooiste uit zichzelf te halen, talenten te ontdekken, aan te boren en te durven gebruiken – omdat willen en kunnen beter bij ons past dan moeten en zullen.

Kortom: we zijn een school die kinderen, leerkrachten en ouders¹ ruimte geeft om te leren. Van elkaar en met elkaar. Daarom formuleren we onze missie als:

Ruimte om te leren

Onze missie en de volgende visie staan aan de basis van alles wat we doen op school. Daarbij werken we doorlopend aan het verbeteren van ons onderwijs en bewegen we mee met wat de maatschappij van het onderwijs vraagt. Alleen dan kunnen we de leerprocessen van onze leerlingen optimaal blijven ondersteunen, nu en in de toekomst.

¹ Daar waar we in dit plan spreken over ouders, bedoelen we ouders/verzorgers.

Om de leesbaarheid te bevorderen, spreken we consequent over ouders.

Onderwijs

We bieden ruimte om te leren, zodat ieder kind de beste versie van zichzelf kan zijn. Daarmee dragen we bij aan groei en geluk. Het leren en het leerproces gaat om het betekenisvol aanleren van kennis en vaardigheden. Kinderen leren vanuit intrinsieke motivatie waarbij ze grip krijgen op hun eigen leerproces en de wereld om zich heen. Onze kinderen zijn vaardig, waardig en aardig voor zichzelf en voor de ander.

Team

Naast het kind staat ook de leerkracht bij ons centraal, want van een geïnspireerde, enthousiaste leerkracht leer je de mooiste dingen! We hebben een sterk leerkrachtenteam met een onderzoekende houding. Binnen het team heeft iedereen zijn eigen kwaliteiten en specialismen. Het team ontwikkelt zich ook als geheel, omdat er tijd is voor onderwijs, maar ook om kwaliteiten en kennis met elkaar te delen. 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. Het team maakt bewuste keuzes op basis van de onderwijsvisie. We hebben een professionele schoolcultuur waarin al het gedrag bijdraagt aan het bereiken van de schooldoelen én ervoor zorgt dat je je(zelf) – én de ander zich – goed voelt. We geloven erin dat onze onderwijsvisie zo krachtig is als het team dat het uitdraagt.

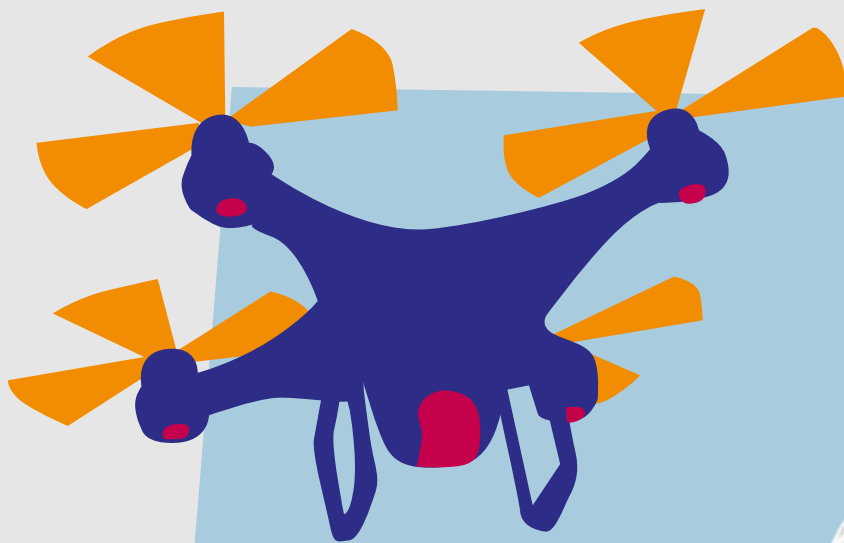
Samenwerken

Team, ouders en kind zijn samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het kind. Wij werken respectvol en nauw samen met iedereen die betrokken is bij het welzijn van het kind. De leerkracht heeft daarbij een centrale positie als het gaat om het aanbieden van de leerstof, vaardigheden, strategieën en leermiddelen. Ouderbetrokkenheid krijgt vorm doordat school gebruikmaakt van de expertise van ouders over hun kind. Zij kennen hun kind het best. Daarnaast zijn ouders op de hoogte van het leerstofaanbod, volgen ze actief de ontwikkeling van hun kind en stimuleren ze hun kind. Door proactief in gesprek te gaan en te blijven met ouders, staan we samen garant voor een goede leeromgeving. De communicatie is open en eerlijk en berust op begrip, vertrouwen en waardering.

Pedagogisch klimaat

We hebben een veilig en inspirerend schoolgebouw en schoolplein tot onze beschikking waar kinderen, leerkrachten en ouders zich sociaal en fysiek veilig voelen. Op basis van vertrouwen gaan we respectvol met elkaar om en waarderen we elkaar. Iedereen is gelijk in het anders mogen zijn, daarin geven we elkaar de ruimte. Daarnaast hoor je op school bij een groep. In de groep heeft iedereen oog voor elkaar. We zijn trots op onszelf en op elkaar!

Door proactief in gesprek te gaan en te blijven met ouders, staan we samen garant voor een goede leeromgeving.



Fenna maakt panorama foto's

21th century skills informatie vaardigheden

2

4 KERNPUNTEN EN 21 DOELEN

??

9

NEGEN

ZES!

Xander berekent algoritmes

21th century skills kritisch denken

Kernpunten

4 kernpunten vormen de basis voor de daaropvolgende doelen.

één

Wij zijn een school met een prettige sfeer en een veilig klimaat waarin eenieder vanuit respect en waardering met elkaar omgaat.

twee

Wij bieden een uitnodigende en inspirerende leeromgeving met een hoogwaardig aanbod dat bijdraagt aan persoonlijke groei.

drie

Wij stimuleren het opdoen van kennis en vaardigheden die nodig zijn binnen de altijd veranderende samenleving, vanuit intrinsieke motivatie.

vier

Wij werken vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid waarbij we aandacht hebben voor zowel de groep als het individu.

Doelen per domein

Per domein zijn verschillende deeldoelen belangrijk. In de volgende hoofdstukken leest u voor de domeinen onderwijs, personeel, communicatie, huisvesting en financiën hoe we de doelen gaan bereiken. Bijvoorbeeld hoe het er anno 2020 voor staat, en wat we gaan doen om de visie optimaal terug te (blijven) zien in het domein.

Onderwijs

Hoe gaan we ons onderwijs borgen?

- 1. Spelen**
Kinderen leren spelend, ontdekkend en onderzoekend in een betekenisvolle context.
- 2. Passend onderwijs**
Wij bieden onderwijs op maat passend bij zowel het individu, de groep als de leerkracht.
- 3. Pedagogisch klimaat**
Kinderen spelen en leren in een veilig pedagogisch klimaat.
- 4. Kwaliteit**
De kwaliteit van het onderwijs is geborgd.
- 5. Opbrengsten**
Ieder kind haalt zijn individueel maximaal haalbare niveau voor kennis en vaardigheden.
- 6. Leerproces**
School, kind en ouders dragen vanuit eigen verantwoordelijkheid bij aan het leerproces van het kind.

Personeel

Onze doelen als het gaat om ons personeel:

- 7. Leerkrachtvaardigheden**
Onze leerkrachten breiden hun vaardigheden uit en professionaliseren deze door zowel formele als informele scholing.
- 8. Gesprekscyclus**
De gesprekscyclus en het bekwaamheidsdossier dragen bij aan de professionalisering van de leerkrachten en de organisatie.
- 9. Werkdruk**
Onze leerkrachten staan achter de inhoud, organisatie en de hoeveelheid van het werk. Ze zijn trots op hun beroep.
- 10. Teambuilding**
Leerkrachten leren elkaar informeel en formeel kennen waardoor ze elkaar vertrouwen en zich verbonden voelen met elkaar.
- 11. Professionele autonomie**
De leerkracht heeft zeggenschap over de uitvoering van zijn werkzaamheden.

Communicatie

Wat bereiken we met communicatie?

12. Communicatie

We communiceren binnen het team, met ouders, naar leerlingen en naar externen op een open en respectvolle manier. We zetten communicatie-instrumenten in om onze doelen te behalen.

13. Ouderbetrokkenheid

Ouders en school werken nauw en respectvol met elkaar samen. Dat doen we met als doel dat het kind zich optimaal kan ontwikkelen en zich goed voelt.

14. Kindcentrum

In samenwerking met verschillende organisaties die bij het kind betrokken zijn, bieden we kinderen van 0-12 jaar optimale ontwikkelingsmogelijkheden.

Huisvesting

Waar moet onze huisvesting aan (blijven) voldoen?

15. Leeromgeving

Het interieur en exterieur van de school sluit aan bij de missie 'Ruimte om te leren'.

16. Veiligheidsnormen

Alle voorzieningen voldoen aan de geldende veiligheidsnormen.

17. Duurzaamheid

Wij zijn een milieubewuste school en handelen daarnaar.

18. Onderhoudsplan

Om de goede staat van het gebouw te borgen, laten we een meerjaren-onderhoudsplan (MOP) opstellen en voeren we de daaruit volgende acties uit.

Financiën

Wat heeft dit alles voor gevolgen qua financiën?

19. Meerjarenbegroting

We zorgen voor een duurzaam sluitende begroting met een passend eigen vermogen om de gestelde doelen te kunnen bereiken en onvoorziene uitgaven te kunnen opvangen.

20. Kengetallen

De financiële kengetallen zijn op het gewenste niveau zodat de financieel gezonde positie behouden blijft.

21. Geld volgt beleid

Financiële investeringen doen we op basis van de visie. Indien de reguliere bekostiging niet toereikend is, zoeken we naar andere financieringsbronnen.

3

DOMEIN ONDERWIJS

Hoe ziet de St. Willibrordusschool eruit en hoe kunt u in 2024 de missie 'Ruimte om te leren' stevig terugzien in het onderwijskundig beleid van de school? Wat is er nodig om die droom te bereiken? Hoe evalueren we de kwaliteit?

Onze school is een sterke, wendbare en authentieke éénpitter op katholieke grondslag in Herveld/Andelst (gemeente Overbetuwe). Door onder andere de invoering van Fides en projectmatig werken, werken we de komende jaren, samen met ouders en kinderen, verder aan een veilig speel- en leerklimaat met als doel dat kinderen hun kennis en vaardigheden optimaal kunnen ontwikkelen.

Herveld is met Andelst vergroeid tot de kern Herveld/Andelst binnen de gemeente Overbetuwe. De afgelopen en komende jaren zal het woningbestand in de dorpen mondjesmaat worden uitgebreid.

St. Willibrordusschool in Herveld

Gelijkblijvende leerlingpopulatie

De leerlingpopulatie is door lagere geboortecijfers in het verleden gedaald met 40%. Op dit moment is het geboortecijfer in Herveld/Andelst gestabiliseerd waardoor we een goede inschatting kunnen maken van een gelijkblijvend leerlingenaantal. Onze leerlingen zijn voornamelijk afkomstig uit Herveld/Andelst, zo'n 6% woont in de omliggende kernen.

Team van 22 personen

Bij het schrijven van dit beleidsplan bestaat het team uit 22 personen, waaronder 1 conciërge, 1 administratief medewerker en de directeur. Het managementteam, de vakspecialisten en de intern begeleiders ondersteunen de directie. De prognose zorgt ervoor dat we geen uitbreiding van formatie nodig zullen hebben in de periode 2020-2024. Meer over onze plannen met betrekking tot personeel, vindt u vanaf pagina 46.

Schoollocatie & faciliteiten



De hoofdlocatie aan de Hoofdstraat 152 in Herveld.

De leerlingen van de St. Willibrordusschool lopen zo'n 250m om gymnastiekonderwijs te krijgen in de nabijgelegen verouderde gymzaal. In 2020 is sloop gepland en wordt een nieuwe sportzaal op dezelfde plek teruggebouwd. We kijken hiernaar uit! Meer over onze plannen die huisvesting van de school raken, leest u terug vanaf pagina 78.

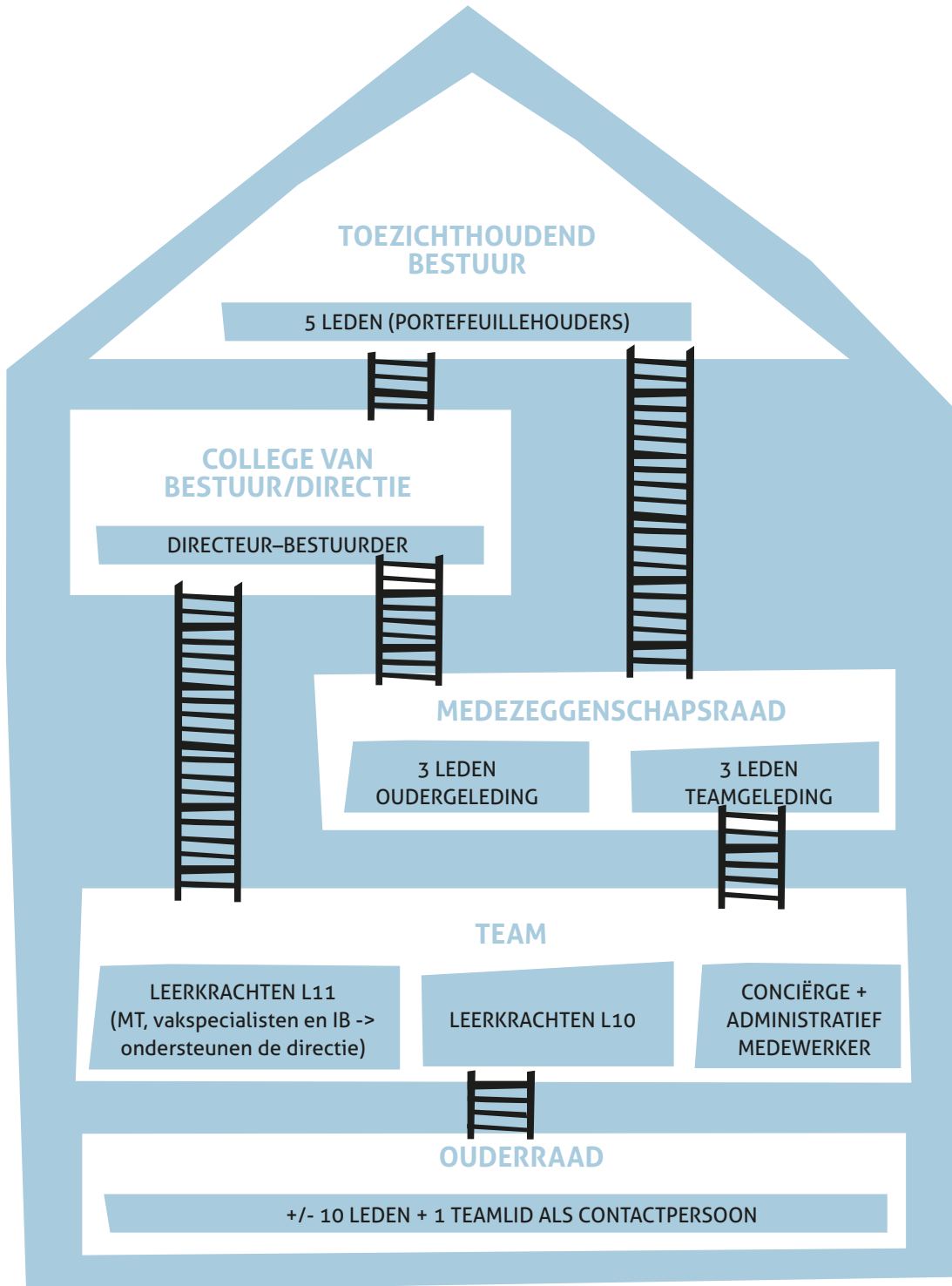
Organisatie

De directie (momenteel één directeur):

- vormt ook het College van Bestuur;
- vertegenwoordigt de Stichting Katholiek Onderwijs 'St. Willibrordus' (die slechts één basisschool onder zich heeft);
- houdt zich bezig met zowel de hoofdlijnen van bestuur als met uitvoerende taken;
- ontvangt op reguliere basis advies van het managementteam en de vakspecialisten;
- staat onder toezicht van de Raad van Toezicht (RvT).

De Raad van Toezicht (RvT):

- bestaat uit 5 leden;
- houdt toezicht op de directie;
- volgt de uitvoering van de werkplannen;
- keurt de begroting en de jaarrekening goed;
- is op de hoogte van belangrijke ontwikkelingen/gebeurtenissen op school;
- neemt deel aan bestuursvergaderingen;
- heeft portefeuillehouders, en elke portefeuillehouder afzonderlijk spreekt de directie;
- heeft een voorzitter die extra vergaderingen bijeen kan roepen.



Jaargroepen

Kleutergroepen zijn op onze school heterogene kleutergroepen, dat wil zeggen dat groepen bestaan uit zowel kinderen van groep 1, 2 en nieuwe instromers. De leerlingengroepen zijn vanaf groep 3 ingedeeld in jaargroepen volgens het leerstofjaarklassensysteem. Afhankelijk van de leerlingenaantallen per groep, bepaalt de school ieder jaar opnieuw of het enkele groepen zijn of combinatiegroepen.

Regels en afspraken

Algemeen

Er gelden op school algemene regels en afspraken voor een goede omgang met elkaar waarvan leerkrachten, ouders en kinderen jaarlijks op de hoogte worden gebracht. Door de regels en afspraken ieder jaar te communiceren bieden we duidelijkheid en voorspelbaarheid. Iedereen weet zo hoe we op school met elkaar omgaan. Dat draagt bij aan een positief pedagogisch klimaat.

Leerlingen

Ieder jaar maakt de leerkracht met de kinderen uit zijn/haar groep groepsafspraken. Dit gebeurt o.a. in het kader van sociale veiligheid en het anti-pestbeleid. Kinderen bespreken met elkaar welke afspraken nodig zijn zodat iedereen zich prettig voelt in de klas. Ze dragen samen met de leerkracht de verantwoordelijkheid om die prettige sfeer te creëren en te behouden.

Leerkrachten

Afspraken en regels met betrekking tot organisatie en onderwijsinhoud worden vastgelegd in team-, kernteam- en projectgroepenoverleg.

Ouders

De afspraken die nodig zijn met ouders, staan opgesomd in de schoolgids en worden besproken en goedgekeurd door de MR. Ouders kunnen overige tussentijdse afspraken teruglezen in het informatiebulletin 'Uit de school geklapt'. Natuurlijk maakt het team indien nodig individuele afspraken met ouders.

Uitnodigende en aantrekkelijke leermiddelen

Om aantrekkelijk en uitnodigend onderwijs op maat aan te kunnen bieden binnen een altijd veranderende maatschappij, willen we makkelijk en snel kunnen wisselen van leerstofaanbod.

Daarom is het streven om:

- methodes aan te schaffen met een korte afschrijvingstermijn;
- leermiddelen te gebruiken die aan het overdragen van kennis tegemoetkomen én de ontwikkeling van vaardigheden ondersteunen;
- te kiezen voor methodes die:
 - › voldoen aan de kerndoelen van OC&W (ministerie van onderwijs);
 - › toewerken naar de referentieniveaus;
 - › mogelijkheden bieden om te differentiëren.

Partou (BSO, VSO, KDV)

De organisatie 'Partou' verzorgt de buiten schoolse opvang (BSO), voorschoolse opvang (VSO) en kinderdagopvang (KDV) op onze locatie. Stap voor stap werken we toe naar de realisatie van een kindcentrum. Beide partijen vinden het van belang dat de overgang van Partou naar school en andersom voor de kinderen op pedagogisch vlak niet of zo weinig mogelijk merkbaar is. We borgen daarom een veilig pedagogisch klimaat met een onderlinge didactische afstemming. De directie overlegt regelmatig met de locatiemanager en regiomanager van Partou. Verder is er een werkgroep met leerkrachten en pedagogisch medewerkers van 'Partou'. Deze samenwerking maakt bijvoorbeeld mogelijk dat slimme peuters alvast gedeeltelijk mee kunnen draaien in een kleutergroep.

Schooltijden: continurooster

Wij werken met een continurooster volgens onderstaand model.

Maandag, dinsdag, donderdag

08.30 - 14.30 uur

Woensdag

08.30 - 12.15 uur

Vrijdag

groep 1 vrij

groepen 2 t/m 4 van 08.30 - 12.15 uur

groepen 5 t/m 8 van 08.30 - 14.30 uur

De samenwerking maakt
bijvoorbeeld mogelijk dat slimme
peuters alvast gedeeltelijk mee
kunnen draaien in een kleutergroep

Onderwijskundig beleid

Een open houding & samenwerking

Ieder kind voelt zich veilig bij ons op school waardoor ruimte ontstaat om te kunnen leren. Iedereen op onze school draagt bij aan de groei en de ontwikkeling van een kind waardoor het 'zijn eigen rugzak' kan dragen. Alle kinderen leren hun eigen (on)mogelijkheden kennen, waarderen en ernaar te handelen. Om dat te bereiken zien we ieder kind als individu en als onderdeel van een groep. Onze leerkrachten stellen zich actief op, 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. Ook willen we dat de leerstof aansluit bij de beleavingswereld van kinderen. Daarbij blijven we letten op de door wet- en regelgeving bepaalde kerndoelen en referentieniveaus.

Samenwerken met ouders is van wezenlijk belang. Bij een goede samenwerking staan ouders en leerkrachten naast elkaar en trekken met elkaar op. Onze leerkrachten betrekken de ouders van onze leerlingen bij het leerproces van hun kind(eren). Dat vindt plaats tijdens de diverse vooraf geplande contactmomenten maar er is door een wederzijdse open houding altijd gelegenheid om met elkaar in gesprek te gaan. Het initiatief kan hierbij van twee kanten komen. Dat is nu reeds zo, maar dat willen we zeker zo houden!

Onze katholieke identiteit

De St. Willibrordusschool staat open voor iedereen die zich thuis voelt op onze school. Kinderen met ongeacht welke achtergrond zijn

dus welkom. De katholieke grondslag van onze school is terug te vinden in de algemene sfeer op de school, die ruimte biedt om te zijn wie je bent. Daarnaast is er aandacht voor:

- het vieren van bijzondere kerkelijke feesten;
- omgaan met elkaar aan de hand van de kalenderversie van Trefwoord (ervaringscatechese).

Naast onze katholieke identiteit, bespreken we in de groepen ook andere godsdienstige richtingen en culturen (zie notitie Burgerschapskunde). Tot slot vinden we het als team belangrijk dat kinderen regelmatig zichzelf inzetten voor goede doelen. Daartoe nodigen we hen uit.

Eigentijds onderwijs op maat

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. Daarom bieden we onderwijs op maat.

Extra ondersteuningsmomenten

Om tegemoet te kunnen komen aan alle ondersteuningsbehoeften van de leerlingen worden er zowel binnen als buiten de groep extra ondersteuningsmomenten gecreëerd. Hiervoor werken we geregeld samen met het Samenwerkingsverband, externe instanties en de gemeente. Ondersteuning kan vervolgens geboden worden door de eigen leerkracht, een leerlingondersteuner, de ruimtestationondersteuner, een andere leerling of indien wenselijk een externe organisatie. Op deze manier zorgen we voor een passend

Sil onderzoekt de hoeveelheid plastic in zee





21th century skills ict-basis vaardigheden

onderwijsaanbod op alle niveaus waarbij de groep verbinding houdt met elkaar. Om optimaal te kunnen blijven inspelen op extra ondersteuningsbehoeftes bij onze leerlingen, blijven we de komende periode alert op subsidies voor bijvoorbeeld plusklassen of klusklassen.

Plus- en klusklas

Naast het voortzetten van de plusklas in het Ruimtestation bereiden we de komende planperiode een goede start voor van een 'klusklas', de Lanceerbasis, waarmee we in de toekomst tegemoet willen komen aan de onderwijsbehoeften van kinderen die extra praktisch uitgedaagd willen worden. In 2024 ligt er minimaal een uitgewerkt praktisch plan waarin antwoorden staan op vragen als: hoe gaan we dit organiseren, bemannen en financieren.

Burgerschap

Om een solide algehele ontwikkeling te borgen, richten we ons naast de cognitieve vaardigheden ook op de (door)ontwikkeling van sociaal-emotionele-, motorische- en creatieve vaardigheden van onze leerlingen. We bieden hiervoor de volgende vakken aan: lezen (begrijpend lezen, technisch lezen, woordenschat), taal (taal en spelling), rekenen, Engels, schrijven, wereldoriëntatie (aardrijkskunde, geschiedenis, natuur en techniek, trefwoord), expressieactiviteiten (drama, muziek, tekenen, handvaardigheid), sport en bewegen, cultuureducatie en sociaal emotionele ontwikkeling. De aandacht voor burgerschap is terug te vinden binnen de wereldoriënterende vakken. Maar ook door bij begrijpend lezen te werken met actuele teksten, bezig te zijn met cultureel erfgoed of bij de lessen sociaal-emotionele ontwikkeling te spreken over normen en waarden, is er aandacht voor burgerschap. Meer hierover leest u terug in het document *Burgerschap*.

Invoering projectmatig werken: het integreren van vakken!

Momenteel worden de vakken allemaal los van

elkaar onderwezen. De komende planperiode starten we met het stap-voor-stap invoeren van een methode voor projectmatig werken waardoor leerkrachten in ieder geval de wereldoriënterende vakken en de expressievakken geïntegreerd gaan aanbieden. Hierbij letten we op een combinatie van het aanleren van kennis en vaardigheden en de integratie van vakken zoals wetenschap en techniek en burgerschap.

De maatschappij vraagt nu van onze kinderen iets heel anders dan vroeger. Kennis is via internet snel te vinden, maar het is van belang dat kinderen deze informatie leren filteren. Maar zeker ook dat ze kritisch zijn, kunnen analyseren (onderzoeksvaardigheden ontwikkelen) en goed leren samenwerken. Projectmatig onderwijs helpt bij die ontwikkeling. Met het maken van deze stap bereiden we onze leerlingen nog beter voor op een leven lang (samen) leren.

Deze stap richting projectmatig werken vergt inzet en flexibiliteit van het personeel. Naast kennis overdragen gaat het ook om het aanleren van nieuwe vaardigheden: de 21st century skills. Om als leerkracht de verandering te kunnen maken, zullen de gesprekken binnen de gesprekscyclus en de klassenobservaties dit als onderwerp hebben. Ook zullen de leerkrachten kijken bij elkaar en via intervisie elkaar verder helpen.

De leertijd benutten we zo efficiënt mogelijk

Er is een verzuimreglement op school dat voldoet aan de wettelijke bepalingen. Mede hierdoor is het verzuim op school gering en dat willen we zo handhaven.

Door goede afspraken tussen ouders, kinderen en leerkrachten proberen we de geplande leertijd zo efficiënt mogelijk te gebruiken. De leerkracht kan hiertoe:

- goed klassenmanagement borgen;
- flexibel omgaan met de onderwijstijd per vakgebied (groep of individu) om tegemoet te komen aan individuele ondersteuningsbehoeften of die van de groep;

- de intern begeleider (IB'er) om advies vragen en gezamenlijk aandachtspunten vaststellen.

Ruimte borgen voor vernieuwing in het rooster

Door maatschappelijke ontwikkelingen en veranderende inzichten is ook het onderwijsaanbod aan veranderingen onderhevig. Nieuwe vakgebieden komen, waardoor we in het onderwijsaanbod aandachtspunten verleggen. We besluiten al bij het opstellen van het rooster hiermee rekening te houden en waar mogelijk onderdelen die nieuw zijn geïntegreerd of geclusterd aan leerlingen aan te bieden.

Pedagogisch klimaat: in vertrouwen 'genieten'

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 te werken volgens de uitgangspunten van PBS (Positive Behaviour Support) en de Fides-methodiek bieden we alle kinderen een basis voor het opbouwen van zelfvertrouwen en breiden we de sociale vaardigheden en de waarden die daarmee gepaard gaan uit.

Naast het basisaanbod waarmee we de sociaal emotionele ontwikkeling borgen, werken we in bepaalde periodes vooral aan de doorgaande lijn van basisvaardigheden en in andere periodes

in het jaar scheppen we ruimte om de lessen af te stemmen op de behoefte van de groep en/of individuele leerlingen. Om te kunnen bepalen wat een groep of een groepje kinderen nodig heeft, werken we met de signaleringslijsten van ZIEN!, observaties en kindgesprekken.

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! Wij zijn vaardig, waardig en aardig voor onszelf en voor de ander.

Veiligheid

Zoals al eerder genoemd maken we op school gebruik van de uitgangspunten van PBS en de Fides-methodiek. Met de uitgangspunten van PBS werken we aan de basisveiligheid door het versterken van gewenst gedrag en het voorkomen van probleemgedrag. Het doel is het creëren van een positieve, veilige en sociale omgeving die het leren bevordert. Om de veiligheid te versterken werken we met Fides. Fides geeft via praktische en zichtbare manieren inzicht in jezelf en je omgeving. Het gaat erom dat je via sociale vaardigheden leert jezelf (bij) te sturen. Vertrouwen vormt het centrale begrip. Zelf aan de slag gaan vanuit het vertrouwen dat je de kracht hebt om problemen op te lossen. Door zelf iets uit te proberen, zelf vragen te stellen en zelf van fouten te leren, word je sterker, groeit je zelfvertrouwen en word je sociaal weerbaarder.

Kernwaarden die wij hierbij hanteren zijn: veiligheid, respect, persoonlijke ontwikkeling, plezier en liefde.

Sociaal weerbaarder worden is niet alleen bedoeld voor mensen die moeite hebben om bijvoorbeeld voor zichzelf op te komen, maar juist ook voor mensen die vaak 'te veel' van zichzelf laten zien.

- Tijdens de 'gouden weken' (de eerste vier schoolweken) bieden we middels energizers extra samenwerkingsactiviteiten zodat de groep een binding met elkaar aangaat en zo een sterke groep wordt. We willen dat alle kinderen het fijn hebben in de groep en dat ze zich samen verantwoordelijk voelen voor de sfeer en de veiligheid.
- Binnen het aanbod voor de sociaal emotionele ontwikkeling integreert het team een anti-pest-aanpak, aangestuurd door de anti-pestcoördinatoren.

Pestpreventie

Door de inzet van de beschreven aanpakken steken we stevig in op pestpreventie. Wij geloven erin dat pesters geen voedingsbodem vinden voor hun gedrag in een sterke groep. Indien het toch voorkomt dat kinderen gepest worden, dan volgen wij de stappen zoals beschreven in ons anti-pestprotocol. Dit anti-pestprotocol is te vinden op de website van de school. Daarnaast staat een verdere uitwerking van de uitgangspunten van PBS en Fides beschreven in het Veiligheidsplan dat op dezelfde plek online te downloaden is. Ieder jaar monitoren we de veiligheidsbeleving van de kinderen van groep 5 t/m 8 met een vragenlijst. In het Veiligheidsplan staan de afspraken met betrekking tot fysieke en sociale veiligheid uitgewerkt.

Didactisch handelen afgestemd op het ontwikkelproces van het kind

We willen dat kinderen zoveel als mogelijk een eigen ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. Het didactisch handelen van de leerkracht is hierop afgestemd. Steun en uitdaging wisselen elkaar af, en tegelijkertijd is daarbij de zelfstandige,

kritische en actieve houding van de leerling essentieel.

Tijdens dit ontwikkelproces kunnen kinderen veel van elkaar leren en is er ruimte voor interactieve werkvormen, waarbij de instructie van de leerkracht gericht is op het aanleren van leerstrategieën. De activiteiten zijn daarom afwisselend individueel, groeps- en/of klassikaal gericht. Tijdens vergaderingen en collegiale consultaties bespreken de leerkrachten de aangeboden leerstrategieën met elkaar met de bedoeling uniformiteit in de uitvoering te krijgen. Leermiddelen zetten zij ondersteunend in. Alle afspraken met betrekking tot het pedagogisch-didactisch handelen zijn nader vastgelegd in de handboeken en kwaliteitskaarten per vakgebied (zie ook pagina 41).

In de kleuterbouw ligt de nadruk op spelend leren. Door spelactiviteiten aan te bieden in de zone van de naaste ontwikkeling en spel te begeleiden, laten we kinderen een stap zetten in zowel de cognitieve als de sociaal-emotionele ontwikkeling. In alle aangeboden activiteiten zijn de elementen motivatie, begrip, techniek en woordenschat aanwezig. 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.

Extra ondersteuning, begeleiding en passend onderwijs

Sommige leerlingen hebben iets extra's nodig om stagnatie in hun ontwikkeling op te heffen of te voorkomen. Als de leerkracht extra ondersteuningsbehoefte bij een leerling signaleert, betreft hij of zij de intern begeleider. De leerkracht heeft voor de aanpak een stappenplan ter beschikking. De leerkracht past aanpassingen toe, waardoor de leerling, zo nodig met een aangepast programma of een aangepaste aanpak, binnen het normale groepsverband verder functioneert. Soms komt een leerling al binnen met een ondersteuningsvraag.

Bijvoorbeeld de kinderen met een VVE-indicatie. Met deze kinderen houden we rekening in het onderwijsprogramma. Kinderen met een VVE-indicatie krijgen bijvoorbeeld pré teaching en/of extra herhaling van woordenschat en taalactiviteiten aangeboden. Dit verzorgt een leerkracht in een klein groepje. De afspraken over de extra ondersteuning voor VVE-geïndiceerde leerlingen, hebben we vastgelegd in het Protocol Kleuteronderwijs op de St. Willibrordusschool. Dit protocol ligt bij de directie van de school op kantoor.

Twee Intern Begeleiders voor een optimale extra ondersteuning

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 (IB'ers). Zij bewaken en evalueren de afspraken en uitvoering rondom de extra ondersteuning, afgestemd op de ontwikkelingen binnen passend onderwijs. Ook hebben we een goed ingerichte orthotheek waar IB'ers en collega's over kunnen beschikken. Zo kunnen we goed inspelen op veranderingen in het onderwijs en afgestemde didactiek.

Zorgplicht

In het kader van Passend Onderwijs zijn we aangesloten bij Samenwerkingsverband (SWV) 'PassendWijs'. Passend onderwijs houdt in dat het schoolbestuur een zorgplicht heeft, mits ouders voldoen aan de informatieplicht. Na aanmelding van het kind, is het bestuur verantwoordelijk voor een passende onderwijsplek voor het kind, al dan niet op de eigen school. De intern begeleider kijkt, zo nodig in overleg met directie en ouders, wat de onderwijsbehoefte van een kind is en of de

school, eventueel met een arrangement, aan die onderwijsbehoefte tegemoet kan komen. Als de school niet past bij de onderwijsbehoefte van het kind, gaat het bestuur samen met de ouders op zoek naar een school die dat wél kan.

Om inzicht te krijgen in welke ondersteuningsmogelijkheden de school kan bieden, hebben we een School Ondersteunings Profiel (SOP) geschreven. Ons SOP staat op de website van de school en op de website van SWV 'PassendWijs'.

ICT

Het onderwijsaanbod voorziet erin dat leerlingen gebruik leren maken van de mogelijkheden van informatie- en communicatietechnologie (ICT).

We gebruiken ICT ter ondersteuning van het onderwijs, daar waar het een meerwaarde heeft.

- Voor bepaalde vakken zetten we software in om snel te kunnen differentiëren.
- We gebruiken programma's om het onderwijs te ondersteunen.
- Leerkrachten en leerlingen gebruiken ICT bij presentatie en communicatie.

De software die we gebruiken sluit aan bij onze methodes of ondersteunen de leerdoelen die we willen behalen. Al doende vergroten de kinderen zo hun vaardigheid in het omgaan met diverse 'Microsoft Office'-programma's.

We beschikken over een goed werkend netwerk. In alle groepen hangt een digitaal/SMART-bord en worden de mogelijkheden van dit medium volledig benut. De kwaliteitskaart ICT is op school aanwezig. De ICT-coördinator overlegt jaarlijks met de directie en past indien nodig de kwaliteitskaart aan, aan de ontwikkelingen.

Lynn is bezig met kinetica





21th century skills **creatief denken**

Kwaliteitsbeleid

Hoe werken we in de praktijk aan kwaliteit van het onderwijs? We kunnen verantwoording afleggen hierover omdat we gebruikmaken van een cyclisch proces dat de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit binnen de school volgt.

Tot dit proces behoren:

- Enquête onder de ouders (1x in de 4 jaar)
- Enquête onder de leerlingen uit groep 5 t/m 8 (1x in de 4 jaar)
- Sociale veiligheidsmonitor groep 5 t/m 8 (1x per jaar)
- Schooldiagnose in het team voor specifieke indicatoren zoals leertijd, aanbod, afstemming, differentiatie, zorg, actieve leerhouding, etc. (1x in de 4 jaar)
- Quick scan in het team voor de indicatoren uit de schooldiagnose aangevuld met indicatoren zoals W&T, burgerschap, schoolleiding, ouderbetrokkenheid, etc. (1x in de 4 jaar)
- Cyclus van handelingsgericht werken
- CITO-schoolzelfevaluatie (1x per jaar)
- Opmerkingen vanuit de inspectie (schooltoezicht)

Ervaringen, scholing en veranderende maatschappelijke inzichten beïnvloeden natuurlijk altijd de koers van de school. De 'Gezond verstand'-methode is ook altijd van belang. Een belangrijk deel van de kwaliteitsbewaking vindt plaats binnen de kernteams en projectgroepen.

Kernteams

De basiskwaliteit bewaken we binnen de kernteams. We werken met de volgende 3 kernteams:

- Lezen (technisch lezen, begrijpend lezen, woordenschat)
- Rekenen
- Taal (spelling en Engels)

Elk kernteam heeft een vakspecialist als voorzitter. Elke vakspecialist heeft een specialisatieopleiding gedaan. 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 zijn belangrijke taken voor het kernteam.

Projectgroepen

De kwaliteit van de eigen ambities bewaken we binnen de projectgroepen. We werken met 4 projectgroepen:

- Projectmatig werken
- Sociaal-emotionele ontwikkeling
- Sport en bewegen
- Creativiteit

Een projectgroep wordt voorgezeten door een willekeurig lid. De vakspecialisten zijn verdeeld over de projectgroepen. Net als bij de kernteams

Wel streven we naar optimale individuele scores omdat deze recht doen aan ons streven om het beste en het mooiste in iedere leerling naar boven halen.

zijn de projectgroepen verantwoordelijk voor het bewaken van de doorgaande lijn en de kwaliteit van het vakgebied.

Al onze leerkrachten sluiten zich aan bij één kernteam en één projectgroep zodat zij inhoudelijk betrokken zijn en invloed hebben op (de kwaliteit van) het onderwijs. De kernteams en projectgroepen werken ieder jaar via de PDCA-cyclus en zij maken een werkplan tijdens hun eerste overleg.

Specialistenoverleg

Het specialistenoverleg stuurt de kernteams en de projectgroepen aan. Dit is een overleg met de vakspecialisten, de directie en de IB'ers. In het specialistenoverleg komt alle informatie vanuit de kernteams en de projectgroepen bij elkaar. Ze nemen beslissingen, stellen prioriteiten, volgen implementaties en stellen enquêtes op. Het specialistenoverleg ondersteunt de directie op onderwijskundig vlak.

Handboeken en kwaliteitskaarten

Ieder kernteam heeft voor zijn eigen vakgebied(en) een handboek. Alle projectgroepen hebben een kwaliteitskaart. De handboeken en kwaliteitskaarten zijn een leidraad voor de leerkrachten waarin alle afspraken op school- en groepsniveau zijn opgenomen. Er staat omschreven hoe wij, op de St. Willibrordusschool, voor dat vakgebied het onderwijs vormgeven. Elke 4 jaar beoordelen leerkrachten de indicatoren die beschreven zijn in het handboek met een schooldiagnose. Op basis daarvan formuleert het team, indien nodig, (vakspecifieke) actiepunten. Twee jaar na een schooldiagnose volgt een Quick

scan om te beoordelen of we borgen wat goed is en of vooruitgang zichtbaar is als het gaat om de gestelde actiepunten. Met de Quick scan krijgt de directie ook zicht op andere indicatoren die belangrijk zijn voor de school.

Methodes en verantwoorde toetsing

We gebruiken toetsen om het niveau van de kinderen en/of de groep te bepalen. Inzicht daarin maakt het mogelijk om aanpassingen in de leerstof te kunnen maken voor individuele en/of groepjes leerlingen. Voor een verantwoorde afname hanteren we de toetskalender.

Door het gebruik van eigentijdse methodes en een kritische houding bij de keuze hiervan (zie ook pagina 29), beantwoorden de methodegebonden toetsen aan de kwaliteitseisen die door de inspectie worden gesteld (kerndoelen OC&W, referentieniveaus, mogelijkheid tot differentiatie en meer).

De overige toetsen die horen bij het leerlingvolgsysteem van het CITO zijn gekwalificeerde toetsen. Voordat onze leerkrachten overige toetsen en/of enquêtes inzetten in de groep, worden de toetsen/enquêtes onderworpen aan een kritische blik.

Maximale opbrengsten door handelingsgericht werken

Door ons leerlingvolgsysteem en de cyclus van handelingsgericht werken houden we zicht op de tussentijdse ontwikkeling en de vorderingen van kinderen. Door handelingsgericht te werken, kijken we en werken we op een cyclische en systematische manier met leerlingen in de klas. Eerst observeert de leerkracht goed en verzamelt informatie over alle kinderen in de groep. Het

verzamen van informatie gebeurt onder andere door het voeren van kindgesprekken. Op basis van de verzamelde informatie formuleert de leerkracht per kind de onderwijsbehoeften. De observaties en onderwijsbehoeften beschrijven we in het digitale leerlingdossier. Vervolgens maken we een groepsplan waarin de leerkracht beschrijft hoe hij/zij tijdens de les aan de onderwijsbehoeften tegemoetkomt en welke doelen hij/zij met de groep of met een groepje kinderen wil behalen. Aan het einde van de periode evalueert de leerkracht het groepsplan en stelt deze bij op basis van nieuwe observaties en informatie. Dan begint de cyclus weer opnieuw.

Drie keer per jaar houdt de leerkracht met de intern begeleider een groepsbespreking. Daarin bespreken ze de groepsplannen, de observaties en de onderwijsbehoeften. Dit gebeurt zowel op groepsniveau als op individueel niveau. Niet alleen de toets-scores zijn van belang maar ook het leerproces. Doel is om het maximaal haalbare niveau per kind te bereiken. Groepsplannen maken we voor rekenen, technisch lezen, begrijpend lezen en spelling. Onze focus ligt de komende vier jaar op het voorkomen van dubbele administratie rondom het handelingsgericht werken.

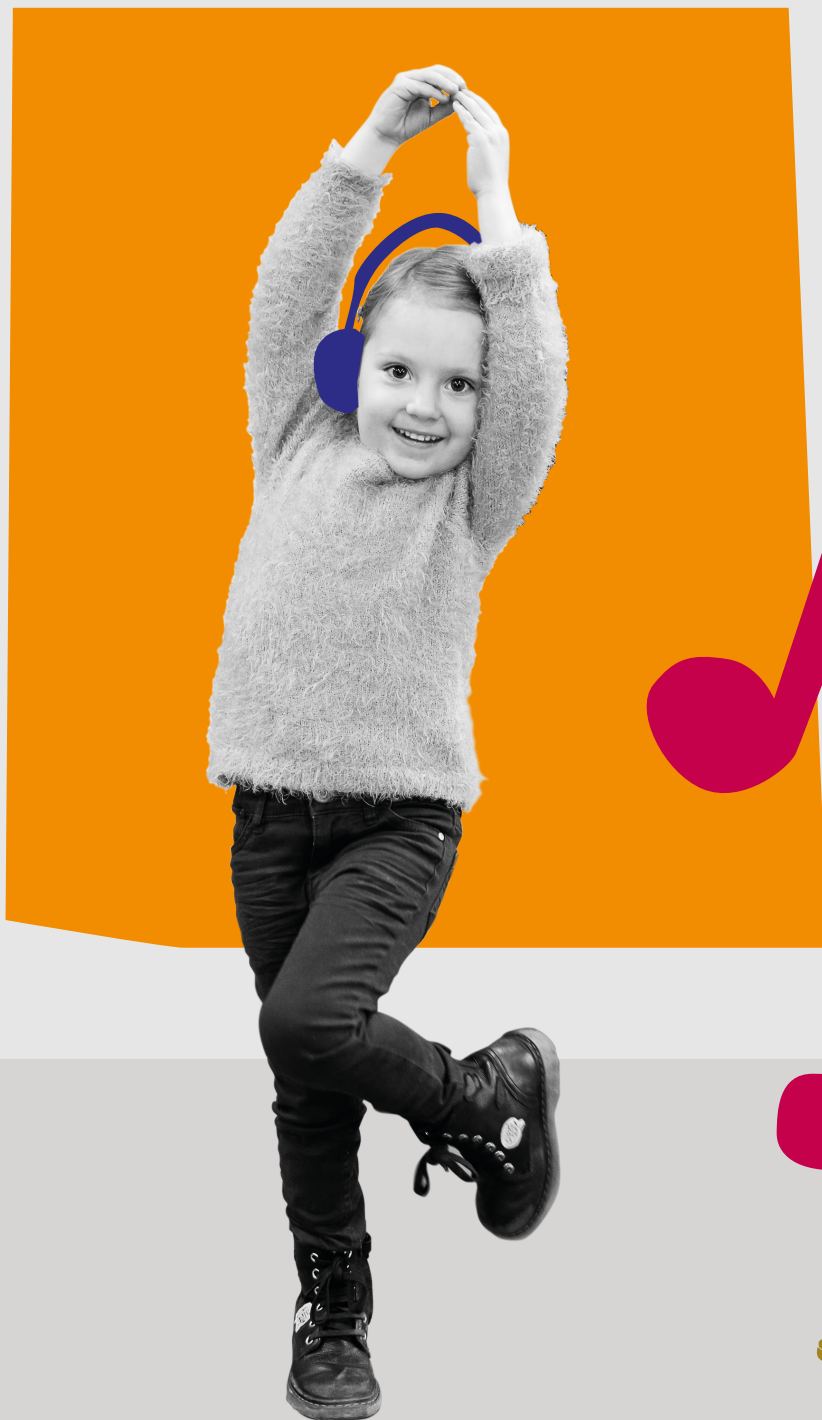
Op groeps- en schoolniveau evalueren en analyseren we de toetsgegevens op basis van de CITO-schoolzelfevaluatie. De IB'ers leiden het

proces en bespreken waar nodig zorgsignalen aan de hand van hypothesen met de betreffende leerkracht(en) en de vakspecialist. Vanuit dit gesprek schrijft de IB'er een conclusie met adviezen en actiepunten. Tijdens de groepsbespreking tussen de leerkracht en de IB'er, komt de voortgang van de actiepunten aan de orde.

Door de toetsresultaten op deze manier met elkaar te bespreken, door ze op individueel niveau 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, bijvoorbeeld bij de keuze voor nieuwe methodes en het bepalen van leerlijnen door de school.

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. Deze scores kunnen erg wisselen van jaar tot jaar omdat ze afhankelijk zijn van de samenstelling van de groep.

In groep 8 maken de ouders, samen met de leerkracht(en), een keuze voor een school in het voortgezet onderwijs. Ook het team bespreekt en evalueert deze keuzes. Meer hierover is te lezen in het Protocol Adviesprocedure groep 8.



Isbell beweegt in een hologram

21th century skills zelfregulering

4

DOMEIN PERSONEEL

De veranderende samenleving, digitale ontwikkelingen, en de bijbehorende 21st century skills die leerlingen daarvoor moeten ontwikkelen vraagt om leerkrachten die daartoe voldoende bagage hebben. De tijd gaat snel, ontwikkelingen volgen elkaar zo snel op dat het ook voor onze leerkrachten een grote uitdaging is om ontwikkelingen bij te houden. Eén persoon kan moeilijk excellent onderwijs bieden. Daarvoor is het van belang dat een team goed samenwerkt en samen continu leert. Collectief leren zien we op de St. Willibrordusschool daarom ook als belangrijke activiteit om ons als school verder te ontwikkelen in de komende planperiode.

Verder zien we Integraal Personeels Beleid (IPB) als een hulpmiddel om de uitdagingen het hoofd te bieden. Een integraal personeelsbeleid draagt ertoe bij dat medewerkers, met hulp van het bestuur, blijvend zorg en aandacht besteden aan hun ontwikkelingen. IPB houdt in dat de persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden en loopbaanwensen in relatie worden gebracht met de strategische en inhoudelijke doelstellingen van de school, waarbij we de personeelsinstrumenten systematisch inzetten om juist deze relatie te volgen en te beïnvloeden.

IPB is ook nodig om het werken in het onderwijs uitdagend, interessant en aantrekkelijk te maken. De arbeidsmarkt is onzeker en we willen dat nieuwe medewerkers aangetrokken worden en onze medewerkers behouden blijven. Om dit veilig te stellen, is het van het grootste belang dat we ook de komende planperiode veel aandacht schenken aan ontplooiingsmogelijkheden en loopbaanontwikkeling van onze medewerkers. Verderop leest u meer details over hoe we dit gaan bereiken.

Integraal personeelsbeleid (IPB)

Door IPB toe te passen voor het personeel van St. Willibordus:

- Voelen onze medewerkers zich geprikkeld, gemotiveerd en gestimuleerd omdat rekening gehouden wordt met hun ontwikkeling;
- Voelen onze medewerkers zich gemotiveerd, doelgericht en trots op hun beroep waardoor hun werkdrukbeleving vermindert;
- Kunnen medewerkers hun capaciteiten ontplooien en daarmee optimaal bijdragen aan de doelen die de school zich stelt.

De school:

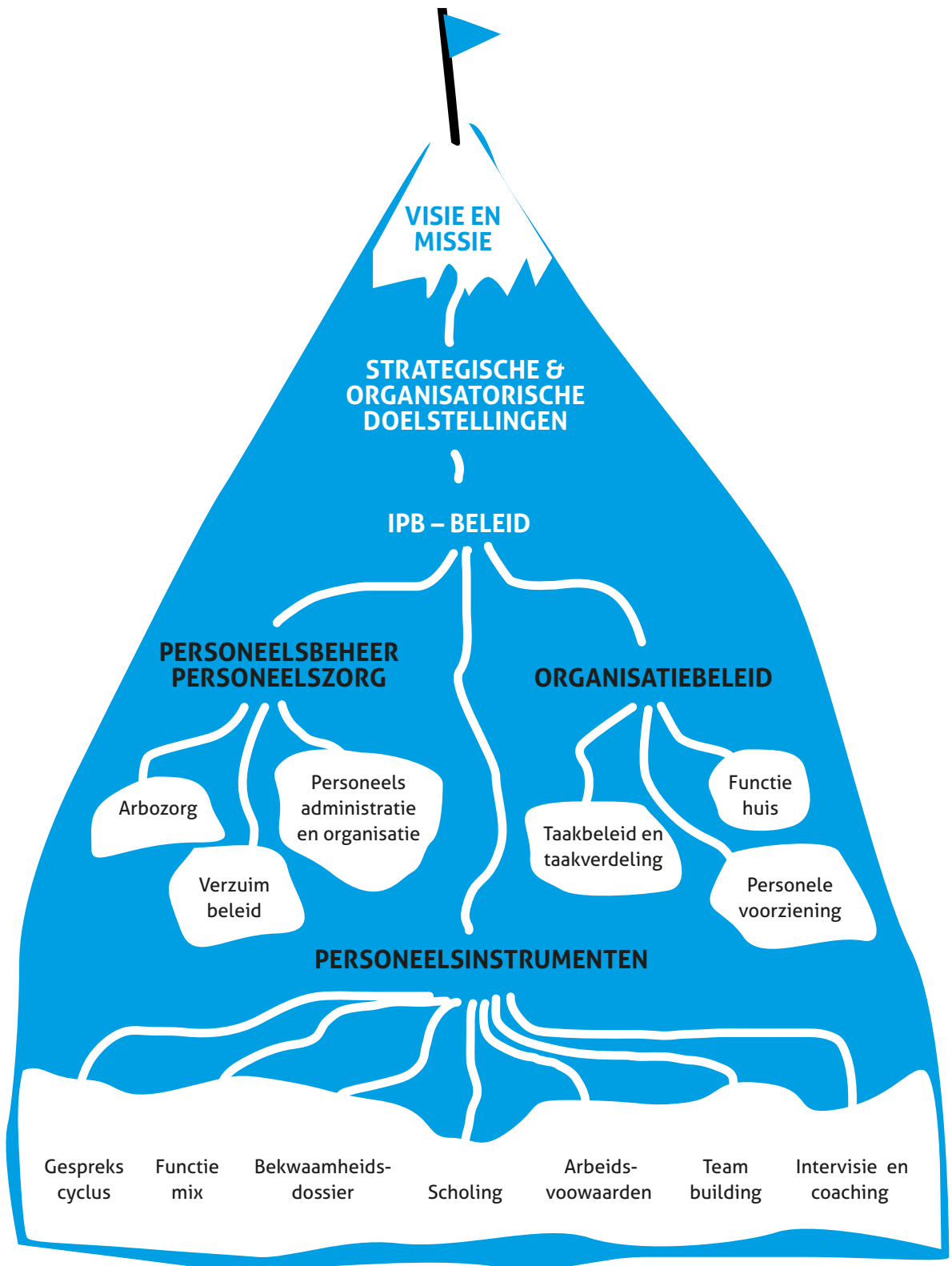
- Houdt rekening met de organisatiedoelen bij het werven van nieuw personeel;
- Ondersteunt zo optimaal mogelijk de ontplooiing van huidig personeel;
- Zorgt voor goede werkomstandigheden en een stimulerend werkklimaat (o.a. arbo);
- Ziet interesses, deskundigheden, capaciteiten en loopbaanwensen van het personeel als kansen;
- Schat bepaalde kwaliteiten op waarde en biedt ondersteuning en begeleiding bij de verdere ontwikkeling van die kwaliteiten;
- Faciliteert een stevig IPB door inzet van het management, maar ook iedere professional zelf is verantwoordelijk voor zijn ontwikkeling met in het vizier de wensen en doelen van de school.

Ruimte voor IPB, ruimte voor medewerkers

We kiezen voor IPB waarmee we als school alles op alles moeten zetten om (de ontwikkeling van) de kennis en vaardigheden die we in huis hebben, af te stemmen op onze doelen. Om dat te bereiken, moeten we ons personeelsbeleid in lijn zien van onze visie en missie, en moeten we onze verschillende instrumenten in samenhang afstemmen op ons organisatiebeleid. Denk daarbij aan personeelsbeheer en -zorg en de personeelsinstrumenten.

De missie 'Ruimte om te leren' geldt dus zeker ook voor het personeel van de St. Willibrordusschool. Juist omdat het onderwijs zo snel verandert, is een leven lang leren ook voor hen van toepassing. Als school zetten we alles in het werk om het personeel de ruimte te bieden om mee te kunnen ontwikkelen. Daarom hebben leerkrachten ook veel zeggenschap in het vormgeven van het IPB-beleid. In het verleden hebben we al samen keuzes gemaakt bij het invoeren van de nieuwe cao, maakten en maken we samen keuzes over teamscholing en verdelen we ieder jaar samen de taken.

Waar het om bestuursbeslissingen gaat, laten we het team meedenken tijdens zogenaamde denktankavonden. Dit zijn vrijwillige avonden die medewerkers goed bezoeken en waar ze mee kunnen denken en waardevolle suggesties kunnen geven. Dat blijven we in de toekomst doen!



Personeelsbeheer en personeelszorg

Onder Personeelsbeheer en personeelszorg verstaan we zaken zoals:

- Het verzorgen van een ordelijke personeelsadministratie;
- Het verschaffen van adequate managementinformatie;
- Arbo- en verzuimbeleid;
- Het correct toepassen van wet- en regelgeving;
- Formatiebeleid;
- Personeelsplanning.

Arbo

De arbozorg is in een school van toepassing op leerlingen en op personeel. Het laag houden 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. Alle afspraken die we maken rondom de sociale en fysieke veiligheid zijn beschreven in het Veiligheidsplan. Het team evalueert dit plan ieder jaar opnieuw. Vanuit de Arbomeester wordt éénmaal per 4 jaar de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) uitgevoerd en één keer per twee jaar de Quick scan werkdruk en welzijn. Dit stelt ons in staat om arborisico's te inventariseren en beoordelen.

De drie aandachtspunten voor de komende periode van de arbozorg zijn:

Veiligheid

We focussen op omstandigheden die direct of indirect waarneembaar zijn. Risico's sporen we op tijdens een jaarlijkse rondgang door het gebouw. Ook ongevallen, verzuim, klachten van personeel en kinderen kunnen een indicatie geven voor knelpunten op dit gebied. Procedures hiervoor

zijn opgenomen in het Veiligheidsplan.

Gezondheid en 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).

Ziekteverzuim

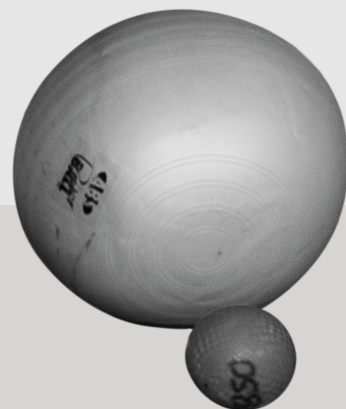
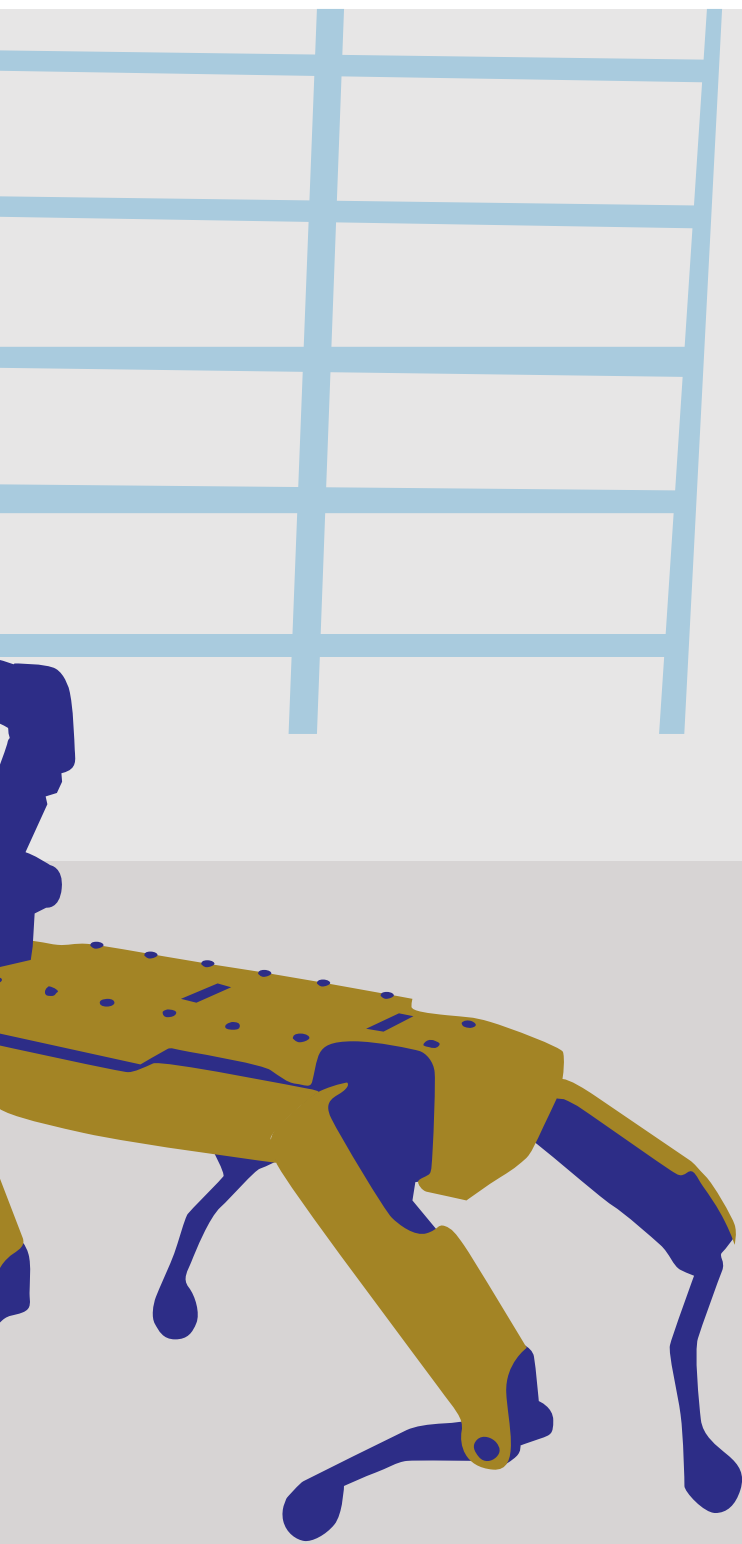
Oorzaken van ziekteverzuim kunnen liggen in privéomstandigheden en/of in het werk. Werkomstandigheden en werkbelasting zijn onderdeel van het jaartaakgesprek. De oorzaken binnen het werk kunnen te maken hebben met de manier waarop de individuele leerkracht omgaat met het werk en met de manier waarop het werk is georganiseerd.

Door de RI&E en de Quick scan screenen we de school op de hierboven genoemde onderdelen en de arbowerkgroep neemt de actiepunten op in een arbobeleidsplan. In het plan staat aangegeven wie welk actiepunt op welke termijn uitvoert en welke kosten eraan zijn verbonden. Ook hanteren wij een calamiteiten- en ontruimingsplan. Ieder jaar vindt er op school een brandoefening plaats. Zo is te toetsen of zowel de leiding als de leerlingen adequaat kunnen handelen in geval van een brand(melding).

Op school is er ook een Klachtenregeling en een regeling Ongewenste intimiteiten en machtsmisbruik aanwezig. De verwijzingsgronden voor de landelijke klachtencommissie van de VGGM, Verus en de Arbo-unie zijn hierin opgenomen. De adressen zijn opgenomen in de schoolgids.

Levi is bezig met biomimetica





21th century skills **samenwerken**

Verzuimbeleid

De school registreert het verzuim wekelijks. De directie én administratief medewerker communiceren verzuimgevallen met administratiekantoor Dyade. Zij verzorgen de verdere administratieve afwikkeling. Bij de vervanging van een zieke of anderszins afwezige leerkracht hanteren we de werkwijze zoals vermeld op de Kwaliteitskaart Vervanging. Zo hebben zowel de leerkrachten én de directie onderling helder welke stappen zij moeten doorlopen bij een verzuimmelding (tijdstip, plaats e.d.).

Personeelsadministratie en -organisatie

Veel van de personele en financiële administratie verzorgt administratiekantoor Dyade in Ede voor de St. Willibrordusschool. Ze verwerken bijvoorbeeld mutaties die de school doorgeeft over aanstellingen, verzuim & verlof en zij doen de salarisadministratie. Ook zijn zij beschikbaar om te sparren en bieden ze informatie over nieuwe wet- en regelgeving ten aanzien van personeelsbeleid. Door te werken met het systeem Youforce kunnen we als school bovendien kengetallen inzien en informatie opvragen voor ons IPB. De samenwerking verloopt goed, maar de komende jaren willen we graag verder bouwen aan een nóg betere samenwerking met Dyade zodat we als management nog betere sturingsinformatie kunnen genereren. Als het nodig is, kopen we ondersteuning in via andere organisaties. De directie houdt een dossier bij van alle medewerkers. Daarnaast houden leerkrachten hun eigen bekwaamheidsdossier bij. Hierover leest u meer op pagina 54.

Alle afspraken die we maken rondom de sociale en fysieke veiligheid zijn beschreven in het Veiligheidsplan.

Personeels-instrumenten

Om IPB goed door te voeren moet de St. Willibrordusschool haar personeelsbeleids-instrumenten afstemmen op het beleid. De samenhang van de instrumenten wordt ingegeven door de missie en de visie van de school en de kaders die we als team stellen. Iedere medewerker kan op basis van zijn eigen professionaliteit binnen de afgesproken kaders autonome beslissingen nemen die bijdragen aan het bereiken van de missie en visie. 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 leerlingen, de medewerkers als ook aan de realisatie van de doelen van onze school.

Om richting en sturing te geven aan hoe de medewerkers zich ontwikkelen en in hoeverre zij bijdragen aan de organisatiedoelen, heeft de directie een gesprekscyclus ingevoerd. Elke werknemer spreekt jaarlijks in een tweejaarlijkse cyclus met de directie aan de hand van zijn of haar bekwaamheidsdossier over zijn of haar ontwikkeling. Hieronder leest u meer over deze gesprekscyclus en onze plannen voor de toekomst.

Gesprekscyclus

De competenties, die mede opgesteld worden door het team, geven richting en sturing aan de medewerkers bij het realiseren van de missie, de visie en daaruit voortkomende doelstellingen. In onze organisatie is een gesprekscyclus vastgesteld. Uitvoering vindt plaats tussen directie en werknemers en is gericht op het bereiken van individuele doelen zodat iedere medewerker bijdraagt aan het behalen van de gezamenlijke missie en de visie. Deze gesprekscyclus, die twee jaar duurt, heeft

het bekwaamheidsdossier als 'opslagplaats' en bestaat momenteel uit:

- Flitsbezoeken met reflectieve dialogen gericht op het pedagogisch didactisch handelen;
- Klassenbezoeken met een zelfevaluatie ingevuld door de leerkracht en de directeur;
- Planningsgesprek wat uitmondt in een persoonlijk ontwikkel plan (pop);
- Jaarlijks voortgangsgesprek betreffende het pop en invulling van de aankomende jaartaak;
- Jaartaakgesprekken;
- Beoordelingsgesprek.

Toekomstige aanpassingen in de gesprekscyclus

Omdat de vastliggende cyclische structuur soms wat te rigide blijkt in de praktijk, en begeleiding flexibiliteit vergt, zijn we voornemens om de aankomende jaren aanpassingen te doen in de gespreksstructuur. Bovendien denken we dat aanpassingen bijdragen aan de inzet van leerkrachten in het doorvoeren van zijn aangeleerde kennis en competenties in de praktijk. We zullen de gesprekscyclus stap-voor-stap aanpassen zodat:

- Deze meer flexibel ingericht is;
- De verbinding: wie je bent en wat je doet op je werk, centraal staat;
- Een combinatie van professionele dialoog ontstaat tussen de directie en de leerkracht maar ook tussen de leerkrachten onderling;
- De gesprekken beter afgestemd worden op het behalen van persoonlijke en/of schooldoelen.

Funcitiemix

De funcitiemix biedt de mogelijkheid om leerkrachten die over specifieke kwaliteiten beschikken te benoemen in hogere functies binnen de organisatie. Dit biedt hen dus meer carrièreperspectief. Om voor voldoende

gekwalficeerde kandidaten te zorgen, zijn scholing en ontwikkeling heel belangrijk. OC&W heeft omtrent de functiemix de einddoelstellingen aangepast. Voorheen was het doel 40% L11, inmiddels is dit terug gebracht naar 30% L11. Aangezien wij ons functiehuis hadden ingericht op de oude wet- en regelgeving heeft dit, vanwege financiële consequenties, tot een bijstelling van ons schoolbeleid geleid. We hebben besloten om te gaan werken met twee intern begeleiders, drie vakspecialisten en twee MT-leden.

Het terugbrengen van het aantal L11-functies realiseren we middels natuurlijk verloop. Wij staan op het standpunt dat de functiemix in dienst staat van de kwaliteit van de organisatie en het aantal leerkrachten hieraan ondergeschikt is. De realiteit is echter wel zo, dat iedere benoeming boven de gestelde norm extra op de personele begroting drukt. Per wisseling zullen we dus iedere keer opnieuw naar de situatie moeten kijken en de invulling moeten beoordelen. Momenteel zitten de MT-leden, de IB'ers en de vakspecialisten in een L11-functie.

In het Functiewaarderingshandboek staat beschreven wat alle functies binnen de school, waaronder een L11-leerkracht, inhouden. De vacature voor een L11-functie wordt vanuit beleid opgesteld en hier is een sollicitatieprocedure aan gekoppeld. Om tot een evenwichtige

verdeling tussen mannen en vrouwen te komen in de verschillende functies op school, is een emancipatiebeleid opgesteld. Dit beleid is opgenomen in het Veiligheidsplan, dat terug te vinden is op de website van de school. In 2019 zijn er relatief veel mannelijke collega's, de directie is vrouwelijk.

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 terug te vinden is.

Het dossier:

- Is een helder overzicht van verworven competenties;
- Legt de focus op de ontwikkeling van individuele medewerkers;
- Biedt een overzicht van de concrete afspraken over opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten;
- Fungeert als opslagplaats en 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. De directie staat geregistreerd in

het schoolleidersregister. Alle leraren staan in het vrijwillige lerarenregister. Deelname hieraan is nog vrijwillig. Ontwikkelingen betreffende het lerarenregister worden op de voet gevolgd en waar nodig wordt actie ondernomen.

Scholing

De St. Willibrordusschool biedt haar personeel, zowel op individueel als op teamniveau, mogelijkheden voor theoretische scholing (bijvoorbeeld een studie, cursus of workshop) en praktische scholing (co-teaching, intervisie, coaching). Zo houden we onze deskundigheid op peil en vergroten we deze. Daarvoor werken we als het nodig is met externen. Op onze school is recent veel kennis verworven door (individueel) formeel leren. Die kennis blijft echter vaak bij het individu wat een risico vormt als die persoon de school verlaat. Door meer informeel te leren in de vorm van systematisch collegiaal leren kunnen we kennis delen en daarmee in dienst stellen van de organisatie. Zo ontstaat een ontwikkeling naar een lerende organisatie waarin we samen de doelstellingen nastreven, met focus op het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkracht. Voor het volgen van formele scholing is een kwaliteitskaart opgesteld. Het informele leren is nog in ontwikkeling en zal de aankomende planperiode veel aandacht krijgen. Ieder

jaar maken we tijd vrij voor intervisie en collegiale visitatie. De onderwerpen bepalen de leerkrachten deels zelf zodat het aansluit bij hun individuele ontwikkeling. Ook vanuit het specialistenoverleg vloeien onderwerpen voor collegiaal leren, zodat schoolontwikkeling wordt bevorderd. Vanuit de Wet Beroep Leraar heeft het team inspraak in het jaarlijks scholingsplan. Elk jaar bespreken we de voorgenomen scholingen in de teamvergadering.

Arbeidsvoorwaarden

De cao primair onderwijs is van toepassing en leidend voor de organisatie. In de jaartaak verdeelt het team de taken naar draagkracht en evenredigheid, rekening houdend met eenieders voorkeuren en interesses. De jaartaak komt dus tot stand na goed overleg binnen het team, met het werkverdelingsplan (Wet Beroep Leraar) als basis. 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.

Iedere medewerker kan op basis van zijn eigen professionaliteit binnen de afgesproken kaders autonome beslissingen nemen die bijdragen aan het bereiken van de missie en visie.



Teambuilding

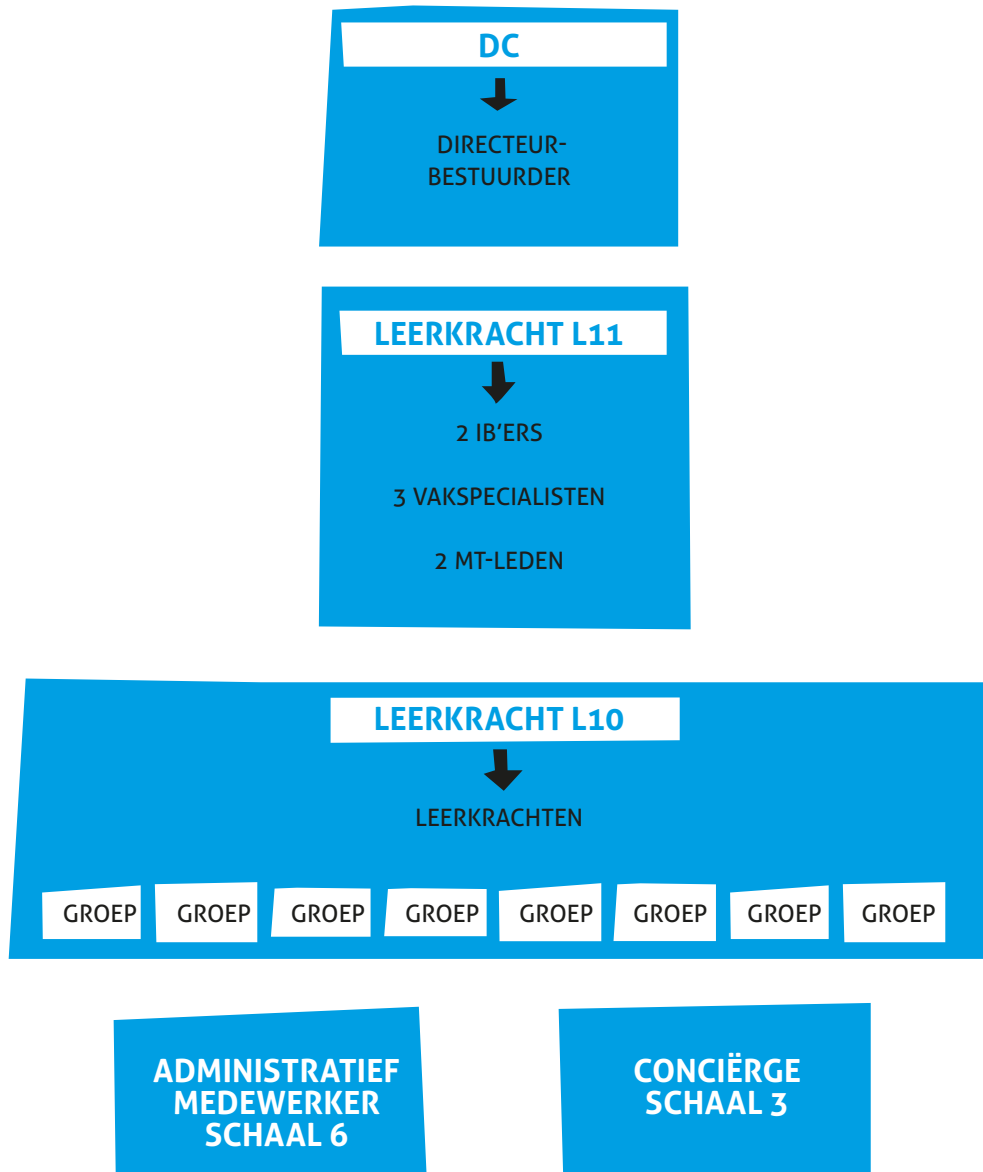
In onze organisatie verwachten we van alle participanten een professionele opstelling. Er is goed zicht op en inspraak over de onderlinge taakverdeling en de geldende arbeidsvoorwaarden. We willen het collegiaal leren graag versterken (intervisie, collegiale visitatie). Om dit goed te kunnen doen is vertrouwen tussen collega's een belangrijke voorwaarde. Vertrouwen bouw je op door elkaar beter te leren kennen als persoon en als professional. Daarom zetten we school breed in op de versterking van de onderlinge band. Teambuilding kan liggen op vakinhoudelijk gebied, maar zeker ook op het sociale vlak. Voor beide onderdelen is aandacht en de directie maakt bewust tijd vrij in het vergaderrooster en op de jaarplanning voor teambuildingsactiviteiten. Te denken valt aan het teamuitje, momenten voor collegiale visitatie en consultatie en teambuildingsopdrachten tijdens vergaderingen. Ook medewerkers zijn welkom input te geven, activiteiten te initiëren of organiseren. Ook hier geven we elkaar de ruimte en leren we van elkaar.

Elkaar de ruimte geven om te groeien

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. In een goede professionele en gedragen sfeer is 'leren van elkaar' zeer waardevol. Het hanteren en stimuleren hiervan staat buiten elke twijfel. Het is 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, vakspecialisten, directie, vanuit passend onderwijs, en/of door externen kan coaching een belangrijk onderdeel zijn om te komen tot professioneel handelen. Soms vindt dit plaats op verzoek van de leerkracht, soms op aangeven van de IB'ers en/of de directie. Soms dus met een vrijwillig karakter, soms verplichtend, maar altijd vanuit de gedachte: Hoe kunnen we het kind, elkaar én de organisatie een dienst bewijzen?



Organisatiebeleid

Taakbeleid en taakverdeling

In de Wet Beroep Leerkracht staat dat afspraken tussen leerkrachten en bestuur worden vastgelegd in een Professioneel Statuut. Het statuut regelt de zeggenschap en de autonomie van leerkrachten zodat zij ruimte krijgen om zelf invulling te geven aan hun verantwoordelijkheden. Het bestuur en het team maken dit statuut in de komende periode. In de praktijk handelen we al vaak vanuit de autonomie van de leerkracht. Bij ons op school krijgt dit vorm in denktankmomenten, waar leerkrachten meedenken over onder meer de groepsverdeling, formatie en implementatie van cao-afspraken. Verder is in het gezamenlijk opgestelde werkverdelingsplan vastgelegd wie welke werkzaamheden op school uitvoeren. Vervolgens is dit in een taakbeleidsprogramma op persoonsniveau uitgewerkt. Deze individuele uitwerkingen bespreken we jaarlijks in juni met alle medewerkers. 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. Dat helpt de werkdruk te beheersen, maar ook de kwaliteiten van de medewerkers te benutten en ze te laten doen waar ze goed in zijn. Zo draagt het taakbeleid optimaal bij aan werkplezier en beroepstrots.

Functiehuis

Het functiehuis heeft op onze school, na goedkeuring van de MR, de volgende normfuncties in zich: Directeur-Bestuurder (DC schaal), Leerkracht L11 (vakspecialisten, MT-leden, Intern Begeleiders) Leerkracht L10, Administratief medewerker en conciërge. Zie ook de paragraaf Functiemix op pagina 53. Alle functies zijn beschreven in het FunctieWaarderingshandboek.

Personele voorziening

Het Bestuursformatieplan wordt jaarlijks gemaakt door de directie en biedt een overzicht van de inkomsten en uitgaven van de personele middelen op basis van de geldende wetgeving voor de komende vier jaar. Het geeft de beleidskeuzes weer en specificeert de besteding van de middelen binnen de kaders van de aangegeven uitgangspunten en beleidskeuzes. De RvT en de MR keuren het Bestuursformatieplan goed. De integrale meerjarenbegroting, inclusief de personele meerjarenbegroting, is onderdeel van het Bestuursformatieplan, net zoals de notitie Personele inzet. De notitie Personele inzet brengt ieder jaar in kaart hoe we met de financiële middelen de personele organisatie vormgeven om de kwaliteit van het onderwijs te borgen.

Invalpool IPPON

Vanuit deze plannen blijkt dat we in de toekomst meer personele kosten hebben dan er inkomsten zijn. Dit wordt veroorzaakt door veel leerkrachten die momenteel ouderschapsverlof opnemen. Als zij in de toekomst weer volledig aan het werk gaan, willen we alle collega's behouden. Daarmee kunnen we onvoorzien verzuim of verlof in de toekomst opvangen. Daarnaast is er wettelijk gezien ook geen ontslagruimte of -grond. Om toch de kosten van toekomstige boventalligheid te drukken, kiezen we ervoor om in dat geval mensen in de invalpool van IPPON te plaatsen. Deze invalpool is ontstaan uit een samenwerking tussen verschillende besturen uit de regio. Het voordeel hiervan is dat mensen bij ons in dienst blijven en bij het ontstaan van een vacature onze eigen leerkracht terugvloeit in de formatie.

5

DOMEIN COMMUNICATIE

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, omdat bij alle processen die binnen onze organisatie plaatsvinden communicatie een belangrijke rol speelt. We willen voor de aankomende periode borgen dat alle communicatie-uitingen die plaatsvinden in en vanuit de school voldoen aan de volgende voorwaarden:

- Ze passen bij en doen recht aan de missie en visie van onze school;
- Uitingen voldoen aan de richtlijnen van de huisstijl en bevatten het schoollogo;
- De communicatie verloopt volgens de regels van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

Interne communicatie

De interne communicatie richt zich niet alleen op organisatorische en onderwijskundige zaken, maar op de totale communicatie tussen al degenen die functioneren in het team (leerkrachten, directie en OOP). Van belang is dat alle betrokkenen niet alleen op de hoogte zijn van de missie en de visie, maar daar ook naar handelen. Vanuit een open en geïnteresseerde houding wordt van alle participanten verwacht zich in te zetten voor een positieve sfeer binnen de school. We onderscheiden verschillende vormen van interne communicatie.

Informele interne communicatie

De meest frequente manier van communiceren is het gewone gesprek. Het gesprek tussen collega's 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. Het 'spontane' collegiale overleg is van grote waarde in elkaar leren kennen en het leren van en met elkaar. Hierbij geldt eigenlijk dat één en één meer is dan twee.

Interne communicatie volgens vastgestelde structuren

Binnen een school is het noodzakelijk dat formele overlegmomenten duidelijk zijn afgebakend en vastgelegd. Formele overlegmomenten zijn vaak gericht op beleidsmatige aspecten zoals het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs en organisatorische zaken. Binnen het team zijn daarom verschillende overlegmomenten in het leven geroepen.

Studiedagen

Minimaal 5 keer per jaar hebben we als team een studiemoment. Hierbij is ieders aanwezigheid verplicht. Tijdens de studiemomenten bespreken we onderwijsinhoudelijke zaken of bieden we teambreed scholing aan.

Teamvergaderingen

Om effectief en efficiënt te vergaderen, beperken we tijdens de teamvergaderingen de agenda tot 2, maximaal 3 bespreekpunten van onderwijsinhoudelijke of organisatorische aard. Waar mogelijk splitsen we de vergadering. Eén deel is bestemd voor gezamenlijke punten, het andere deel is voor praktische/inhoudelijke afstemming binnen de verschillende bouwen. De teamleden die werken op de vergaderdag, zijn aanwezig. Duo-partners zorgen voor een goede overdracht. Sommige teamvergaderingen zijn gereserveerd voor intervisie. We blijven de doelmatigheid van de teamvergaderingen in de komende planperiode monitoren en stellen waar nodig bij.

Teamvergadering en zorg

Tijdens deze vergadering bespreekt het team de extra ondersteuning voor de kinderen. Hierbij komen allerlei relevante punten op de agenda. IB'ers leiden de vergadering. Deze vergadering vindt in de regel 4 keer per jaar plaats. De teamleden die werken op de vergaderdag zijn aanwezig. Duo-partners zorgen voor een goede overdracht.

Kernteamvergaderingen

De kernteamvergaderingen vinden 5 keer per jaar plaats. Het kernteam maakt ieder jaar een werkplan, wat vervolgens de inhoud bepaalt van de vergaderingen. Actief meevergaderen is verplicht voor alle kernteamleden (dit kan eventueel ook via skype o.i.d.).

Projectvergaderingen

De projectvergaderingen vinden 5 keer per jaar plaats. Tijdens de eerste vergadering van het schooljaar stelt de projectgroep een werkplan op. Daarin beschrijft de projectgroep welke doelen ze willen behalen en welke activiteiten daarvoor nodig zijn. Actief meevergaderen is verplicht voor alle projectgroepleden (dit kan eventueel ook via skype o.i.d.).

Specialistenoverleg

Tijdens dit overleg spreken de vakspecialisten samen met de directie en Intern Begeleiders over alle zaken die besproken zijn in de kernteamvergaderingen en projectgroepen. Doel is om elkaar en de directie te informeren en werkwijzen op elkaar af te stemmen. De verantwoordelijkheid voor de kwaliteitscyclus voor de bestuursportefeuille Onderwijs ligt binnen het specialistenoverleg. Deze vergaderingen vinden 5 à 6 keer per jaar plaats.

Groepsbesprekingen

We houden groepsbesprekingen om het zicht op de leerling te blijven houden en ervoor te zorgen dat ook de hulp efficiënt wordt aangeboden. Daarin bespreken de leerkracht en de IB'er de ontwikkelingen van alle kinderen uit een groep. Deze bespreking vindt in de regel 3 keer per groep per jaar plaats.

Gesprekscyclus

De directie bespreekt het functioneren van de leerkracht op gezette tijden binnen een 2-jarige gesprekscyclus. Tijdens de gesprekken staan competenties van leerkrachten, hun wensen en verwachtingen naar de toekomst centraal.

MT-overleg

MT-leden ondersteunen de directie als het gaat om de bestuursportefeuilles Personeel, Communicatie, Huisvesting en Financiën. Gemiddeld is er iedere 3 weken een MT-vergadering waarin afstemming plaatsvindt over de lopende zaken en om kwaliteit te bewaken.

Schriftelijke interne communicatie

Het is evident dat er naast mondelinge communicatie veel interne afspraken schriftelijk worden vastgelegd. De meest voorkomende schriftelijke communicatiemiddelen:

Kwaliteitskaarten

Uitgangspunt is dat we eenvoudige processen standaardiseren en kort weergeven in een kwaliteitskaart. Op deze manier is het duidelijk wat de gemaakte afspraken zijn en ontstaat er tijd en ruimte om met complexere inhoudelijke processen bezig te zijn.

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

Notulen

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

Groepsmap

Er vindt schriftelijke communicatie over afspraken en lesinhoud plaats binnen de jaargroep via de groepsmap. Hiervoor bestaat een vaste indeling. In de groepsmap zit onder andere opgenomen: de weekplanning, gebruikersnaam en wachtwoorden, namenlijst, groepsafspraken en dergelijke. Dat doen we omdat er in veel groepen meerdere leerkrachten werkzaam zijn. Zo informeren we elkaar over de actuele stand van zaken en door weekplanningen in te vullen (lesrooster). Deze weekplanningen zijn ook erg nuttig bij ziekte van een leerkracht zodat een invaller ook op de hoogte is van de situatie in de groep.

E-mail

Van deze communicatievorm wordt steeds meer gebruik gemaakt. Daardoor verdwijnt soms het overzicht. Om een informatie-overload te voorkomen, stuurt de directie alleen relevante informatie door naar het team of individuele personen. We proberen het onderlinge e-mailverkeer te beperken door informatie te bundelen in de teammemo.

WhatsApp

Het team maakt gebruik van een WhatsApp-groep. Om onnodige berichten te voorkomen is afgesproken dat we de app alleen gebruiken voor zakelijke communicatie en indien er om een reactie wordt gevraagd we dit zoveel mogelijk naar de individuele persoon zelf sturen.

Leerlingdossier

Van alle gesprekken (intern en extern) over een leerling wordt een korte gespreksnotitie gemaakt in het leerlingdossier met de gemaakte afspraken. Het dossier start met een overzichtelijke dossierkaart waarin geboden hulp is weergegeven.

Teammemo

Iedere vrijdag schrijft de directie een teammemo met mededelingen, oproepen tot evaluatie en inventarisatie van meningen. Op deze manier blijft iedereen op de hoogte van relevante zaken en besparen we tijd in vergaderingen.

Kim is bezig met spraakherkenning





21th century skills **communiceren**

Externe communicatie met ouders

Om de leerlingen op school maximale 'ruimte' te bieden is een veilige leeromgeving heel belangrijk. Één van de voorwaarden om daaraan te kunnen voldoen is een goed samenspel tussen ouders en de school. Ouders zijn meestal erg betrokken bij het welzijn van hun kinderen. Dit samenspel willen we stoelen op een optimale onderlinge communicatie en is continu onder de aandacht bij de werkgroep Ouderbetrokkenheid. We hebben op verschillende manieren contact met ouders.

Informele externe communicatie met ouders

Aan de spontane contacten tussen ouders en medewerkers op school hechten we grote waarde. Het draagt enorm bij aan een positieve relatie. In een open en uitnodigende sfeer werken we aan onderling vertrouwen waardoor we samen problemen kunnen voorkomen, bespreken en/of oplossen. Wij willen laagdrempelig en benaderbaar zijn voor ouders. We plannen gedurende het jaar bewust momenten in waardoor informele contacten met ouders gemakkelijk ontstaan. De inloop in de ochtend is hier een voorbeeld van. Ouders kunnen iedere ochtend hun kind naar de klas brengen en eventueel een mededeling doen aan de leerkracht of een afspraak maken. Ook mogelijk nieuwe ouders staan we persoonlijk te woord tijdens een kennismakingsgesprek met een rondleiding.

Externe communicatie volgens vastgestelde structuren met ouders

Gestructureerd overleg kennen we in de vorm van:

Ouderavonden

Hierbij onderscheiden we:

- informatieavonden
- welkomstgesprekken
- voortgangsgesprekken

Naast de basisgesprekken maken we met iedere ouder afspraken op maat om samen zorg te kunnen dragen voor een optimale ontwikkeling van het kind. De gesprekscyclus met ouders is vastgelegd in een kwaliteitskaart. De oudergesprekken vinden plaats op basis van gelijkwaardigheid waarbij we de ouders zien als ervaringsdeskundige op het gebied van hun kind en de leerkracht als professional in zijn vak.

De school beschikt bovendien over een goede en functionele overlegstructuur met de officiële oudergeledingen:

Raad van Toezicht

Deze raad bestaat uit 5 leden en treedt op als toezichthouder. De RvT vergadert in principe vier keer per jaar. Ze bespreken daarin de meest belangrijke documenten en stellen ze vast.

Medezeggenschapsraad (MR)

Binnen de MR ligt het hoofdaccent op de toetsing en/of advisering van de bestuursbesluiten. De MR vergadert in principe 5 tot 6 keer per jaar.

Ouderraad (OR)

Hierbij ligt het hoofdaccent vooral op de praktische ondersteuning van school en team. De Ouderraad vergadert in principe 5 keer per jaar.

Schriftelijke externe communicatie met ouders

Informatiebulletin 'Uit de School Geklapt'

Wekelijks verschijnt de UDSG, waarin de school de ouders schriftelijk op de hoogte stelt van alle relevante zaken die onze school betreffen. Dit bulletin verschijnt iedere vrijdag in de schoolapp. Ouders krijgen een notificatie zodra de nieuwsbrief geplaatst is. Deze informatie is ook zichtbaar op onze website.

Schoolgids

Bij de start van ieder schooljaar brengen we een nieuwe schoolgids uit met de regels en afspraken. Ook geven we hierin informatie over de inrichting van de school in dat jaar en hoe we voldoen aan de wettelijk gestelde kaders. De schoolgids maken we in Vensters PO.

Groepsinformatieboekje

Om de ouders een beeld te geven van de organisatie op groepsniveau stellen we elk jaar een brochure voor iedere leerjaar apart samen.

Leerlingenrapport

2 keer per jaar krijgen leerlingen een rapport. Hierin staan de vorderingen van de individuele leerlingen verwoord, aangevuld met een cijferbeoordeling. Het eerste rapport bespreken we met ouders tijdens het voortgangsgesprek. Het tweede rapport bespreken we op verzoek van ouders of de leerkracht.

Website

De website (www.willibrordusherveld.nl) is vooral ingericht voor nieuwe ouders en belangstellenden en informatief van aard. Er zijn verschillende documenten te downloaden. Denk aan het Veiligheidsplan, het Schoolondersteuningprofiel en het Anti-pestprotocol.

Schoolapp

Voor de bestaande ouderpopulatie is een schoolapp beschikbaar. Deze app heeft een openbaar gedeelte waarin ouders de nieuwsbrief en de agenda kunnen vinden. De app heeft ook een afgeschermd gedeelte welke alleen te benaderen is via een inlognaam en een wachtwoord. Op dit gedeelte kunnen ouders groepsspecifieke of leerlingsspecifieke informatie en foto's vinden. De basis van de app staat. Het gebruik van het afgeschermd gedeelte wordt nog verder ingericht op initiatief van de werkgroep Ouderbetrokkenheid.

Social media

Facebook gebruiken we als medium voor alle geïnteresseerden. We posten met regelmaat een bericht waarbij we rekening houden met de privacy (AVG-regelgeving). Indien nodig reageren we adequaat op berichten.

Informatiepakketten

Nieuwe ouders, maar ook kinderdagverblijven en peuterspeelzalen kunnen een informatiepakket aanvragen. Het informatiepakket geeft duidelijk aan waar de school voor staat, is uitnodigend, maakt je nieuwsgierig en is informatief.

Externe communicatie met diverse partijen

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 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. We onderscheiden ook hier verschillende vormen van communicatie.

Informele externe communicatie met diverse partijen

Veel gesprekken met externe contacten, die betrokken zijn bij de school, gaan via de telefoon. Verder overleggen de verschillende disciplines binnen de school op afspraak. Mondeling overleg vindt plaats op zowel formele als informele wijze, soms georganiseerd en soms spontaan, soms structureel en soms incidenteel.

Externe communicatie met diverse partijen volgens vastgestelde structuren

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

Het directieberaad Overbetuwe

Hier delen we informatie met collega-scholen. Dit overleg heeft als doel onderlinge afstemming met

betrekking tot gemeentelijke initiatieven zoals Overbetuwe beweegt of kunst en cultuur.

Het Lokaal Educatieve Agenda (LEA)

Met de gemeente Overbetuwe en diverse instanties die betrokken zijn bij de jeugd van 0-23 jaar vindt hier gestructureerd overleg plaats om de uitvoering met betrekking tot zorg en onderwijs op beleidsniveau op elkaar af te stemmen. Bij dit overleg is een afgevaardigde van het bestuur aanwezig.

Passend Onderwijs (PassendWijs)

Dit is een overlegverband waarin alle scholen uit deze regio formeel en gestructureerd overleg voeren, met name over de inrichting van de extra ondersteuning op de deelnemende basisscholen. Dit gebeurt op verschillende niveaus in de organisatie (directie, IB en leerkrachten).

Rondetafelgesprekken

Vanuit de integrale ondersteuningsstructuur die in overleg tussen gemeente en samenwerkingsverband tot stand is gekomen, proberen we integraal samen te werken met ouders en organisaties om complexe ondersteuningsbehoeften van kinderen in beeld te krijgen en de nodige ondersteuning te realiseren. Bij de rondetafelgesprekken zijn in ieder geval aanwezig: de ouder(s), de leerkracht en de intern begeleider. Op afroep kunnen overige instanties aansluiten (schoolmaatschappelijk werk, schoolarts, Samenwerkingsverband, BIZ, kinderopvang, gemeente, of anderen). Deze gesprekken vinden enkele malen per jaar plaats.

Peuterspeelzaal

Overleg met de peuterspeelzaal vindt plaats over de samenwerking en voor- en vroegschoolse

Noor test de doorstroom van 5G



21th century skills mediawijsheid

Fedde bouwt een nieuw ruimtestation



21th century skills zelfregulering

educatie. Enkele leerkrachten uit de onderbouw vertegenwoordigen hierbij onze school.

Scholen

We overleggen veelvuldig met scholen (basis- en voortgezet onderwijs) uit de regio over onderwijskundige zaken. Dit doen we om elkaar te ondersteunen bij hulpvragen, elkaar op de hoogte te houden en af te stemmen.

Dyade

We staan in nauw contact met Dyade. Zij zijn verantwoordelijk voor de financiële en personele administratie. Het meeste overleg is vraaggestuurd en daardoor onregelmatig. Alleen in verband met de financiën zijn er vaste afspraken gemaakt.

Schriftelijk externe communicatie met diverse partijen

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

Media

De contacten met de nieuwsbladen nemen een belangrijke plaats in, in de communicatie. Plaatsing van artikelen of overige items gaan altijd op naam van de directie. De directeur is ook verantwoordelijk voor het aanleveren van opgevraagde informatie vanuit de media (bijvoorbeeld bij telefonische enquêtes vanuit

nieuwsbladen). We werken alleen mee aan artikelen of andere persuitingen op het moment dat berichtgeving een toegevoegde waarde heeft of in dienst staat van de kwaliteit van de school. Kwaliteit gaat dus boven kwantiteit: het is onnodig om elke week mee te werken aan een artikel omdat we zo nodig in de krant willen staan. In situaties waarin de directie dit noodzakelijk acht, bepaalt de directie wie er met de media communiceert. De directie maakt dan ook afspraken omtrent de inrichting van deze communicatie en kijkt samen met de woordvoerder hoe en of voorbereiden noodzakelijk is.

Persberichten

Om de school onder de aandacht te brengen en te houden is er de mogelijkheid om bewust de aandacht te laten vestigen op de school. Dit doen we door het uitzenden van persberichten zodat de media het nieuws oppakken en er aandacht aan schenken. 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. Krant, gemeentenieuws, dorpskrant.

Communicatie met Partou (kindcentrum)

Een bijzondere vorm van overleg hebben we met kinderopvangorganisatie Partou. Partou heeft inmiddels een BSO, VSO en een KDV gehuisvest in ons schoolgebouw. Samen hebben we de intentie uitgesproken om toe te groeien naar een kindcentrum waardoor de kinderen zich van 0-12 jaar kunnen ontwikkelen in een veilige omgeving met doorlopende leerlijnen. Om vorm te kunnen geven aan het kindcentrum zijn er afspraken gemaakt over de communicatie tussen beide partijen. Ook hier onderscheiden we weer verschillende vormen van communicatie.

Informele communicatie met Partou

De gesprekken die plaats vinden tussen de medewerkers van Partou en de St. Willibrordusschool zijn zowel formeel als informeel van aard. Bij de formele gesprekken gaat het met name over het overdragen van de kinderen van school naar Partou of andersom, over afstemmen van pedagogische aanpak betreffende individuele leerlingen en over het komen tot een samenwerking in het voorzien van bepaalde ondersteuningsbehoeften van leerlingen. Bij dit alles houden we rekening met de AVG. Tijdens deze planperiode willen we toewerken naar een formulier waarop ouders toestemming geven voor deze informele overlegmomenten.

Communicatie met Partou volgens vastgestelde structuren

Er vinden verschillende overlegmomenten plaats binnen een vaste structuur ten behoeve van de organisatie of van de ondersteuning van individuele leerlingen.

Stuurgroep

De stuurgroep bestaat uit de directie van school en de regiomanager van Partou. Zij bespreken zaken die te maken hebben met de kaders van het kindcentrum. Dit overleg vindt 2 keer per jaar plaats.

Werkgroep

In deze werkgroep zitten 2 medewerkers van Partou en 2 medewerkers van school. Zij zorgen ervoor dat de plannen die gemaakt zijn om toe te groeien naar een kindcentrum in de beide teams gecommuniceerd en uitgewerkt worden. Dit overleg vindt in principe 4 keer per jaar plaats.

Studieavond

Eén keer per jaar is er een gezamenlijke studieavond voor beide teams. De werkgroep kiest een relevant onderwerp en bereid deze studieavond voor.

Rondetafelgesprekken

Als school en Partou samenwerken in het vormgeven van extra ondersteuning, sluit Partou ook aan bij de rondetafelgesprekken zoals eerder beschreven op pagina 70

Schriftelijke communicatie met Partou

De schriftelijke communicatie vindt vooral plaats met het hoofdkantoor van Partou. Dit is incidentele communicatie over bijvoorbeeld contracten.

Communicatieplan

Binnen de school is er behoefte aan een Kwaliteitskaart Communicatie. Hierin staan de afspraken die we met elkaar maken over de manier waarop we ons als school zichtbaar willen maken naar de buitenwereld. Welke media zetten

we wanneer in en met welk doel? We willen uitdragen dat we trots zijn op onze school en op de kwaliteit van ons onderwijs en we willen verbinding maken met het dorp en de regio. De pr-werkgroep gaat zich hiermee bezighouden.

Herkenbaarheid van onze school staat bij externe communicatie voorop.

6

DOMEIN HUISVESTING

De St. Willibrordusschool is gehuisvest in het gebouw aan de Hoofdstraat 152 in Herveld. Het gebouw is in goede staat en dat willen we zo houden. Directie en MT benaderen de komende planperiode een bedrijf voor een update van het Meerjaren Onderhoudsplan (MOP) om de goede staat van het gebouw te borgen.

De uitstraling van het gebouw, de lokalen en het schoolplein zijn een afspiegeling van de missie en visie. De kinderen leren bij ons in een betekenisvolle context en we bieden kinderen letterlijk 'ruimte om te leren'. Naast de reguliere lokalen hebben we de afgelopen tijd een hoekenlokaal, een ruimtestation, een leerplein en een flexlokaal ingericht. De komende planperiode besteden we aan het verder verrijken van de leeromgeving. We starten met het betrekken van het schoolplein als speel- en leerruimte door een renovatie van het schoolplein.

Het gebouw en haar omgeving geeft kinderen, ouders en bezoekers een eerste indruk van de school. Het schoolgebouw is daarom hét 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.

Veiligheid

Arbo

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

ARBO-meester

Wij werken met de ARBO-meester. Vanuit dit instrument nemen we de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) en de Quick scan Welzijn personeel af. Het werken vanuit de ARBO-meester is erop gericht om op de St. Willibrordusschool de arbeidsomstandigheden in kaart te brengen en actiepunten te formuleren. In dit kader inspecteren we ieder jaar alle technische voorzieningen (o.a. brand- en rookmelders, noodverlichting, ontruimingssignalen). Ook de spelvoorzieningen op de speelplaats en de materialen in de speelzaal inspecteren externe, gecertificeerde bedrijven en hun bevindingen leggen zij vast in inspectierapporten. Om inbraak en vernielingen te voorkomen, is er in en om de school een alarmvoorziening aangebracht, verbonden met een alarmcentrale.

Bedrijfshulpverlening (BHV)

Conform de richtlijnen worden leerkrachten van onze school opgeleid als Bedrijfshulpverleners (Bhv'ers) en zij volgen jaarlijks bijscholing. Ook zijn drie leerkrachten in het bezit van een geldig EHBO-certificaat. Jaarlijks bieden we onze medewerkers de gelegenheid voor een opfriscursus AED, voor het gebruik van de AED-apparatuur die aan de voorzijde van de school

is bevestigd. De AED is aangemeld in de app van het Rode Kruis. De BHV-werkgroep initieert elk jaar een oefening van het ontruimingsplan. Alle onderhavige protocollen worden elk jaar door de BHV-werkgroep geactualiseerd. Verder zijn hun activiteiten vastgelegd in een kwaliteitskaart.

Veiligheidsplan

In het Veiligheidsplan staat hoe we voor eenieder op onze school zorgen voor sociale en fysieke veiligheid. De arbozorg, zoals hieronder benoemd, valt daar ook onder.

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.

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.

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

De verkeersveiligheid heeft onze continue aandacht. Herveld-Andelst is een plattelandsgemeente. Daarom wonen veel van de leerlingen verhoudingsgewijs ver van school af. We zijn er 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. Er is bijvoorbeeld een speciaal 'Aai- en zwaaiplein' aangelegd, is er zicht op het gebruik van de parkeergelegenheid, er zijn goed toegankelijke fietsenstallingen gecreëerd en

het breng- en haalverkeer van de kinderen wordt gemonitord.

Indien nodig vragen wij ouders en kinderen in het informatiebulletin 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 leerlingenquête nemen ze hierbij mee.

Onderhoud gebouw en haar omgeving

Meerjaren Onderhouds Plan (MOP)

Het MOP biedt duidelijkheid over de te verwachten onderhoudskosten voor de komende jaren. Het bestuur betaalt de kosten voor het onderhoud uit de opgebouwde reserveringen. In deze planperiode gaan we het huidige MOP updaten, passende bij onze visie. Vanuit het aangepaste MOP maken we een plan van aanpak voor uitvoering, onderhoud en beheer. Hierbij willen we hulp inschakelen van een passende instantie.

Schoolplein 2.0 en inrichting van het gebouw

De visie op leren willen we gedurende komende planperiode meer terug laten komen in en buiten de school. Het gaat dan vooral over het schoolplein en de inrichting van het gebouw. Zowel kinderen, ouders, het team als Partou betrekken we bij het vormgeven van deze plannen. Ook hier geven we elkaar de ruimte om in samenspraak de school te versterken. Naast het aansluiten bij de visie willen we ook anticiperen op aankomende maatschappelijke en klimatologische veranderingen.

De duurzame school

In een maatschappij die zich steeds verder ontwikkelt, staan we ook als school niet stil. Op het terrein van energiebesparende maatregelen & duurzaamheid hebben we al de volgende maatregelen genomen: zonnepanelen, ledverlichting, bewegingsmelders en warmtegroepen in het schoolgebouw. We houden activiteiten van de overheid in de gaten op het

gebied van energiebesparende maatregelen, het afkoppelen van gas, afvalverwerking, waterhuishouding, en dergelijke. We bewegen mee met de veranderingen die komen gaan. Bij de aanschaf van nieuwe materialen (of onderhoud) nemen we de factor duurzaamheid mee in de aankoopbeslissing.

De gezonde school

De richtlijn binnen onze school is dat kinderen gezond eten tijdens het 10-uurtje en de lunch. We hebben de regel dat kinderen geen snoep meenemen naar school. Verjaardagen zien wij als een uitzondering zodat kinderen ook leren dat snoepen af en toe mag. Ook kijken we naar het afval wat we produceren. We geven de kinderen o.a. een eigen drinkbeker zodat het gebruik van allerlei pakjes en flesjes

achterwege kan blijven om zo de afvalberg beperkt te houden. De komende planperiode willen we ook onderzoeken hoe we ons afval beter kunnen scheiden. In het hoofdstuk Arbo kon u al meer lezen over de luchtkwaliteit, de hygiëne en meer. Alle maatregelen samen zijn erop gericht een gezond klimaat te realiseren.

Andere partijen in het gebouw

Partou

Wij zijn in de gelukkige omstandigheid dat opvangorganisatie Partou (KDV, VSO, BSO) in ons eigen gebouw is gehuisvest. Partou huurt deze ruimte en de kinderen die van de opvang gebruikmaken kunnen dus rechtstreeks vanuit hun onderwijssituatie naar de opvang (BSO), of andersom (VSO). Geen vervelende verkeerssituaties, geen vervoer: gewoon intern. De beschikbare ruimte is in overleg ingericht en wordt in overleg onderhouden.

Bibliotheek op school (BOS)

Door het ontbreken van een bibliotheek dichtbij, hebben we als school, in samenwerking met Bibliotheek Gelderland-zuid, een bibliotheek op school (BOS) ingericht. Als school geven we hoge prioriteit aan goed leesonderwijs en een goede leeshouding en daarvoor zien we de bibliotheek als een goede basisvoorziening. De hal is hiervoor mobiel ingericht (verrijdbare boekenkasten). Zo kan de hal een multifunctioneel karakter behouden. Voor de rechtstreekse verbinding met de bibliotheek in Nijmegen is via internet een koppeling tot stand gebracht. De ambitie is er om in de toekomst de bibliotheek op school een bredere rol te geven in haar omgeving en mogelijk open te stellen voor andere doelgroepen in het dorp.

Randdiensten

In het gebouw van de St. Willibrordusschool zijn diverse randdiensten actief.

Enkele voorbeelden hiervan zijn:

- Intraverte;
- GGD-schoolarts/verpleegkundige;
- Dyslexiebehandelaar van Marant;
- Begeleidende/behandelende instanties.

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, we proberen altijd om een geschikte ruimte voor alle participanten te vinden. Doordat het onderwijs steeds aan verandering onderhevig is, bijvoorbeeld 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 eveneens belangrijk omdat ze vaak van toegevoegde waarde zijn en het de afwezigheid van leerlingen beperkt omdat behandeling of begeleiding op school plaats kan vinden.

7

DOMEIN FINANCIËN

De Sint Willibrordusschool is financieel gezond. De school komt uit een periode met sterk dalende leerlingenaantallen (-40%). Dit maakte het moeilijk om de begroting sluitend te krijgen en om ruimte te vinden voor investering in het onderwijs. Ondanks dat is de school financieel gezond gebleven en is de onderwijskwaliteit behouden. Nu komt er een periode met stabiele leerlingaantallen, wat stabiele inkomsten met zich meebrengt. Hierdoor wordt investeren in het onderwijs weer mogelijk.

De kleinschaligheid van onze organisatie maakt ons gevoeliger voor de gevolgen van financiële beslissingen vanuit het ministerie. Om eventuele negatieve gevolgen op te kunnen vangen is het eigen vermogen van de school ruim voldoende. Het is belangrijk om het eigen vermogen op niveau te houden. Het toevoegen van extra reserves is niet nodig en financiële meevallers kunnen ingezet worden om de onderwijskwaliteit te versterken door bijvoorbeeld de inzet van (extra) personeel of nieuwe lesmethodes/leermiddelen. Het financiële beleid van de Sint Willibrordusschool zal in de periode 2020-2024 gericht zijn op het behouden van een gezonde financiële positie, waarbij geld het beleid gaat volgen om de gestelde doelen te kunnen behalen.

Financieel beheer en planning & control

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 directeur-bestuurder en tevens de directie van onze school. Zie ook pagina 27.

Om te meten of de activiteiten worden uitgevoerd en de resultaten worden gehaald, is door de directie een Planning en Control-cyclus (P&C-cyclus) vastgesteld. De uit te voeren concrete activiteiten in dit plan, zijn als smart geformuleerde doelen per domein opgenomen voor de periode 2020-2024. In de jaarlijks opgestelde werkplannen (september) worden deze doelen door de directie in overleg met MT en team ingepland en daarna door middel van periodieke rapportages geëvalueerd.

De cyclus in een notendop: PLANNEN MAKEN – UITVOEREN – TUSSENTIJDEN EVALUEREN en (waar nodig) BIJSTELLEN.

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

De werkplannen

Deze plannen stelt de directie in overleg met MT en team op, op basis van het strategisch beleid. De RvT en MR monitoren de activiteiten en keuren ook het werkplan voor het aankomende schooljaar goed in september.

De begroting

Goedkeuring ervan gebeurt door de RvT en MR in december.

Periodieke rapportages (softclose)

Na 4, 8 en 12 maanden bespreekt de directie deze met de portefeuillehouder Financiën van de RvT.

Het Bestuursformatieplan, de notitie Personele inzet, de Integrale Meerjaren Begroting

Deze worden in april vastgesteld en ook besproken binnen de RvT en MR.

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 vastgesteld in juni.

Gedurende de gehele cyclus bewaakt de directie met de penningmeester RvT de financiële ontwikkeling van de school. De directie informeert periodiek (en waar nodig) de MR over de financiën.

Organisatie van de administratie

De financiële- en personele administratie van de school is door het bestuur uitbesteed aan administratiekantoor Dyade uit Ede. Dyade vormt daarmee een belangrijke schakel in de P&C-cyclus van St. Willibrordusschool. Directie en MT evalueren samen de ondersteuning periodiek en de directie bespreekt verbeterpunten met Dyade. Gezien de omvang van St. Willibrordusschool kiest de directie ook voor de voorliggende planperiode voor het uitbesteden van de financiële en salarisadministratie.

Ik heb twee blauwe ogen.
Ik heb drie blauwe gummen.
Ik heb twee blauwe ballonnen.
Ik heb — blauw

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 (AO) beknopt beschreven. De AO legt vast wat de interne spelregels zijn van de St. Willibrordusschool. Naast de eigen AO houden bijvoorbeeld op het terrein van onderwijs en arbeidsomstandigheden externe instanties controles op de school. De rapportages

van de verschillende externe onderzoeken laten zien dat de St. Willibrordusschool er financieel en organisatorisch goed voor staat.

In de periode 2020-2024 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.

Geld volgt beleid

De financiering van een school is direct gekoppeld aan het leerlingenaantal. Gezien de vooruitzichten op stabilisering van het leerlingenaantal komt er ook meer stabiliteit in de bekostiging. De trend in de bekostiging laat zien dat een gedeelte van de financiering achteraf gecorrigeerd wordt, wat leidt tot een positiever resultaat op de begroting. Hierdoor wordt de directie geremd om investeringen ter verbetering van het onderwijs

te doen, wat maakt dat beleid het geld volgt. In de toekomst willen we dat geld het beleid volgt, op basis van de visie. We zullen vanuit acceptabele risico's, in overleg met de RvT, een gedurfdere begroting opstellen. Dit om de investeringen in het personeel en materieel ten goede te laten komen aan de kwaliteit van het onderwijs en geen onnodige reserves op te bouwen.

Eigen Risico Dragerschap (ERD)

De St. Willibrordusschool is ERD voor de ziektewet. Dit houdt in dat zij nog maar een minimale afdracht doet aan het vervangingsfonds en er financiële ruimte ontstaat. ERD is risicovol voor een éénpitter omdat de kosten voor vervanging volledig voor eigen rekening komen. Om dit risico te beperken is een

verzuimverzekering afgesloten. Na 6 weken ziekte keert de verzekering het loon van de zieke uit, inclusief 25% van de werkgeverslasten. Bij een hoog verzuim is het risico beperkt, bij een laag verzuim ervaart de school financiële voordelen van ERD. Dat zorgt ervoor dat we meer kunnen investeren in de kwaliteit van het onderwijs.

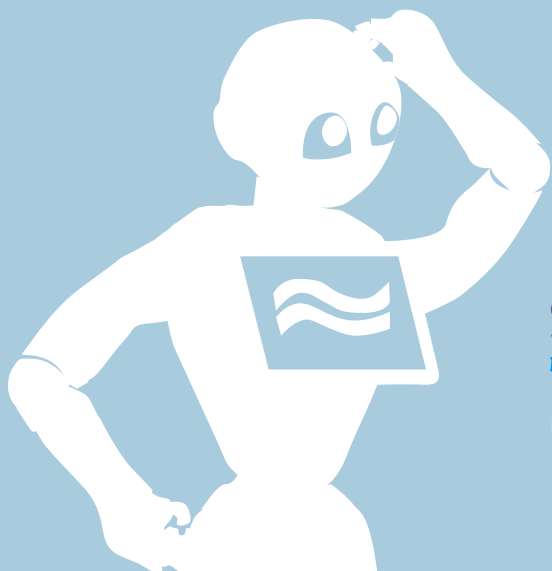
Geldelijke en materiële bijdragen

Zowel de ouderbijdrage als de extra schoolkosten zijn een vrijwillige bijdrage van ouders om de activiteiten die we plannen te kunnen organiseren. Op deze manier is het niet nodig om ouders gedurende het schooljaar om extra geldelijke bijdragen te vragen. De MR heeft instemmingsrecht bij het vaststellen of wijzigen

van de ouderbijdrage.

Momenteel maken we geen gebruik van sponsoring. Mocht sponsoring wel aan de orde komen, dan dient de regelgeving vanuit de brochure Sponsoring, waar praten we over? als uitgangspunt. Het ministerie heeft hierin het wettelijke kader vastgelegd.

Het financiële beleid van de Sint Willibrordusschool zal in de periode 2020-2024 gericht zijn op het behouden van een gezonde financiële positie



St. Willibrordusschool
ruimte om te leren

Hoofdstraat 152, 6674 BE Herveld