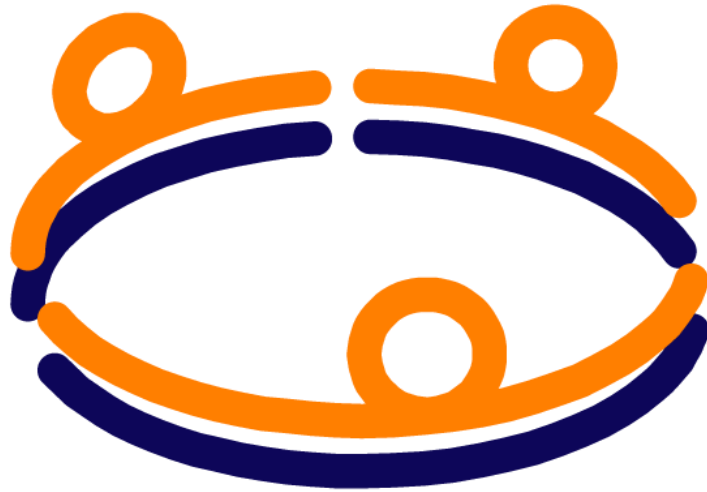


Schoolplan 2020-2024 Pr. Willem-Alexanderschool

Prins Willem-Alexander



School met de Bijbel



Inhoudsopgave

Leeswijzer.....	6
H.1 School en context	7
1.1 Beschrijving De Vier Windstreken	7
1.2 Beschrijving school.....	8
1.3 Onze leerlingen	8
1.4 Onze school in de wijk/de context	8
H.2 Koers, visie en speerpunten	10
2.1 Koers van De Vier Windstreken	10
2.2. Identiteit	10
2.3 Het motto van de school + de kernwoorden.....	11
2.4 Missie van de school	11
2.5 Visie van de school.....	11
2.6 Terugblik afgelopen schoolplanperiode en belangrijkste trends	11
2.7 Onze ambities voor de komende jaren.....	11
H.3 Onderwijs	13
Kader D4W	13
3.1 Onze visie op het pedagogisch & didactisch klimaat	15
3.2 Passend Onderwijs.....	15
3.3 Monitoring pedagogisch beleid en veiligheid	15
3.5 Schoolweging, streefniveau/referentieniveaus en onze ambities op dit gebied.....	16
3.6 Zicht op ontwikkeling van de leerlingen.....	17
3.7 LVS	17
3.8 Volgen van de ontwikkeling van kleuters	17
3.9 Volgen van de cognitieve ontwikkeling van groep 3 t/m 8	17
3.10 Volgen van de sociaal-emotionele ontwikkeling.....	17
3.11 Volgen van de ontwikkeling	17
Ambities, doelen en acties voor kwaliteit onderwijs	18

H.4 Medewerkers	21
Kader D4W	21
4.1 Onze medewerkers in een aantal kernzinnen.	23
4.2 Onze visie op professionele medewerkers en hun pedagogisch handelen	23
4.3 Visie op professionele medewerkers en hun didactisch handelen	23
4.4 In gesprek met en zicht hebben op medewerker	23
4.5 Bevoegdheid zijn en bekwaamheid blijven.(Wijze van professionaliseren)Middelen om vakmanschap uit te kunnen oefenen.....	24
Ambities, doelen en acties voor medewerkers.....	24
H.5 Ouders en Partners.....	25
Kader D4W	25
5.1 Onze school.....	25
5.3 Overleg met de medezeggenschapsraad	26
5.4 De kracht van samenwerken in de keten (onze partners).....	26
Ambities, doelen en acties voor ouders en partners	27
H.6 Kwaliteit en middelen	28
Kader D4W	28
6.1 Onze visie op kwaliteit	28
6.2 Zicht op de ontwikkeling en resultaten van de kinderen	28
6.3 Zicht op (de ontwikkeling van) het pedagogisch/didactisch handelen van de leerkrachten/medewerker ...	29
6.4 Reflectie op zelfevaluaties- en tevredenheidsgegevens van medewerkers, ouders en kinderen (waaronder monitoring sociale veiligheid)	29
6.5 Evaluatie van ambities en behaalde doelen uit het jaarplan	29
6.6 Kwaliteitsontwikkeling binnen De Vier Windstreken.....	29
6.7 Middelen om kwalitatief onderwijs te kunnen bieden	30
Ambities, doelen en acties voor kwaliteit en middelen	30

Route van Besluit

Vastgesteld in team vergadering d.d.:

Handtekening directeur:

Vastgesteld door voorzitter CvB: 6 juli 2020

Handtekening voorzitter CvB:

Besproken in de MR d.d.

Handtekening voorzitter MR:



Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van de Pr. Willem-Alexanderschool van stichting De Vier Windstreken. Dit schoolplan weergeeft de visie van de school op diverse onderwijsgebieden, biedt inzicht in de ambities en doelen die wij hebben voor onze school in de beleidsperiode 2020-2024.

Een schoolplan heeft een belangrijke functie ter bevordering van de koers van de school. Bij het nemen van beslissingen en daaruit voortkomende activiteiten toetsen we of deze bijdragen aan de ambities die in dit plan staan en in het koersdocument van Stichting De Vier Windstreken.

Het schoolplan is een horizontaal én verticaal verantwoordingsdocument, welke gebruikt kan worden als basis voor de diverse gesprekken die wij voeren over de kwaliteit van ons onderwijs. Dit schoolplan geeft weer hoe wij voldoen aan onze wettelijke verplichtingen. Het is vooral een belangrijk middel om onze eigen ambities en aspecten van kwaliteit weer te geven. Het is het kader waaruit wij kiezen en dagelijks vol energie werken aan ontwikkeling.

Dit schoolplan is het resultaat van een gezamenlijk proces van team en directie. Tijdens dit proces hebben wij meerdere (team)sessies georganiseerd en besprekingen gevoerd. Wij hebben hierbij gebruik gemaakt van de resultaten van ons vorige schoolplan. In de vorige beleidsperiode hebben wij mooie resultaten geboekt en reizen daarom verder op de ingezette weg. Dit is geëvalueerd en besproken met het team, dit past in onze gedachte dat een schoolplan succesvol is als het plan gezamenlijk is opgesteld.

Ten behoeve van de sturing en het inbedden van de schoolplandoelen in onze school hebben wij dit schoolplan ook samengevat in een beknopte versie en verwoord op één A3. Zo zorgen wij ervoor dat onze ambities op diverse manieren zichtbaar worden en continu besproken worden. Dit A3 zien wij als belangrijk document voor de dialoog over onze ambities, de schoolontwikkeling. Dit schoolplan zien wij als brondocument voor de komende jaren. Jaarlijks stellen wij het A3 bij, op basis van de meerjarenvisie in dit schoolplan (zie bijv. de verschillende doelen per jaar).

De school is en blijft volop in ontwikkeling. Op basis van het meerjarenperspectief in dit schoolplan en een jaarlijkse evaluatie stellen we jaarplannen op, waarin we de doelen en daden voor het betreffende schooljaar nader uitwerken. Jaarlijks evalueren wij de ontwikkelingen. Deze jaarplannen en de schoolgids zijn belangrijke bijlagen bij dit schoolplan om daarmee een actueel beeld te geven van de stand van zaken en de opbrengsten.

Een schoolplan staat vol met woorden. Het krijgt betekenis in ons dagelijks handelen. U bent welkom op school om te ervaren hoe wij wat wij beschrijven in praktijk tot uitvoering brengen.

Joke Pater-Griffioen
Directeur

Leeswijzer

Dit schoolplan is een belangrijk brondocument ten behoeve van de onderwijskwaliteit binnen de Pr. Willem-Alexanderschool en De Vier Windstreken. Dit document maakt integraal onderdeel uit van het kwaliteitssysteem. De opbouw van het schoolplan is in lijn met de strategische /ambities van stichting De Vier Windstreken.

Doelstellingen

- Hoofdstuk 1 geeft een beknopte beschrijving van de school weer;
- Hoofdstuk 2 beschrijft de koers van Stichting De Vier Windstreken, de visie van de school en de ambities die hieruit volgen;
- Hoofdstuk 3, 4, 5 en 6 zijn de kernthema's van het koersdocument van De Vier Windstreken op schoolniveau uitgewerkt. Dit zijn de thema's in de hoofdstukken:
 - onderwijsinhoud
 - medewerkers
 - ouders en partners
 - verbinding in kwaliteit en middelen.

Elk hoofdstuk start met een weergave van de organisatie van het betreffende thema, waarna bijbehorende ambities worden uitgewerkt in doelen en acties. Wij kiezen ervoor om deze acties specifiek uit te werken voor de komende twee jaar en meer globaal voor de komende vier jaar. Dit biedt ruimte om elk jaar na evaluatie acties nader uit te werken in de jaarplannen. Verder verwijzen wij naar de schoolgids, het schoolondersteuningsprofiel en het jaarplan. Deze documenten zijn onlosmakelijk aan elkaar verbonden en dienen als gezamenlijk verantwoordingsdocument.

H.1 School en context

1.1 Beschrijving De Vier Windstreken

De Vier Windstreken zien we als een bundeling van krachten van de individuele scholen die ons maken tot de organisatie die we zijn. Scholen kunnen als onderdeel van De Vier Windstreken van en met elkaar leren, samen met elkaar ontwikkelen, samen met elkaar de toekomst verkennen. We zijn met elkaar van toegevoegde waarde en maken het verschil voor kinderen, ouders en medewerkers.

Bij De Vier Windstreken hebben we oog voor elk kind en voor elkaar. Met kwalitatief sterke en gedreven medewerkers zetten we samen goed onderwijs neer waarbij kinderen zich gekend en gewaardeerd weten. Vanuit onze christelijke identiteit begeleiden we kinderen naar een toekomst waarin ze leren er voor een ander te mogen zijn en oog te hebben voor elkaar. Dit doen we vanuit de waarden: vertrouwen, verbinding, samenwerking en talentontwikkeling.

De basisschoolperiode is een mooie ontdekkingsstocht waarbij kinderen kennis en vaardigheden opdoen om zelfstandig, sociaal en vol vertrouwen de wereld in te gaan. We geven kinderen een kompas, waarmee ze door het leven kunnen reizen. Voor onszelf is deze koers ook een kompas die richting geeft aan onze toekomst. Het hart van de windroos wordt gevormd door ons motto: 'Oog voor elkaar', passend bij onze christelijke identiteit. Door oog te hebben voor de ander, zien we hoe de ander zich kan ontplooiën tot de mens waartoe hij bedoeld is. Waarden als autonomie, relatie en competentie zijn daarbij ondersteunend.

Onze vier richtingen zijn:

- Samen verbinden
- Samen leren
- Samen ontwikkelen
- Samen gericht op de toekomst

Als stichting ligt onze kracht in het 'samen verbinden' van alle scholen die deel uitmaken van De Vier Windstreken. Daarbij benutten we optimaal elkaars kennis en kwaliteiten. Ook verbinding met partners in de omgeving is van cruciaal belang voor de ontwikkeling van kinderen.

In het kader van 'samen leren' willen we onze gezamenlijke professionalisering verder vormgeven. Dit doen we door expliciet vorm en inhoud te geven aan 'leren van en met elkaar'. Dit geldt voor alle geledingen in onze organisatie, dus voor zowel medewerkers als kinderen. Bij 'samen ontwikkelen' ligt het speerpunt bij het in gezamenlijkheid verder inhoud geven van ons onderwijs en het doorontwikkelen. Hierin kunnen we onze gezamenlijke kracht benutten. Het samen verbinden, leren en ontwikkelen leidt tenslotte tot het 'samen gericht op de toekomst' profileren en positioneren van onze scholen en onze stichting. Als doel hebben we het toekomstbestendig maken van onze scholen en stichting in het belang van de kinderen. In het kader van

toekomstbestendigheid vraagt het lerarentekort van ons dat we ons ontwikkelen tot een sterke werkgever en dat we zoeken naar andere organisatievormen om goed onderwijs te realiseren.

We bieden onderwijs waarbij ieder kind zijn of haar talenten kan benutten, aanspreken en verder ontwikkelen. Onze medewerkers doen hierin hun uiterste best en kunnen dit alleen doen als zij zelf ook hun talenten benutten en ontwikkelen. We zijn ervan overtuigd dat om kinderen tot groei en ontwikkeling te brengen, onze medewerkers in hun kracht moeten staan. In onze visie richten we ons dus zowel op de ontwikkeling van kinderen als medewerkers. In ons onderwijs geven we kinderen kennis en vaardigheden mee om zich te ontwikkelen tot deelnemers aan de samenleving van de toekomst. Hierin staat niet alleen de individuele ontwikkeling van kinderen, maar vooral ook de ontwikkeling van kinderen in relatie tot hun naaste centraal.

1.2 Beschrijving school

Onze school staat in Waarder. Een klein dorp in de provincie Zuid-Holland, vlak aan de grens met de provincie Utrecht. We zijn een school die werken in basis met een leerstofjaarklassensysteem. Ons streven is echter dat elk kind op zijn eigen niveau uitgedaagd wordt, waardoor er ook klassendoorbrekend lesgegeven wordt. Een uitgebreide beschrijving kunt u vinden in onze schoolgids.

1.3 Onze leerlingen

De Pr. Willem-Alexanderschool telt bij aanvang van het schooljaar ongeveer 125 leerlingen. De leerling prognose laat zien dat het aantal leerlingen stabiel blijft en zelfs een lichte toename laat zien. De leerlingen komen niet alleen uit Waarder zelf maar ook uit de omliggende plaatsen i.v.m. de goede pedagogische sfeer die er op school is.

De schoolweging laat zien dat 93% een weging van 0.0 hebben en 7% een weging van 30.3.

We werken in enkele groepen en combinatiegroepen met leerkrachten en leraar ondersteuner of onderwijsassistente. Dit betekent veel aandacht voor ieder kind.

Het team bestaat uit enthousiaste professionals. Kenmerken van onze schoolcultuur zijn verbinding met alles om ons heen en uit de basis van God ons heeft meegegeven in de Bijbel.

1.4 Onze school in de wijk/de context

De Pr. Willem-Alexanderschool is de enige school in de kern Waarder. De school is een christelijke school waar iedereen uit het dorp Waarder welkom is. Ouders die kiezen voor een meer reformatorisch onderwijs maken de keuze om hun kinderen naar basisschool de Lelie in Driebruggen te brengen.

Wij zijn ons ervan bewust dat we zoveel als mogelijk passend onderwijs moeten bieden, omdat de kinderen anders aangewezen zijn op scholen ver weg. Vanwege de reistijd komen de kinderen buiten de sociale context van het dorp te staan.

Waarder ligt aan de rand van Het Groene Hart. Dit betekent dat het gebied aangemerkt is als open venster van het Groene Hart en dat er heel weinig nieuwbouw is. De laatste jaren is er vooral geïnvesteerd in

woningbouw voor ouderen. Hierdoor zijn wel goedkopere huurwoningen vrij gekomen voor huur of verkoop. Dit levert wel weer jonge gezinnen op voor school. Eind 2020 zullen er een tiental nieuwe sociale huurwoningen opgeleverd worden. Verder is er een gedeelte grond vrijgekomen op het oude terrein van Kerverland. Mogelijk komen hier naast levensloopbestendige huizen ook enkele eengezinswoningen. Voorlopig zijn er verder geen plannen tot uitbreiding.



H.2 Koers, visie en speerpunten

2.1 Koers van De Vier Windstreken

Als stichting ligt onze kracht in het 'samen verbinden' van alle scholen die deel uitmaken van De Vier Windstreken. Daarbij benutten we optimaal elkaars kennis en kwaliteiten. Ook verbinding met partners in de omgeving is van cruciaal belang voor de ontwikkeling van kinderen.

In de komende vier jaar kunnen we als stichting en alle scholen aangesproken worden op de volgende punten:

1. We werken vanuit het fundament van Oog voor elkaar aan ontwikkelingen, waarbij onze vier waarden (vertrouwen, verbinding, samenwerking en talentontwikkeling) duidelijk herkenbaar zijn.
2. Alle D4W-scholen scoren 'goed' op de indicator pedagogisch klimaat, waarbij veiligheid een belangrijk uitgangspunt is.
3. We bieden onderwijs van een hoog kwalitatief niveau. Elke D4W school realiseert eindopbrengsten die minimaal op het landelijk gemiddelde liggen.
4. Iedere school beschikt over een handboek met kwaliteitskaarten voor onder andere didactisch en pedagogisch handelen en zicht op ontwikkeling.
5. We zetten kinderen in hun kracht en ontwikkelen hen tot sterke persoonlijkheden die van betekenis zijn voor anderen.
6. We bieden een goede werkomgeving voor medewerkers en een goede leeromgeving voor kinderen waarin zij zich beiden veilig voelen, voldoende ruimte krijgen om zichzelf te ontwikkelen en zich gelukkig voelen.
7. Medewerkers leren met en van elkaar via kenniskringen, leergemeenschappen, intervisiegroepen en leernetwerken.
8. We gaan verbindingen aan met onze omgeving, waardoor we als stichting, maar ook als scholen midden in de maatschappij staan en verantwoordelijkheid dragen voor de ontwikkeling van wijken, buurten en kerken. Daarnaast zorgen deze verbindingen ervoor dat we gezamenlijk de juiste ondersteuning aan kinderen kunnen bieden.
9. We bieden voor alle kinderen een rijke leeromgeving, voor kinderen die liever heel praktisch aan de slag gaan, maar ook voor kinderen die cognitief meer uitgedaagd willen worden.
10. We dagen alle kinderen uit om te groeien en vorderingen te maken in hun ontwikkeling.

2.2. Identiteit

Iedereen is welkom op onze scholen. Kinderen mogen zijn wie ze zijn en hoe ze zijn. Door een sfeer van sociale en fysieke veiligheid te creëren, kunnen zij zich optimaal ontwikkelen in hun zijn. We zijn een open christelijke onderwijsorganisatie en verwachten van medewerkers, kinderen en ouders een open houding waarin er respect is voor onze christelijke identiteit en deze ook mee willen uitdragen. Ons gezamenlijk fundament zijn de waarden en normen uit de Bijbel en het voorbeeld dat Jezus zelf geeft in hoe Hij omgaat met de mensen om zich heen. Daarbij heeft Hij ons laten zien dat het ontwikkelen van talenten heel belangrijk is en daaraan willen we betekenis geven in onze scholen en onze organisatie

2.3 Het motto van de school + de kernwoorden

Het motto van de Pr. Willem-Alexanderschool is “ Waar ieder kind gezien wordt”. De kernwoorden voor de Pr. Willem-Alexanderschool zijn: “Verbondenheid”, “Ontwikkeling”, “Samenwerking” en “Verantwoordelijkheid”

2.4 Missie van de school

Onze persoonlijke missie en passie is: Waar ieder kind gezien wordt. Niet alleen door de leerkracht van de eigen groep, maar ook alle andere leerkrachten, onderwijs ondersteuners en directie kennen de kinderen en hebben goed contact met hen en helpen hen zich verder te ontwikkelen daar waar mogelijk is. Als team kijken we naar elkaar om en laten ook zo zien aan de leerlingen dat iedereen er mag zijn.

2.5 Visie van de school

Onze school biedt een veilige- en rijke leeromgeving waarin kinderen uitgedaagd worden om zicht te ontwikkelen op hun eigen niveau. Hierbij is het kind eigenaar van zijn of haar leerproces. Unicité, respect voor elkaar en omzien naar elkaar staat centraal. We zien het als taak om de kinderen voor te bereiden op het leven in het algemeen, waarbij ze kunnen omgaan met verschillen en teleurstellingen en kunnen uitgroeien tot evenwichtige, zelfstandige mensen. De school is een belangrijke verbindende factor binnen de dorpsgemeenschap. Wij werken vanuit de basis dat we God liefhebben boven alles en de naaste als onszelf, zoals de Heere Jezus de Tien geboden samen vatte.

2.6 Terugblik afgelopen schoolplanperiode en belangrijkste trends

5 tops:

- digitalisering lesaanbod en leeromgeving, invoering Snappet en aanschaf chromebooks
- invoeren één totale methode Wereld Oriëntatie: Top Ondernemers
- verschuiving van methodisch aanbod naar aanbod volgens leerlijnen
- eigenaarschap van leerlingen en teamleden
- professionalisering personeel

5 dilemma's

- nieuwe leerkrachten laten werken volgens de vastgestelde didactische werkwijze.
- effectieve inzet van de methode Top Ondernemers
- vaststellen juiste ambitie voor de school a.d.h.v. Referentieniveaus
- leerlingaantallen i.v.m. vergrijzing dorp
- functionele inzet van digitale middelen

2.7 Onze ambities voor de komende jaren.

Hiervoor beschreven we de visie en de context van de school. Samen met de visie en de koers/ambities van onze stichting levert dat voor onze school voor de komende vier jaar de volgende speerpunten op, verwerkt in ambities. Deze ambities werken wij uit in betreffende hoofdstukken.

1.	Didactisch handelen met als doel verhogen betrokkenheid en verantwoordelijkheid van de leerlingen.
2.	Vergroting van de effectiviteit van Top Ondernemers waarbij er klassen doorbrekend gewerkt wordt.
3.	Ontwikkeling naar een professionele schoolcultuur m.n. effectieve feedback geven en ontvangen.
4.	De zicht op ontwikkeling verder uitbreiden van je klassen situatie naar zicht op de ontwikkeling van de leerlijnen van Peuterzaal, groep 1 t/m 8 en brugklas.

H.3 Onderwijs

Kader D4W

Oog hebben voor elkaar betekent voor ons: elkaar zien, de ander welkom heten en elkaar ruimte geven om te mogen worden wie we zijn waarbij onze talenten tot bloei komen.

We leren kinderen dat het belangrijk is dat ze naar elkaar omzien en voor elkaar zorgen. We werken daarbij met een positief mensbeeld als uitgangspunt. Iedereen is uniek. Fouten maken mag, daar leren we van en dat draagt bij tot de ontwikkeling van kinderen.

Kwetsbaarheid tonen is goed en kan door het veilige klimaat dat wij binnen onze organisatie en scholen bieden. Als we oog hebben voor elkaar en er mogen zijn zoals we zijn, betekent dit ook dat we onze kinderen leren omgaan met diversiteit. Onze onderwijskundige visie vindt zijn basis in de basisbehoeften van ieder mens: namelijk de behoefte aan 'autonomie, relatie en competentie'.

Autonomie

Eén van de drie basisbehoeften is de behoefte aan autonomie. Kinderen willen het gevoel hebben zelf de dingen te kunnen doen (zowel op sociaal als op cognitief gebied). Dat kan alleen als de leerkracht de eigenheid van het kind respecteert. Daarom biedt de leerkracht veiligheid, ruimte, begeleiding en ondersteuning en waarborgt de verbondenheid met de ander.

Relatie

Kinderen hebben behoefte aan relatie. Voor het onderwijs betekent dit het bieden van gelegenheid tot verbondenheid. Het gevolg hiervan is: groeiend (zelf)vertrouwen van het kind, ervaring van eigen competentie en acceptatie van verantwoordelijkheid. Dit doe je door beschikbaar te zijn vanaf de zijlijn, luisteren, vertrouwen bieden, optreden als het nodig is, uitnodigende omstandigheden creëren, het goede voorbeeld zijn, uitdagen en ondersteunen.

Competentie

Een andere basisbehoefte is behoefte aan competentie. Dit betekent het bieden van uitdagingen, de ruimte geven om iets te proberen en het kind hierin te ondersteunen. Kinderen willen laten zien wat zij kunnen en zichzelf als effectief ervaren. Daarom biedt een leerkracht de leerling ruimte, heeft hoge en reële verwachtingen en biedt beschikbaarheid voor hulp en ondersteuning.

Deze drie basisbehoeften leiden ertoe dat onze kinderen hun talenten ontwikkelen en uitgroeien tot mensen, die elk naar hun eigen vermogen een bijdrage leveren aan de (toekomstige) samenleving.

Samen verbinden

Elkaar vertrouwen en in verbinding staan met de ander, maakt dat we er samen voor gaan. Oog voor elkaar hebben, vormt het hart van onze organisatie. We benaderen de ander vanuit een positief mensbeeld en willen talentgedreven werken. Onze kinderen krijgen meer verantwoordelijkheid. Niet alleen in het leerproces, maar ook in relatie tot het vinden van oplossingen. Daarmee zijn ze later ook beter voorbereid op hun rol in de samenleving. Kinderen worden begeleid op zowel sociaal als op cognitief gebied om zelfstandig en vol vertrouwen taken en nieuwe uitdagingen aan te gaan.

Samen leren

Het samen leren komt tot uitdrukking in de vormgeving van ons onderwijs. Individuele leerlijnen van kinderen zijn belangrijk, maar ook dat kinderen ervaren dat leren van en met elkaar belangrijk is. Leren doe je alleen als je fouten durft te maken. Door lef te hebben om nieuwe dingen uit te proberen, door vallen en opstaan. Onze kinderen krijgen meer verantwoordelijkheid. Niet alleen in het leerproces, maar ook in relatie tot het vinden van oplossingen. Daarmee zijn ze later ook beter voorbereid op hun rol in de samenleving. Kinderen worden begeleid op zowel sociaal als op cognitief gebied om zelfstandig en vol vertrouwen taken en nieuwe uitdagingen aan te gaan.

Voor onze kinderen betekent dit dat er een goede sfeer heerst in de school. Ze leren wat het is om verbondenheid met elkaar te hebben, welke competenties ze moeten verkrijgen om zich tot mooie burgers te ontwikkelen en wat het is om je in te zetten voor de maatschappij. De kinderen leren in een omgeving waar een balans is tussen cognitieve en creatieve vakken en ruimte voor sociale groei. Ze leren hun naaste lief te hebben zoals zij zichzelf liefhebben en weten dat leren met vallen en opstaan gaat en dat juist het ontwikkelen van doorzettingsvermogen helpend is. Fouten maken mag! Er wordt gekeken naar de totale ontwikkeling van de kinderen.

Samen ontwikkelen

Het realiseren en behouden van een hoge kwaliteit van onderwijs staat voorop staat in de ontwikkelingen. Als we ontwikkelingen inzetten, dan zorgen we voor een goede tussentijdse evaluatie van beleid en stellen dit zo nodig bij. We kiezen hierbij een veranderstrategie waarbij stapsgewijs ontwikkelingen worden ingezet, en er voldoende ruimte is voor reflectie en aanpassing. Kwaliteit is hierin een belangrijke graadmeter. Daarnaast benutten we onderwijskundige kennis en wetenschappelijke inzichten.

De kinderen krijgen de mogelijkheid om een keer per jaar het onderwijs te evalueren en feedback te geven. Ze werken met gestelde leerdoelen en dit samen met de leerkracht evalueren. Ons doel is dat de kinderen hun basisschooltijd ervaren als een ontdekkingstocht, dat ze betrokken zijn bij hun eigen leerproces. De kinderen krijgen feedback en sturing op hoe goede resultaten er uit zien. Vanuit een natuurlijke nieuwsgierigheid mogen zij de wereld ontdekken en leren begrijpen en verkennen wat hun eigen rol daarin is, ook in relatie tot de ander.

Samen gericht op de toekomst

De wereld om ons heen is continu in ontwikkeling. Om kinderen voor te bereiden op de snel veranderende maatschappij moeten we hier als scholen op inspelen. We vinden het belangrijk dat de kennisbasis van kinderen goed ontwikkeld is, maar tegelijkertijd zetten we in op de algehele ontwikkeling van kinderen. Op onze scholen leren kinderen zichzelf beter kennen. We leren hen om te gaan met tegenslagen en er juist sterker van te worden. Doorzettingsvermogen en het ontwikkelen van zelfvertrouwen zijn hierin cruciaal. We vinden dat onze opbrengsten, gericht op de toekomst van een hoog niveau moeten zijn. Het is ook belangrijk dat kinderen voldoende creativiteit ontwikkelen en zich in ruime mate ontwikkeld hebben op het gebied van digitale geletterdheid.

Het onderwijs staat voor een grote opgave gezien de ontwikkelingen die zo snel gaan. Daarbij ontkomt geen enkele school aan een enorme veranderopgave waarbij ontwikkeling en verbreding van het onderwijs, doorgaande leerlijnen, verbreding naar jeugdzorg en kinderopvang voorop zullen staan. We begeleiden onze

leerlingen tot creatieve en kritische volwassenen om de veranderende toekomst aan te kunnen. De toekomst is onzeker. We weten niet wat volwassenen over 20 jaar nodig hebben. Wat we wel weten is dat informatie verwerken, veerkracht, creativiteit, inventiviteit, een kritische houding en oog voor elkaar hebben belangrijk zullen zijn.

Voor onze kinderen betekent dit dat er voldoende ruimte voor ontdekkend en samenwerkend leren is. Er wordt geleerd in een rijke leeromgeving en de kinderen krijgen de gelegenheid hun talenten te ontwikkelen (cognitief en breder). Ze ontwikkelen doorzettingsvermogen en komen tot een voldoende mate van zelfvertrouwen. De kinderen worden uitgedaagd om een eigen mening te vormen, creatief te denken, talenten te ontdekken en te ontwikkelen, te programmeren etc.

3.1 Onze visie op het pedagogisch & didactisch klimaat

Leren gebeurt wanneer het pedagogisch klimaat op orde is. Onze doelgroep is zeer divers en zorgt regelmatig voor dynamiek. Als medewerkers zorgen wij ervoor dat deze dynamiek er mag zijn en de leerling ondersteund wordt vanuit een passende pedagogische en didactische aanpak. Onze visie hierop wordt binnen onze school zichtbaar d.m.v. het werken met doelen die passen bij het niveau van de leerling. Wij hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen. Leerkrachten kennen de leerlijnen en de cruciale leermomenten op de leerlijn. Ons team zorgt voor een veilig schoolklimaat waar elk kind tot gelukkig leren kan komen en groeit in (zelf)vertrouwen. Rust en regelmaat zijn hierbij van groot belang.

3.2 Passend Onderwijs

Als school nemen wij een centrale positie in binnen het Samenwerkingsverband. Wij hechten waarde aan hoge opbrengsten op elk niveau, passend bij de leerling op basis van zijn/haar ontwikkelingsperspectief. Wij bieden in lijn met het ondersteuningsplan van onze SWV passend onderwijs binnen onze school, gericht op specifieke doelgroepen. In de komende jaren zullen wij ons als school doorontwikkelen als expertisepunt binnen het SWV en intensieve verbindingen leggen met onze collega's binnen Stichting De Vier Windstreken en de omgeving. Zo kunnen wij elkaars expertise benutten ter bevordering van passend onderwijs binnen Stichting De Vier Windstreken, onze gemeente en samenwerkingsverband.

Onze visie op kwaliteit en passend onderwijs is dat dit begint in de groep, bij het handelen van de leerkracht. Wij werken op basis van de principes van "Handelingsgericht werken" (Pameijer, 2017), waarbij leerkrachten worden ondersteund door leerkrachtspecialisten en kwaliteitsondersteuners. Samen wordt vanuit reflectie besproken welke extra ondersteuningsbehoefte een leerling heeft. De wijze waarop we leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte begeleiden, hebben we beschreven in ons Schoolondersteuningsprofiel (SOP). Op basis daarvan stellen wij ons aanbod en aanpak bij waarin een passend pedagogisch klimaat en didactisch aanbod centraal staat.

3.3 Monitoring pedagogisch beleid en veiligheid

Vanuit de visie van de school op het pedagogisch klimaat werken wij dagelijks aan het behoud en eventueel vergroten van het welbevinden van onze leerlingen. Om de effecten van ons handelen te meten, onderzoeken wij jaarlijks de veiligheidsbeleving van onze leerlingen met behulp van ZIEN: De eerste afname vindt plaats in het najaar waarna er een ouder-kindgesprek plaatsvindt om de uitkomsten te toetsen aan de dagelijkse

werkelijkheid. Na analyse bepalen wij als team of er eventuele verbetermaatregelen nodig zijn om daarmee de afspraken van onze school na te kunnen blijven komen. Deze verbetermaatregelen kunnen een hele groep betreffen of een individuele leerling. Na de inzet van verschillende interventies volgt er in het voorjaar een nieuwe afname van de Zien lijst om te zien of er verbetering is opgetreden.

Naast de jaarlijkse meting monitoren wij dagelijks het klimaat en bijbehorende veiligheid. Wij starten elk schooljaar door bewust elke dag aan het begin van het jaar aandacht te besteden aan groepsvorming. Dit is beschreven in het werkdocument groepsvorming en wordt gemonitord door de interne gedragspecialist. Wij leren de kinderen dat er regels en afspraken zijn om goed met elkaar te communiceren. Van de kinderen die zich niet volgens de afspraken van de school gedragen, worden de ouders op de school uitgenodigd om samen over het voorval te spreken. Samen kijken wij naar de oplossingen en monitoren de effecten van de oplossingen. Onze afspraken rond veiligheid zijn geborgd in ons schoolveiligheidsplan.

3.4 Aanbod

Kennisgebieden	Aanpak (methodiek, methode etc.)
Nederlandse taal	Snappet leerlijnen SLO
Aanvankelijk lezen	Lijn 3
Begrijpend Lezen	Nieuwsbegrip en junior Einstein
Technisch Lezen	Estafette
Rekenen en wiskunde	Snappet leerlijnen SLO
Engelse taal	Join it
De Natuur, waaronder biologie	Top Ondernemers, Techniektorens
Geschiedenis	Top Ondernemers
Aardrijkskunde	Top Ondernemers incl. module Topografie
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting	Top Ondernemers en bezoek aan Anne Frankhuis en Den Haag, waarbij staatsinrichting centraal staat bij Madurodam en bezoek Tweede Kamer
Geestelijke stromingen	Levend Water, afleveringen heilige huisjes
Bevorderen actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Top Ondernemers, eigen programma voor sociale betrokkenheid in de buurt: Oud en Jong samen.
Expressie activiteiten	Kunstkabinet en vier keer per jaar Crea (creatieve activiteiten verzorgd door professionals uit de omgeving)
Schoolveiligheid, welbevinden van de leerlingen	ZIEN/KIJK; Kwink
Bevorderen gezond gedrag	Kwink
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	School of Safe

3.5 Schoolweging, streefniveau/referentieniveaus en onze ambities op dit gebied

De afgelopen jaren zijn de leeropbrengsten van onze leerlingen boven het landelijk gemiddelde. Dit ligt in lijn met onze verwachtingen van de populatie van onze leerlingen en hun achtergrond/thuissituatie.

Voor rekenen, lezen en taalverzorging streven we naar het behalen van het fundamentele niveau 1F voor al onze leerlingen. De niveaus 2F (lezen en taalverzorging) en 1S (rekenen) willen we respectievelijk met 70-75% (lezen), 65 % (taalverzorging) en 70-75% (rekenen) van onze leerlingen bereiken.

3.6 Zicht op ontwikkeling van de leerlingen

Met behulp van de zorgcyclus zorgen wij ervoor dat onze leerlingen een doorgaande ontwikkelingslijn kunnen doorlopen. Wij vinden het van belang om de kinderen goed te kunnen volgen en zicht te hebben wat een leerling beheerst en hoe de hij/zij zich ontwikkelt.

De vorderingen worden meerdere keren met de leerkracht en het twee maar per jaar met het hele team besproken. Daar waar nodig worden tussentijdse besprekingen gehouden. Wij beschikken over een goed zorgplan waarin de procedures en afspraken binnen de leerlingenzorg en de zorgstructuur staan beschreven. Dit zorgplan is op te vragen bij de directie.

3.7 LVS

De vorderingen van kinderen worden op een systematische wijze geregistreerd in het digitaal leerlingdossier, ParnasSys geheten. De vorderingen worden vooral bekeken in het licht van de eigen ontwikkeling van het kind.

3.8 Volgen van de ontwikkeling van kleuters

Wij volgen de ontwikkeling van kinderen o.a. met KIJK' in de groepen 1/2. Dit instrument geeft een totaalbeeld van de ontwikkeling van kleuters.

3.9 Volgen van de cognitieve ontwikkeling van groep 3 t/m 8

Voor de groepen 3 t/m 8 worden de volgende vakken middels onafhankelijke toetsen getoetst: (werkwoord)spelling, begrijpend lezen, woordenschat, rekenen en technisch lezen. De toetsing is beschreven in de werkdocumenten voor het desbetreffende vak. De resultaten worden door de leerkracht geanalyseerd en met de kinderen besproken. Bij de Cito-toetsen wordt aan de hand van een grafiek gekeken naar sterke kanten en aandachtspunten. De toetsresultaten worden in het schoolrapport opgenomen.

3.10 Volgen van de sociaal-emotionele ontwikkeling

Ook in de midden- en bovenbouwgroepen blijven observatie, zoals in de kleuterperiodes belangrijk. Het sociaal-emotioneel volgsysteem Zien is daarbij een geschikt instrument. Daarbij worden opvallende gegevens wat betreft betrokkenheid en welbevinden onderzocht, genoteerd en in leerlingdossiers vastgelegd. Als er zorgen zijn, nemen wij contact met ouders op.

3.11 Volgen van de ontwikkeling

Onderstaand geven wij weer welke toets/observatiegegevens wij inzetten om de ontwikkeling te volgen.

Kennisgebieden	Toets- en observatiegegevens
Nederlandse taal	CITO begrijpend lezen, woordenschat, technisch lezen en spelling en volgsysteem Snappet
Rekenen en wiskunde	CITO rekenen en volgsysteem Snappet
Engelse taal	Methode toetsen en woordlijsten
De Natuur, waaronder biologie	Thematoetsen Top Ondernemers, presentaties opdrachten Top Ondernemers
Geschiedenis	Thematoetsen Top Ondernemers, presentaties opdrachten Top Ondernemers
Aardrijkskunde	Thematoetsen Top Ondernemers, presentaties

	opdrachten Top Ondernemers
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting	Volgen via Porfolio
Geestelijke stromingen	Volgen via Porfolio
Bevorderen actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Volgen via Porfolio
Expressie activiteiten	Volgen via Porfolio
Schoolveiligheid, welbevinden van de leerlingen	Zien
Bevorderen gezond gedrag	geen
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	geen

Ambities, doelen en acties voor kwaliteit onderwijs

Om bovenstaande ambities te realiseren, stellen we ons de volgende doelen:

Ambities/doelen (D4W) Wat betekent dit voor jullie ambities en voortvloeiende doelen per school. Er kunnen doelen en acties gesteld worden dit niet direct verbonden kunnen worden aan de 4 ambities, maar wel noodzakelijk zijn voor de schoolontwikkeling/kwaliteit
<ol style="list-style-type: none"> 1. De afspraken m.b.t. het aanbieden van extra ondersteuning, de manier van noteren en het opslaan zijn voor iedereen duidelijk. Zodat er op elk moment in elke klas gekeken kan worden hoe de ondersteuning georganiseerd is, voor welk leerdoel en hoever de ondersteuning is. Didactisch: Taalonderwijs op een hoger niveau brengen; 2. Pedagogisch: Gevoel van veiligheid vergroten. 3. Uitdagende, wisselende leeromgeving waarin kinderen de ruimte hebben om te ontdekken, ondervinden, experimenteren waardoor ze leren. 4. Bewust zijn dat kinderen leren om een eigen mening te vormen, creatief te denken, talenten te ontdekken en te ontwikkelen, te programmeren etc.;

1. Doel: extra ondersteuning effectief en beheersbaar	Jaar
Actie: In het schooljaar 2019-2020 zijn er werkdocumenten gemaakt waarbij aangegeven wordt aan welke doelen de leerlingen werken, waarop ze uitvallen, welke interventies genomen zijn en wat de opbrengst daarvoor is. Bij de evaluatie van het schooljaar bleek dit nog niet bij iedereen op dezelfde wijze vastgelegd te	2020-2021

worden. De documenten zijn aangepast en de procedure voor het opslaan op de drive is bekend.	
Actie: controle per 6 weken of iedereen de afspraken volgt.	2020-2021
Actie evaluatiemoment na de 1e cito opname of er verbetering is.	2020-2021
Actie: Vaststellen procedure	2020-2021

2. Doel: Didactisch: Taalonderwijs op een hoger niveau brengen, streven om referentieniveau 2F taalverzorging van 65% naar 70% brengen.	Jaar
Actie: LWG (Leerwerkgemeenschap) instellen die gaat onderzoeken waaraan goed taalonderwijs moet voldoen, wat er al goed gaat, waar de verbeterpunten nodig zijn en waar extra aandacht nodig is voor	2020-2021
Actie: Terugkoppelen van bevindingen tijdens bordsessies en geplande momenten tijdens studiedagen.	2020-2021
Actie Aanbevelingen maken en plan van aanpak schrijven	2020-2021
Actie: Plan van aanpak evalueren en aanpassen	2021-2022

3. Doel: Pedagogisch klimaat en gevoel van veiligheid vergroten	Jaar
Actie: LWG instellen die gaat onderzoeken hoe het komt dat leerlingen steeds vaker uitvallen en thuis komen te zitten in het VO. Welke vaardigheden hebben onze leerlingen nodig om sterk in hun schoenen te staan, welke vaardigheden moet de school meer aanbieden, hoe signaleren we de hiaten, hoe kunnen we de methode Kwink daarvoor inzetten, zijn er nog andere middelen nodig.	2020-2021
Actie: Terugkoppelen van bevindingen tijdens bordsessies en geplande momenten tijdens studiedagen.	2020-2021
Actie Aanbevelingen maken en plan van aanpak schrijven	2020-2021
Actie: Plan van aanpak evalueren en aanpassen	2021-2022

4. Doel: Bewust aanbod maken, waardoor kinderen leren om een eigen mening te vormen, creatief te denken, talenten te ontdekken en te ontwikkelen, te programmeren etc.;	Jaar
Actie: LWG die nagaat welke vaardigheden er ontbreken wat de beste aanpak is om de doelstellingen te behalen en of er nog meer belangrijke vaardigheden aangeboden moeten worden	2023-2024
Actie: Terugkoppelen van bevindingen tijdens bordsessies en geplande momenten tijdens studiedagen.	2023-2024
Actie Aanbevelingen maken en plan van aanpak schrijven	2023-2024
Actie: Plan van aanpak evalueren en aanpassen	2024-2025

5. Doel: uitdagende leeromgeving	Jaar
Actie: LWG: Onderzoeken hoe er met gebruik van Topondernemers, het creative kidsconcept (Techniektorens, Kunstkabinet) voldaan kan worden om een uitdagende, wisselende leeromgeving te creëren waarin kinderen de ruimte hebben om te ontdekken, ondervinden en experimenteren waardoor ze leren. Daarnaast kijken of er andere middelen moeten worden ingezet.	2022-2023
Actie: Terugkoppelen van bevindingen tijdens bordsessies en geplande momenten tijdens studiedagen.	2022-2023
Actie Aanbevelingen maken en plan van aanpak schrijven	2022-2023
Actie: Plan van aanpak evalueren en aanpassen	2023-2024



H.4 Medewerkers

Kader D4W

De kracht van onze organisatie ligt erin dat 1 + 1 niet gelijk is aan 2, maar nog groter kan zijn als we de meerwaarde van samen leren weten te benutten. Het is van belang dat we weten welke expertise we in huis hebben en deze vervolgens benutten voor het grotere geheel. De kwaliteit van het onderwijs staat of valt met de kwaliteit van onze medewerkers. Hierin investeren heeft voor ons de komende jaren grote prioriteit. Met elkaar gaan we in gesprek over hoe het profiel van een D4W-medewerker eruitziet. Zo weet iedereen wat er van hem/haar verwacht wordt en welke professionaliseringslag er gemaakt moet worden. We zetten niet alleen in op talentontwikkeling bij kinderen, maar ook bij medewerkers.

Samen verbinden

Medewerkers vervullen een voorbeeldrol, ook als het gaat om het ontwikkelen van eigenaarschap. Ze investeren in de relatie met ouders en kinderen. Dit doen ze door beschikbaar te zijn vanaf de zijlijn, luisteren, vertrouwen geven, optreden als het nodig is, uitnodigende omstandigheden creëren, uitdagen en ondersteunen. Ze hebben oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen en integreren deze in het onderwijsaanbod. Ze zoeken verbinding met organisaties buiten de school die invloed kunnen hebben op de ontwikkeling van onze kinderen.

We werken aan verbinding tussen medewerkers, ook tussen de scholen onderling binnen ons bestuur. We vinden het belangrijk dat er ruimte en tijd is om elkaar te leren kennen en elkaar regelmatig te ontmoeten. Dit doen we bijvoorbeeld tijdens de jaarlijkse inspiratiemiddag. Deze inspiratiemiddag krijgt meer het karakter van kennismaking, uitwisseling en ontmoeting elk jaar rondom een ander thema. Medewerkers vinden de christelijke identiteit van de organisatie van belang, verbinden zich ermee en dragen daarmee de waarden die hieruit voortvloeien uit naar buiten toe.

Samen leren

De Vier Windstreken is een mooie plek om te werken, namelijk een plek waar medewerkers betekenis vinden in hun werk, de mensen vertrouwen voor wie/met wie ze werken, trots zijn op wat ze doen en genieten van de mensen voor/met wie ze werken.

We gunnen onze medewerkers dat ze hun talenten ten volle kunnen benutten, waardering voelen van het bestuur, de schoolleiding, hun leidinggevende, ouders en kinderen en met elkaar in dialoog gaan over een gezamenlijke visie op didactisch en pedagogisch handelen, leidend tot een professioneel statuut.

We verwachten hierin van medewerkers dat ze zich kwetsbaar durven op te stellen en reflecteren op dat wat goed gaat en wat verder ontwikkeld kan worden, durven toe te geven dat niet alles goed gaat en dat ze zelf ook aan het leren zijn en actief zoeken naar feedback van kinderen en van ouders. Ze bouwen relaties en vertrouwen op met kinderen, zodat het leren zich afspeelt op een plek waar het veilig is om fouten te maken en van anderen te leren.

Onze medewerkers zullen kinderen ruimte bieden, hoge en reële verwachtingen stellen en zorgen voor hulp en ondersteuning. Ze zullen eigenheid van de leerling respecteren. Daarom biedt de leerkracht veiligheid, ruimte, begeleiding en ondersteuning en waarborgt de verbondenheid met de ander. Onze medewerkers zijn steeds op

zoek naar mogelijkheden om samen te leren, een creatieve en uitdagende leeromgeving te bieden.

Samen leren betekent in de praktijk:

- Benutten van de subsidiemogelijkheden van de teambeurzen;
- Samen professionalisering volgen (ook op directieniveau);
- Het vormen van leernetwerken/leergemeenschappen school-overstijgend;
- Bij elkaar kijken en van elkaar leren;
- Collegiale consultatie binnen scholen, maar ook tussen scholen onderling;
- Periodiek kenniscafés organiseren waarbij leerkrachten met elkaar in dialoog gaan;
- Binnen de scholen wordt in ieder geval ingezet op het verbeteren van de onderwijskwaliteit op de cognitieve vakgebieden zoals taal, lezen, rekenen etc. en op sociale ontwikkeling van onze kinderen. Dit zal gebeuren door de dialoog met elkaar aan te gaan en concrete teamafspraken te maken en
- Delen van kennis tussen scholen.

Samen ontwikkelen

Samen ontwikkelen betekent voor onze medewerkers openheid en veiligheid om elkaars kwaliteiten te benutten en in te zetten. Wij zijn graag dat medewerkers samen optrekken om onderwijs van goede kwaliteit te ontwikkelen en ervaren dat het 'wij'-gevoel hoog in het vaandel staat. Medewerkers binnen onze stichting mogen en durven zich kwetsbaar op te stellen en hebben een onderzoekende hebben. Ze staan open voor samenwerking met collega's van andere scholen en van elkaar willen leren. Kritisch kijken naar de resultaten, deze ook regelmatig analyseren en op basis hiervan ook het onderwijs vormgeven en zo nodig bijstellen als daar aanleiding voor is, is vanzelfsprekend voor onze medewerkers. Binnen het team met elkaar komen tot één gezamenlijke visie op didactisch en pedagogisch handelen is het streven.

Samen gericht op de toekomst

Een aantal medewerkers is bekwaam in programmeren en techniek en alle teamleden bekwamen zich in vaardigheden op het gebied van digitale geletterdheid. Ze hebben voldoende kennis van en zijn in staat om een rijke leeromgeving te creëren waarbinnen kinderen uitgedaagd worden tot leren.

Samen leren betekent in de praktijk:

- Benutten van de subsidiemogelijkheden van de teambeurzen;
- Samen professionalisering volgen (ook op directieniveau);
- Het vormen van leernetwerken/leergemeenschappen school-overstijgend;
- Bij elkaar kijken en van elkaar leren;
- Delen van kennis tussen scholen;
- Collegiale consultatie binnen scholen, maar ook tussen scholen onderling;
- Periodiek kenniscafés organiseren waarbij leerkrachten met elkaar in dialoog gaan;
- Binnen de scholen wordt in ieder geval ingezet op het verbeteren van de onderwijskwaliteit op de cognitieve vakgebieden zoals taal, lezen, rekenen etc. en op sociale ontwikkeling van onze kinderen. Dit zal gebeuren door de dialoog met elkaar aan te gaan en concrete teamafspraken te maken.

Onderstaande punten is voor ons het kader voor professioneel statuut, welke per school in 2020-2021 verder opgesteld zal worden. Samen met het werkverdelingsplan wordt dit jaarlijks in het team geevalueerd en bijgesteld om zo in gezamenlijkheid het handelen van medewerkers te versterken, hun invloed op het onderwijs te vergroten en de onderwijskwaliteit dagelijks te verbeteren.

4.1 Onze medewerkers in een aantal kernzinnen.

Wij zijn een professioneel team die veranderingen baseren op onderzoek. Hierbij vormen wij Leerwerkgemeenschappen (LWG) die elk schooljaar van samenstelling veranderen. We proberen hierbij zoveel mogelijk de professionele verschillen van teamleden aan te spreken en op basis van bijv. de kleuren van de Caluwe de LWG samen te stellen.

Elke week hebben we bordsessies die door één van de teamleden verzorgd wordt. Hierbij delen we de successen van de afgelopen week over een onderwerp die dat jaar op de jaarplanning staat.

De deuren van de klassen staan open. Iedereen is verantwoordelijk voor zijn eigen groep in het bijzonder en voor alle kinderen in het algemeen. Dit betekent dat in de gemeenschappelijke ruimtes iedereen de kinderen instructie geeft of aanspoort om een juiste werkhouding te laten zien.

4.2 Onze visie op professionele medewerkers en hun pedagogisch handelen

Onze visie op onderwijs is dat kinderen zich veilig moeten voelen om zich te kunnen ontwikkelen. Hiervoor spreken we met elkaar gedragscodes af. We spreken niet over, maar met de kinderen, waarbij we ze hun eigen talenten leren te verwoorden. Hierdoor beseffen ze wat ze kunnen en hoe ze deze talenten in kunnen zetten bij moeilijkere vraagstukken. We bieden ze een sfeer van rust en regelmaat, zodat de kinderen weten waar ze aan toe zijn en de regels gelden voor de hele school, of je nu werkt in je eigen lokaal of in het stiltelokaal of samenwerklokaal.

4.3 Visie op professionele medewerkers en hun didactisch handelen

Eén van onze kernwaarden is verantwoordelijkheid. Het didactisch handelen is gericht op een korte effectieve, duidelijke instructie, waarna de kinderen zelfstandig verder kunnen leren. Hierbij wordt er goed gekeken welke leerling de instructie moet of mag volgen. Wij vinden het van belang dat de leerling het inzicht heeft om zelf aan te geven waarin hij ondersteuning nodig heeft. De leerkrachten begeleiden dit proces met kindgesprekken. We kijken naar de doorgaande lijn van ieder kind. Hiervoor gebruiken we geen methodes maar leerlijnen. Van de leerkrachten mag verwacht worden dat zij de leerlijnen beheersen van hun eigen groep en de groepen daar omheen om zo hun onderwijs af te stemmen.

4.4 In gesprek met en zicht hebben op medewerker

Hiervoor volgen wij het protocol van de Vier Windstreken. Wij maken daarbij de keuze van een waarderend gesprek in combinatie met beoordelingsgesprekken als deze nodig zijn. Daarnaast hebben de directeur en de IB-er ook afstemming over het volgen van de teamleden. De IB-er is daarbij meer gericht op de didactische en pedagogische vaardigheden in de klas. De directeur kijkt meer naar hoe de medewerker functioneert als



teamlid. Indien nodig wordt er coaching geboden als een teamlid niet (meer) goed functioneert of zelf een hulpvraag heeft of zich op een bepaald gebied verder wil ontwikkelen.

4.5 Bevoegdheid zijn en bekwaamheid blijven.(Wijze van professionaliseren)Middelen om vakmanschap uit te kunnen oefenen

In het schoolplan staan voor vier jaar de onderwerpen genoemd waarop wij ons verder willen ontwikkelen. Voordat het schooljaar begint, kijken we welke onderwerpen verdere uitwerking vragen en stellen we LWG's vast. Daarbij kijken we welke scholing wenselijk is, en welke scholen vanuit de stichting of daar buiten we kunnen raadplegen. Een groot gedeelte van het nascholingsbudget gaat op aan teamscholing, daarnaast moedigt de directie ook individuele teamleden aan om cursussen of opleidingen te volgen.

Ambities, doelen en acties voor medewerkers.

Ambities
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ieder teamlid is op de hoogte van het professioneel statuut en weet wat er van hem/haar verwacht wordt en wat hij/zij van de werkgever mag verwachten 2. Wij zijn een professioneel team die elkaar op de juiste manier feedback geeft en in staat is om de feedback te ontvangen

Om bovenstaande ambities te realiseren, stellen we ons de volgende doelen:

1. Doel: Opstellen professioneel statuut	Jaar
Actie: Kader D4W professioneel statuut is gereed	2020-2021
Actie: Door het team, in samenspraak met MR is het professioneel statuut per school beschikbaar	2021-2022
Actie In een teamvergadering de inhoud van het statuut doornemen	Jaarlijks
Actie:	

2. Doel: Professionele cultuur	Jaar
Actie: De afspraken m.b.t. feedback komen minimaal twee jaar terug op de teamvergaderingen. Er worden bewust onderwerpen gekozen om dit te oefenen.	jaarlijks

3. Doel: Waarderende gesprekken	Jaar
Actie: Afspraken over gemaakt binnen D4W, deze worden gevolgd	Jaarlijks
Actie: gesprekken inplannen en uitvoeren	jaarlijks

H.5 Ouders en Partners

Kader D4W

Het samenwerken en opbouwen van relaties is belangrijk en komt ten goede aan de prestaties van kinderen. In de ontwikkeling van het onderwijs werken onze scholen samen, waarbij de grote verscheidenheid een groot goed is. Scholen mogen van elkaar verschillen zodat ouders keuzemogelijkheden hebben. We doen dit wel vanuit onze gemeenschappelijk gedeelde waarden, zodat duidelijk is waar we met elkaar voor staan en waarop we aangesproken kunnen worden. We zoeken naar ontwikkelingen die passend zijn bij de context en de leerlingenpopulatie van de school.

In de komende jaren willen we de doorgaande leerlijnen versterken door rond alle scholen verbinding te zoeken met peuteropvang, kinderopvang en buitenschoolse opvang, zoveel mogelijk in de vorm van kindcentra. We werken hierbij samen met verschillende partners, afhankelijk van de lokale context. Daarnaast zien we mogelijkheden in het versterken van de doorgaande lijn naar het voortgezet onderwijs zodat kinderen optimale kansen krijgen om tot bloei en groei te komen.

De school werkt samen met ouders om de kinderen te laten groeien. Ouders zijn welkom binnen de school. Ouders hebben oog voor elkaar en er mag diversiteit op de scholen zijn. Ook respecteren ouders de christelijke identiteit van de organisatie en verbinden zich ermee.

5.1 Onze school

Samen verbinden

Elke school ziet ouders en kinderen als partners in het onderwijsproces. Ouders zijn betrokken bij de school en respecteren de visie van de school. We gaan bij voorkeur in gesprek over de ontwikkeling van kinderen mét kinderen. We werken aan vertrouwen tussen besturen in de regio. We zien elkaar als collega's en gunnen elkaar ook initiatieven. Daarbij houden we steeds voor ogen: wat is goed voor de kinderen? Ouders zijn onze partners die met ons de dialoog voeren om zo goed mogelijke oplossingen te vinden in het belang van kind(eren). Ouders zijn betrokken bij de school en respecteren de visie van de school.

We willen een sterkere verbinding maken met samenwerkingspartners door met hen in welke vorm dan ook strategische dilemma's te delen. We zoeken naar meer verbinding met organisaties rondom onze scholen en samenwerkingsrelaties aangaan.

Specifiek voor onze school geldt de samenwerking met de sociale partners in het dorp. Hiermee proberen we een partner te zijn die faciliteert en initieert. Zo hebben we een samenwerking met de bibliotheek waarbij we een afdeling hebben voor de Bieb op School, maar ook uitleenmogelijkheden voor alle kinderen en volwassenen van het dorp. Deze samenwerking is er ook met de Muziekschool, de vereniging die de activiteiten verzorgen voor het dorp en de kinderen van de school. Omdat we vanuit de visie kinderen willen verbinden met hun omgeving, willen we ons ook inzetten om de omgeving uitdagend te maken voor hen.

Samen leren

We vragen van ouders zich te realiseren dat we elke dag aan het leren zijn. Dat dit geldt voor iedereen van kinderen tot medewerkers en tot ouders. Dit betekent dat er fouten worden gemaakt en dat mag, maar dat we er altijd naar zullen streven om het een volgende keer anders te doen. Van ouders vragen we hierin begrip en vooral ook geduld. We informeren ouders vanuit school hoe het onderwijs wordt vormgegeven en hoe kinderen samen leren vanuit een didactische en pedagogische visie. Daarbij wordt expliciet aangegeven wat we daarin als school ook van ouders verwachten.

Samen ontwikkelen

Samen ontwikkelen betekent voor ouders ook meedenken in de ontwikkeling van het beleid in de school. Hiervoor maken we gebruik van gevestigde groepen zoals de MR, de OC en de Schoolraad. Maar ook van ouders die over een project meedenken. Zo hebben we in het schooljaar 2019-2020 een rapport met en voor de ouders gemaakt, waarbij vijf ouders uit verschillende groepen ons voorzien hebben van input en feedback.

Samen gericht op de toekomst

Wij gaan ervanuit dat ouders ervoor open staan dat kinderen zich op diverse manieren kunnen en mogen ontwikkelen en dat ze de leerkrachten hierin het vertrouwen schenken dat zij het beste met hun kinderen voor hebben.

De talenten van kinderen komen terug in de ouder/kind gesprekken, waarin we samen met ouders op zoek gaan naar die talenten en bespreken hoe we deze het beste tot ontwikkeling kunnen brengen. Ouders weten waar onze school voor staat aan de hand van een duidelijk profiel en positionering.

5.3 Overleg met de medezeggenschapsraad

Wij hechten veel waarde aan de samenwerking met ouders. Een belangrijk onderdeel in deze samenwerking is de dialoog binnen de medezeggenschapsraad, waarbinnen ouders en medewerkers de achterban vertegenwoordigen. De MR overlegt met de schoolleiding over de organisatie en inrichting van de school in algemene zin. In het jaarverslag van de MR (zie website) is te lezen wat binnen de MR is besproken.

5.4 De kracht van samenwerken in de keten (onze partners)

We willen een sterkere verbinding maken met samenwerkingspartners door met hen in welke vorm dan ook strategische dilemma's te delen. We zoeken naar meer verbinding met organisaties rondom onze scholen en gaan samenwerkingsrelaties aan.

De samenwerking met SAM, de bibliotheek, de muziekschool, met de CJG, de kerken en het Sociaal Team.

Maar ook het deelnemen in bijvoorbeeld ontwikkelgroepen bij de PABO, om op de hoogte te blijven van nieuwe ontwikkelingen en samen kennis te delen. Hierdoor zijn we met elkaar verantwoordelijk voor de maatschappij waarin onze kinderen leren en waarin onze kinderen straks werken en samen met ons de wereld vormgeven.

Ambities, doelen en acties voor ouders en partners

Ambities
<ol style="list-style-type: none"> 1. De nieuwe directie zal kennismaken met de lokale partijen die bij de school betrokken zijn en zo de verbinding met hen blijven zoeken en verstevigen. 2. Daar waar mogelijk wordt er jaarlijks met een gedeelte van de ouders een wijziging in oudercontrole onderzocht en uitgevoerd (bijv. rapporten in het jaar 2019-2020) 3. Er wordt met de ouders van de Schoolraad gezocht naar een juiste vorm van ouderbetrokkenheid

Om bovenstaande ambities te realiseren, stellen we ons de volgende doelen:

1. Doel: Kennis maken nieuwe directie met stakeholders in het dorp	Jaar
Actie: Vanaf het schooljaar 2020-2021 zal er een nieuwe directeur zijn op de PWA-school. Eén van de kernwaarden van de school is verbinding. Om deze verbinding te behouden en verder uit te breiden zal de nieuwe directeur daar actief de partijen benaderen.	2020-2021
Actie: Samen met de MT-leden een overzicht maken welke contacten er gelegd moeten worden.	2020-2021
Actie: Beslissen of deze contacten nodig zijn of verder uitgebreid moeten worden	2021

2. Doel: Ouderbetrokkenheid vergroten	Jaar
Actie: In het schooljaar 2019-2020 is er samen met een groep ouders een rapport ontworpen. Dit is door zowel de teamleden als de ouders als prettig ervaren. Vaststellen welke onderwerpen nog meer zo uitgevoerd kunnen worden.	jaarlijks

3. Doel: Komen tot een goede afbouw van de SR en het beleggen van haar taken die nu onofficieel belegd zijn bij de SR	Jaar
Actie: Samen met de MR, team en SR leden en de voorzitter van het CVB komen tot een goede oplossing voor de ouders die zitting hebben in de SR.	2020-2021
Actie: Vaststellen welke taken bij welke geleding liggen, Is er een klankgroep nodig?	2020-2021

H.6 Kwaliteit en middelen

Kader D4W

Ons onderwijs is continu in ontwikkeling om aan te sluiten bij de veranderende maatschappij. De kracht van De Vier Windstreken is dat we dit samen doen. Hierin ligt ook in grote mate de toegevoegde waarde van gezamenlijk één schoolbestuur vormen.

Het realiseren en behouden van een hoge kwaliteit van onderwijs staat voorop staat in de ontwikkelingen. Als we ontwikkelingen inzetten, dan zorgen we voor een goede tussentijdse evaluatie van beleid en stellen dit zo nodig bij. We kiezen hierbij een veranderstrategie waarbij stapsgewijs ontwikkelingen worden ingezet, en er voldoende ruimte is voor reflectie en aanpassing. Kwaliteit is hierin een belangrijke graadmeter. Daarnaast benutten we onderwijskundige kennis en wetenschappelijke inzichten.

Het samenwerken en opbouwen van relaties is belangrijk en komt ten goede aan de prestaties van kinderen. In de ontwikkeling van het onderwijs werken onze scholen samen, waarbij de grote verscheidenheid een groot goed is. Scholen mogen van elkaar verschillen zodat ouders keuzemogelijkheden hebben. We doen dit wel vanuit onze gemeenschappelijk gedeelde waarden, zodat duidelijk is waar we met elkaar voor staan en waarop we aangesproken kunnen worden. We zoeken naar ontwikkelingen die passend zijn bij de context en de leerlingenpopulatie van de school.

6.1 Onze visie op kwaliteit

Wij zijn een ambitieus team die gaat voor het beste resultaat. Hiervoor is het gesprek over de vorderingen van de leerlingen t.o.v. de genomen interventies van de leerkracht in het leerproces een wekelijks terugkerend onderwerp. Deze gesprekken vinden plaats tijdens de bordsessies en staan op het jaarrooster. Tussen de bordsessies worden succeservaringen en mislukkingen gedeeld. Daarnaast zijn de maandelijkse teamvergaderingen ontmoetingsmomenten om over het onderwijs te praten. We kennen elkaars sterke kanten en benutten die door teamleden verantwoordelijk te stellen voor onderdelen van het onderwijs, zoals rekenen, spelling, lezen, maar ook creatieve vorming, muzikale vorming en zorg.

6.2 Zicht op de ontwikkeling en resultaten van de kinderen

Het volgen van de ontwikkelingen en resultaten is van groot belang. Onze kwaliteitssysteem dient als middel om de ontwikkeling en de resultaten goed te kunnen volgen, gelet het belang van een doorgaande ontwikkelijn en te zorgen dat er snel geanticipeerd kan worden als een ontwikkeling niet gaat zoals verwacht of gepland.

Om de kinderen goed te kunnen volgen is het daarom van belang om precies te weten wat een kind beheerst. De vorderingen van kinderen worden op een systematische wijze geregistreerd in het digitaal leerlingdossier. De vorderingen worden vooral bekeken in het licht van de eigen ontwikkeling van het kind en aan te sluiten daar waar de ontwikkeling van een kind zich bevindt.

Twee maal per jaar wordt er door de directie, eventueel samen met de IB-er verslag van uitgebracht aan de medewerker Onderwijs en de voorzitter van de CvB.

6.3 Zicht op (de ontwikkeling van) het pedagogisch/didactisch handelen van de leerkrachten/medewerker

Leerkrachten zijn dé succesfactor t.b.v. hoge opbrengsten. Om zicht te hebben op de kwaliteit van leerkrachten voeren wij jaarlijks lesobservaties uit m.b.v. een observatieformulier/kijkwijzer. Verder motiveren wij medewerkers om elkaars lessen te observeren, samen te reflecteren en op basis hiervan met elkaar te leren en dagelijks het onderwijs te verbeteren. Samen met de leerkrachten wordt een analyse gemaakt van de observaties en worden verbetervoorstellen gemaakt, welke verwerkt worden in de jaarplannen.

6.4 Reflectie op zelfevaluatie- en tevredenheidsgegevens van medewerkers, ouders en kinderen (waaronder monitoring sociale veiligheid)

Om het effect van ons onderwijs te bepalen, vragen wij iedere vier jaar de mening van medewerkers, ouders en kinderen. Dit doen wij door een tevredenheidsonderzoek. Elk jaar voeren wij een zelfevaluatie uit. Daarnaast brengen wij twee keer per jaar het sociaal emotioneel functioneren van de kinderen in kaart. Ook werken wij met diverse kwaliteitskaarten binnen WMK of zelf samengestelde enquêtes. De directie voert ook exit gesprekken met ouders van wie het laatste kind van school vertrekt.

De input uit deze onderzoeken gebruiken wij bij het opstellen van nieuw beleid en het schoolplan. Tevens bieden de onderzoeken belangrijke input om tussentijds beleid aan te scherpen, geborgd in de jaarplannen. In de teamvergaderingen bespreken wij de resultaten. Op MR-niveau worden onderzoeken en analyse besproken. Via onze ouderberichten koppelen wij uitkomst en analyse terug naar alle ouders en de ketenpartners.

6.5 Evaluatie van ambities en behaalde doelen uit het jaarplan

Goede kwaliteitszorg start met een goed plan. Ieder jaar maken we een inhoudelijk jaarplan waarin we ambities, doelen en activiteiten beschrijven die dat jaar richting geven aan de schoolontwikkeling. Elk schooljaar verdeelt het team zelf de werkgroepen, waarmee de regie bij het team blijft liggen en gemonitord door de directie. Dit is mede geborgd in het werkverdelingsplan.

In dit schoolplan borgen wij onze ambities en de doelen voor de komende jaren. Het schoolplan is een statisch document. De jaarplannen zijn de documenten waarin de ambities jaarlijks uitgewerkt worden. Wij evalueren de jaarplannen teambreed. Samen wordt bekeken welke doelen en acties nodig zijn om de gestelde ambities in het schoolplan te behalen. Daarnaast wordt jaarlijks het jaarplan geëvalueerd met de medezeggenschapsraad. Zo blijven de ambities uit het schoolplan elk jaar voorzien van nieuwe energie. De schoolgids en het jaarplan zijn voor ons dé belangrijkste bijlagen voor het schoolplan en zijn onlosmakelijk aan elkaar verbonden.

6.6 Kwaliteitsontwikkeling binnen De Vier Windstreken

Ook bovenschols werken we op een cyclische wijze aan kwaliteit. Dit doen we door enerzijds de kwaliteit op de scholen te monitoren en anderzijds de scholen te ondersteunen. Met het koersdocumenten en de gezamenlijke ambities geeft het bestuur richting aan wat van scholen verwacht wordt. Iedere directeur legt jaarlijks verantwoording af over de kwaliteit van het onderwijs op de eigen school en de wijze waarop de school invulling geeft aan het beleid van de stichting.



Eens per vier jaar krijgt iedere school een interne audit om zo te reflecteren op de kwaliteit en eigen ontwikkeling. Door middel van deze instrumenten en besprekingen meten wij het effect van ons onderwijs en nemen wij besluiten wanneer de effecten anders zijn dan verwacht.

6.7 Middelen om kwalitatief onderwijs te kunnen bieden

De school krijgt extra financiële ondersteuning van de Vereniging tot instandhouding van Scholen met den Bijbel te Waarder. Deze stichting vindt het belangrijk dat er veel aandacht is aan creatieve vorming. Zo wordt er elk jaar een royal bedrag aan de school toegekend wordt om dit te kunnen bieden. Daarnaast is er een protocol voor het geven van omgevingsonderwijs om zo de wereld rondom de school te betrekken bij het lesgeven, hierbij valt de denken aan bezoeken aan het gemaal, de heksenwaag, de kaasboerderij enz. Ook deze lessen worden gefinancierd door de vereniging. Gezien de grote van het budget kan dit nog jaren doorgaan.

Ambities, doelen en acties voor kwaliteit en middelen

<p>Ambities:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vergroten gespreid leiderschap • Vaststellen doelen voor het omgevingsonderwijs • Vasthouden en verder uitbouwen kennisoverdracht
--

Om bovenstaande ambities te realiseren, stellen we ons de volgende doelen:

1. Doel: Vergroten gespreid leiderschap	Jaar
Actie: Leerkrachten maken keuze voor een bepaald onderwerp voor de schoolontwikkeling en borging, bijv. Rekenen, Taal, Muziek, Lezen enz. Door wisseling van de leerkrachten moet er een nieuwe verdeling maken van de personen die verantwoordelijk zijn voor een onderdeel.	2022-2023
Actie: Vaststellen wie waar verantwoordelijk voor is	2022-2023
Actie Evalueren en vaststellen welke taken er per onderdeel verwacht wordt	2022-2023
Actie: Evalueren en borgen	2022-2024

2. Doel: Vaststellen doelen voor het omgevingsonderwijs	Jaar
Actie: In het schooljaar 2018-2019 is er een begin gemaakt om van elk bezoek het doel te evalueren en opnieuw te formuleren. Deze actie had afgerond moeten zijn, in het schooljaar 2019-2020 (tweejaarlijkse cyclus), maar door de beperkingen van Corona is dat niet afgerond. Komende jaar verder afronden.	2020-2021
Actie: verzamelen van evaluaties en nieuwe doelstellingen en vastleggen van het nieuwe beleid	2021-2022
Actie uitvoeren nieuwe cyclus en evalueren en bijstellen	jaarlijks

1. Doel: Vasthouden bestaande afspraken en uitbouwen van verdere mogelijkheden van kennisoverdracht.	Jaar
Actie: Kennisoverdracht gebeurt op veel manieren. Eén manier is de bordsessie. Tijdens de evaluatievergadering zijn er punten ter verbetering voorgesteld. Deze invoeren	2021-2022
Actie: Zoeken naar andere manieren om elkaar te inspireren en kennis over te brengen.	2022-2024

BRONNEN:

Koersdocument De Vier Windstreken 2020-2024

Schoolgids

Schoolondersteuningsprofiel

Identiteitsplan

Zelfevaluatie De Vier Windstreken op schoolniveau.

Kwaliteitsonderzoeken

Nulmeting 2020

Inspectierapport

