

2015
2019

Schoolplan

De Wouter



cluster BLAUW



Gerard Smuldersstraat 1 5966 NR America
Tel.077-4641918 info@dewouter.nl www.dewouter.nl

Inleiding	4
1.1 Voorwoord.....	4
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	4
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan.....	5
1.4 Bijlagen	5
Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen.....	7
2.4 De school en haar omgeving	7
2.5 Sterkte-zwakte analyse.....	7
2.6 landelijke ontwikkelingen.....	8
Onderwijskundig beleid.....	9
3.1 De missie en visie van de school.....	9
3.2 De visies van de school	11
3.3 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling.....	12
3.4 Aspecten van opvoeden: actief burgerschap en sociale cohesie	13
3.5 De kernvakken: Leerstofaanbod.....	13
3.6 De kernvakken: Wereldoriëntatie	13
3.7 Het lesgeven: Gebruik leertijd	14
3.9 Het lesgeven: Didactisch handelen.....	15
3.10 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	15
3.11 De zorg voor leerlingen: Afstemming.....	16
3.12 Opbrengstgericht werken.....	16
3.13 Opbrengsten	17
Personeelsbeleid	18
4.1 Integraal Personeelsbeleid	18
4.2 Beroepshouding.....	18
4.3 Professionele cultuur.....	19
4.4 Het bekwaamheidsdossier	19
Organisatie en beleid.....	20
5.1 Organisatiestructuur.....	20
5.2 Groeperingsvormen.....	20
5.3 Schoolklimaat	20
5.4 Veiligheid	20
5.5 Arbo-beleid	21
Financieel beleid.....	22
6.1 Financieel beleidsplan	22
6.2 Interne geldstromen.....	22
6.3 Externe geldstromen	22
6.4 Sponsoring	22
6.5 Begrotingen	23
Zorg voor kwaliteit.....	24
7.1 Kwaliteitszorg algemeen.....	24
7.2 Meervoudige publieke verantwoording.....	24
7.3 Wet- en regelgeving	24
7.4 Vragenlijst Personeel.....	25
7.5 Vragenlijst Leerlingen	25
7.6 Vragenlijst Ouders	25
7.7 Het evaluatieplan 2015-2019	25
7.8 Planning vragenlijsten	25
Actie-verbeterpunten 2015-2019.....	26
Formulier "Vaststelling van schoolplan"	28
10.Totaallijst bijlagen bij Schoolplan 2015-2019.....	29

Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2015-2019 is afgestemd op het [Koersplan van Dynamiek](#) scholengroep* en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen periodiek beoordelen en borgen of verbeteren. De onderscheiden beleidsterreinen in dit schoolplan komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtkader. In het hoofdstuk personeelsbeleid beschrijven we de competenties die wij hanteren voor de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers. Deze competenties vormen de rode draad in ons personeelsbeleid.

Met name in de afgelopen jaren 2012 t/m 2015 is binnen Dynamiek Scholengroep volop gediscussieerd hoe we om moeten en kunnen gaan met landelijke en regionale ontwikkelingen binnen het onderwijs. Met name de wet passend onderwijs, maar ook de krimp binnen onze organisatie noopten ons tot nadenken hoe verder vorm te geven aan de organisatie binnen Dynamiek Scholengroep.

Dit heeft geleid tot het vormen van drie clusters binnen onze moederorganisatie: rood, groen en blauw. Rode draad binnen dit clusterdenken is dat het cluster (binnen de kaders van het beleid van Dynamiek Scholengroep) de eenheid van denken wordt niet alleen op onderwijskundig en organisatorisch vlak, maar ook op het gebied van financiën en de uitvoering van het personeelsbeleid.

De directeuren dragen naast hun aandachtsschool / scholen ook de verantwoordelijkheid voor het goed reilen en zeilen van de overige scholen binnen het cluster. In ons denken naar het schrijven van een clusterplan i.p.v. een schoolplan voor de periode 2019-2023 zijn we binnen cluster blauw op de goede weg. Van belang is om alle betrokkenen in dit proces mee te nemen. Dit alles onder het motto:

Wil je snel ergens heen; ga alleen.

Wil je ver komen, ga samen.

Scholen van cluster Blauw:

**-Onder de Wieken,
-Onder de Linde,
-de Wouter,
-de Driehoek,
-de Dobbelsteen,
-de Wouter,
-de Kroevert en
-OBS Weisterbeek**

1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Koersplan van Dynamiek scholengroep in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities. We hebben diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten. De uitkomsten hiervan vormen de basis voor onze verbeterdoelen voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert enerzijds als een verantwoordingsdocument naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders. Anderzijds is het ons planningsdocument voor de periode 2015-2019.

Op basis hiervan stellen we jaarlijks een uitgewerkt [jaarplan](#) op. In ons jaarverslag blikken we terug op de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan de cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

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

1.4 Bijlagen

Het schoolplan is een rompplan. Daarom verwijzen we in de verschillende paragrafen soms naar bijlagen. Dit wordt aangegeven met *.

Voor een totaaloverzicht: zie de lijst met bijlagen. Deze bijlagen zijn op te vragen bij de directeur.

Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Dynamiek Scholengroep
CvB:	Dhr. Jenneskens
Adres + nr.:	Expeditiestraat 3A
Postcode + plaats:	5961PX Horst
Telefoonnummer:	077-4678020
E-mail adres:	info@dynamiek.nu
Website adres:	www.dynamiek.nu

Gegevens van de school	
Naam school:	De Wouter
Directeur:	Dhr. Leurs
Adres + nr.:	Gerard Smuldersstraat 1
Postcode + plaats:	5966 NR
Telefoonnummer:	077-4641918
E-mail adres:	info@dewouter.nl
Website adres:	www.dewouter.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

Het team (14 personeelsleden) bestaat uit:

- 1 directeur
- 3 voltijd groepsleerkrachten
- 4 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 intern begeleider
- 2 onderwijsassistenten (werkzaam binnen passend onderwijs budget ondersteuningsteam)
- 1 administratief medewerker
- 1 conciërge
- 1 interieurverzorgster

Van de 14 medewerkers zijn er 10 vrouw en 4 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 31-7-2015).

Ouder dan 60 jaar	
Tussen 50 en 60 jaar	4
Tussen 40 en 50 jaar	4
Tussen 30 en 40 jaar	2
Tussen 20 en 30 jaar	4
Totaal	14

BS De Wouter heeft geen evenwichtig team wat betreft man-vrouw verhouding van de leraren.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 129 leerlingen. Van deze leerlingen heeft 7 % een gewicht: 5 leerling heeft een gewicht van 0,3 en 4 leerlingen een gewicht van 1,2. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs hebben we beschreven in het document Kenmerken Leerlingen (zie bijlage). In dit document staan de kenmerken per groep beschreven en de consequenties voor de groep(en) en de school. Het leerlingenaantal van de school is stabiel en zal de komende jaren naar verwachting nog iets stijgen. In algemene zin hebben wij, op grond van de kenmerken van de leerlingen, de volgende aandachtspunten:

- Extra aandacht besteden aan het vakgebied taal
- Extra aandacht besteden aan gedragsregulering (sociaal-emotionele ontwikkeling; [Vreedzame School](#))
- Extra aandacht besteden aan leesbeleving

2.4 De school en haar omgeving

“De Wouter” is de basisschool van het dorp America in de gemeente Horst aan de Maas. De school heeft de laatste jaren te maken gemaakt met een flinke daling van het aantal leerlingen door de bevolkingskrimp mede veroorzaakt door het gegeven dat er door gemeentelijk beleid nauwelijks woningen gebouwd konden worden. Het aantal leerlingen daalde van ruim 200 naar 129. Daling stabiliseert zich volgens prognoses op 150 in de komende schooljaren.

De school is een belangrijk onderdeel van de gemeenschap en er neemt een belangrijke plaats in binnen het dorp.

Via aanmelding, ouderverklaring en intakegesprekken hebben we zicht op het opleidingsniveau van de ouders. De kengetallen laten zien dat onze school te maken heeft met vooral : LBO-MBO populatie.

2.5 Sterkte-zwakke analyse

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

Sterke kanten van de school Wat willen we behouden? Waar zijn we goed in?	Zwakke kanten van de school Waar nemen we afscheid van?
<ul style="list-style-type: none"> • Optimaal gebruik maken van goede methodes • Toepassen van IGDI (Interactief Gedifferentieerde Directe Instructie) • Duidelijkheid, structuur bieden • Respect voor elkaar en de omgeving • Gevoel van veiligheid bij kinderen, ouders en leerkrachten • Handelingsgericht werken • Ondersteuningsteam • Open schoolcultuur 	<ul style="list-style-type: none"> • Angst voor verandering, te veel vast willen houden aan wat we hebben • Hoge werkdruk • Aparte zaakvakken • Onstabiel ict-netwerk • Schoolgebouw

Kansen Wat zien we als uitdaging	Bedreigingen Waar moeten we rekening mee houden? Wat zijn onze valkuilen?
<ul style="list-style-type: none"> • Intensieve samenwerken met De Driehoek en andere cluster blauw scholen. • Leerlingen meer lesstof op niveau aanbieden • Doorgaande lijnen in de school • Zelfontdekkend leren • Werken in een passend uitdagend schoolgebouw • Meer van en met elkaar leren • Nieuwe WO-methode, • Meer groepsdoorbrekend werken / projecten • Talenten van kinderen ontdekken en de kans geven te ontwikkelen. • 21 eeuwse vaardigheden integreren • Meer inzetten van alle ICT-mogelijkheden 	<ul style="list-style-type: none"> • Keuzes durven maken • Niet teveel ineens willen doen • Krimpand leerlingaantal • Financiën • Grenzen stellen aan passend onderwijs •

2.6 landelijke ontwikkelingen

We houden rekening met de volgende landelijke ontwikkelingen:

1. Veel aandacht voor opbrengstgericht werken
2. Veel aandacht voor handelingsgericht werken
3. Een toenemende aandacht voor de sociale vaardigheden van leerlingen
4. Aandacht voor de 21 eeuwse vaardigheden: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Verdere invoering passend onderwijs
6. De rol van de leerkracht komt steeds centraler te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leerkrachten
8. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen
9. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)
10. Meer aandacht voor kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong

Onderwijskundig beleid

3.1 De missie en visie van de school

Missie- Visie

Onze school is een rooms katholieke basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem met veel aandacht voor het individuele kind. Onze school staat open voor alle leerlingen [alle religies] die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers (tenzij het schoolondersteuningsprofiel verheldert dat wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden). Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we met name de vakken taal en rekenen van belang en gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. Naast kennisoverdracht besteden we veel aandacht aan de culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen. Ons onderwijs geeft kinderen de kans om actief lerend, kritisch en creatief bezig te zijn. Leerlingen en leerkrachten gaan op een prettige manier met elkaar om en hebben samen plezier. We zetten sterk in op de ontwikkeling van talenten en kwaliteiten van onze kinderen. Wij werken op een gestructureerde manier aan de ontwikkeling van ieder kind. De kinderen ervaren hierbij een gevoel van veiligheid waardoor er ruimte is om onderzoekend uitdagingen aan te gaan. Zelfstandigheid, zelfsturing en samenwerken zijn vaardigheden die hierbij belangrijk zijn

Onze Schoolvisie

Wij vinden het belangrijk dat kinderen lekker in hun vel zitten. Dit bereiken we door kinderen op hun eigen niveau te laten ontwikkelen en kinderen het gevoel te geven dat ze gezien, gewaardeerd en gehoord worden.

In dit kader is het belangrijk dat er een doorgaande lijn is waarin ontwikkeling van het kind, maar ook van ons onderwijs mogelijk is.

Ontwikkelingen die we de komende jaren inzetten passen bij de volgende 5 kernbegrippen:

- *Welbevinden;*

Kinderen voelen zich thuis, hebben het gevoel gehoord en gezien te worden en kunnen zichzelf zijn. Met dit in ons achterhoofd werken we dagelijks met onze kinderen. Wanneer we in veiligheid en vertrouwen naar school gaan, is de basis aanwezig om van hieruit tot ontplooiing te komen.

- *Kinderen leren leren;*

Door samen te werken leren we van, door en met elkaar en benutten we elkaars kwaliteiten. Coöperatief leren is hier een uitwerking van. Interactie tussen kinderen onderling en tussen kinderen en leerkracht bepaalt de kracht van ons onderwijs. Ook kinderen leren om zelfstandig problemen op te lossen en te leren is een belangrijk aspect van ons onderwijs. Een ander aspect is het leren zelfstandig te werken. Hoge eisen aan je werk stellen en zelfstandig plannen zijn aspecten die veel kinderen moeten leren.

- *Passend Onderwijs;*

Ieder van ons heeft kwaliteiten en mogelijkheden. Het is aan ons om deze te zien, te benutten en elkaar daarvan te overtuigen. Voor elk kind moet plaats zijn.

- *Betrokkenheid;*

Als we het nut inzien waarom we iets doen en dit past in de belevingswereld waarin we verkeren, ontstaat een situatie waarin betrokkenheid de basis is voor optimale ontwikkeling.

- *Resultaatgericht werken*

Uit elk kind moet het maximaal haalbare gehaald worden zonder dat het kind zich hierbij ongelukkig voelt. Ditzelfde geldt voor de groep als totaal. De focus op resultaten en de analyse van behaalde resultaten moet dit bewerkstelligen.

Missiebeleid

Beleid om de missie levend te houden:

- Missie, slogan en kernwaarden komen 1x per jaar aan bod in een personeelsvergadering.

Streefbeelden

Voor de komende vier jaar is een aantal richtinggevende uitspraken van belang voor onze activiteiten en prioritering:

Streefbeelden
1. In 2019 realiseren we onderwijs voor de groepen 1 t/m 8 in een doorgaande lijn aan de hand van een methodiek. Binnen de methoden en het handelen van de leerkrachten moet structureel aandacht zijn voor de 21 century skills.
2. In 2019 geven we uitdagend, ontwikkelingsgericht onderwijs op maat (passend onderwijs), waarbij we rekening houden met de talenten van de leerlingen. Kinderen hebben vanuit hun talenten en hun onderwijsbehoeften meer invloed op het eigen leren. We geven ondersteuning thuisnabij en werken actief samen met anderen: 1 kind – 1 plan.
3. Onze school beschikt over vakbekwame leraren die met elkaar samenwerken en samen leren. Medewerkers kennen hun kwaliteiten, werken samen in professionele leergemeenschappen en ontwikkelen zich van startbekwaam naar basisbekwaam tot vakbekwaam.
4. Onze school werkt met anderen samen; er is sprake van een doorgaande lijn van voorschool tot en met voortgezet onderwijs. We werken met ouders samen aan de ontwikkeling van hun kind (partnerschap).
5. We realiseren opbrengsten op niveau als resultaat van de kwaliteit van ons onderwijs. Opbrengsten worden professioneel geanalyseerd, en voorzien van conclusies en passende interventies. We verantwoorden ons op transparante wijze over de opbrengsten .

3.2 De visies van de school

Visie op de maatschappelijke opdracht van de school

Onze school heeft drie hoofdtaken: leren, brede vorming en opvoeden. Wij richten ons in balans op leren (reken, taal, lezen) en brede vorming, algemene ontwikkeling, burgerschap, opvoeden en sociale ontwikkeling.

Visie op lesgeven

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

- Interactief lesgeven
- Onderwijs op maat geven: differentiëren
- Gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- Een kwaliteitsvolle directe instructie verzorgen
- Kinderen zelfstandig samen laten werken

Visie op leren

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

Visie op identiteit

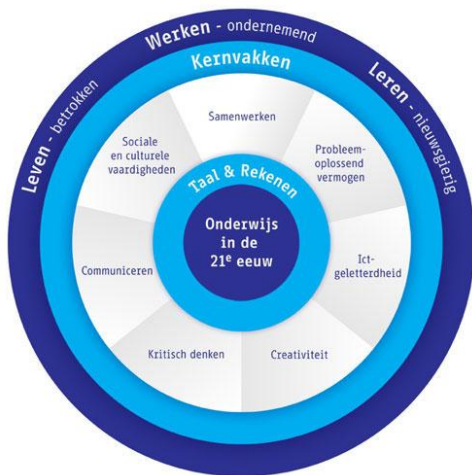
Onze school is een Katholieke basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Omdat we het belangrijk vinden dat onze kinderen kennis maken met de diversiteit aan levensovertuigingen, besteden we aandacht aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing of -overtuiging. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving), ontwikkeling van sociale vaardigheden, actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. Onze ambities zijn:

1. Wij besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2. Wij besteden expliciet aandacht aan Rooms Katholieke feesten als Kerst, Witte Donderdag, Goede Vrijdag, Hemelvaart, Pasen, Pinksteren, Eerste Heilige Communie, Het Vormsel.
3. Wij besteden aandacht aan geestelijke stromingen
4. Wij besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling. De Wouter werkt aan de uitgangsprincipes van de Vreedzame School.
5. Wij besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
6. Wij laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving
7. Op school besteden we ook aandacht aan andere religieuze feesten als deze relevant zijn

Visie op 21st century skills

Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal kunnen functioneren in de 21st eeuw. We onderschrijven in de eerste plaats het belang van een kennissamenleving en gaan ervan uit, dat kennis altijd en overal voorhanden is. Daarnaast beseffen we dat het in de kennissamenleving ook gaat om kenniscreatie en -constructie, om innovatie. In de derde plaats is het een feit dat door de ontwikkeling van digitale middelen en media, globale grenzen vervagen en het delen van kennis en het met elkaar daarover communiceren een steeds centralere speelt in onze samenleving. Op onze school willen we daarom gericht aandacht besteden aan deze 21st century skills.

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



3.3 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling

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

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling middels de methode 'kinderen en hun sociale talenten'.
2. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling : Vison.
3. We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (IV/V), dan volgt er gerichte interventie in overleg met alle betrokkenen.
4. We zien het gewenste gedrag [in de klas](#) en [openbare ruimtes](#) zoals omschreven in de matrix

3.4 Aspecten van opvoeden: actief burgerschap en sociale cohesie

Leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Wij vinden het van belang om onze leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. De werkwijze en het aanbod van de Vreedzame School maakt het mogelijke om te werken richting onze ambities:

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

We hebben aanbod bepaald en vastgelegd in een document actief burgerschap*.

3.5 De kernvakken: Leerstofaanbod

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

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

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een Quick Scan([WMK meerjarenplanning](#))

We hebben de vakken, methoden en toetsinstrumenten op een rij staan in hoofdstuk 3 van onze [schoolgids](#)*.

3.6 De kernvakken: Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen.

1. Wij beschikken over moderne methodes voor wereldoriëntatie.

2. De lessentabel verheldert hoeveel tijd er per groep besteed wordt aan wereldoriëntatie en creatieve vorming
3. Bij wereldoriëntatie zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taallesonderwijs en rekenen en wiskunde

3.7 Het lesgeven: Gebruik leertijd

We willen leertijd effectief besteden omdat leertijd een belangrijke factor is voor het leren. Ook willen we de leerlingen voldoende leertijd geven om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken vanuit een lessentabel, een weekoverzicht en een dagvoorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen. Onze belangrijkste ambities zijn ([zie verder WMK-PO](#)):

1. De leraren werken doelgericht - ze weten wat ze willen bereiken.
2. Materialen liggen op bereikbare plaatsen.
3. Leerlingen weten wat ze moeten doen als ze klaar zijn.
4. De lesovergangen verlopen vlot.
5. De klas ziet er opgeruimd uit.

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan.

3.8 Het lesgeven: Pedagogisch handelen

Leraren zijn van cruciaal belang. Zij hebben de vormende taak hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. Leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerling alleen en met anderen zelfstandig kan werken.

Onze belangrijkste ambities zijn ([zie verder WMK-PO](#))

1. De leerkracht zorgt ervoor dat de kinderen kunnen en mogen zijn wie ze zijn.
2. De leerkracht bevordert het zelfvertrouwen van de leerlingen.
3. De leerkracht straalt enthousiasme uit, kan relativeren en maakt bewust gebruik van humor.
4. De leerkracht handelt volgens vaste patronen, ze zijn voorspelbaar, kinderen weten wat ze kunnen verwachten.
5. De leerkracht sluit op niveau, aan bij de belevingswereld en belangstelling van het kind.

3.9 Het lesgeven: Didactisch handelen

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs (werken met groepsplannen). We differentiëren bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken. Onze belangrijkste ambities zijn [\(zie verder WMK\)](#):

1. De leerkracht legt op interactieve wijze, volgens het directe instructiemodel, duidelijk uit.
2. De leerkracht benut de mogelijkheden van het leren leren optimaal.
3. De leerkracht zorgt voor optimale motivatie bij de kinderen voor hun werk.
4. De leerkracht zorgt voor optimale motivatie bij de kinderen voor hun werk.
5. De leerkracht heeft hoge verwachtingen van de kinderen.

3.10 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen

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

Onze ambities zijn:

1. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen.
2. De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken.
3. De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie).
4. De taken bevatten keuzeopdrachten.
5. De leraren laten de leerlingen, waar mogelijk, samenwerken en elkaar ondersteunen.
6. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen.

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan.

3.11 De zorg voor leerlingen: Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we drie niveaus van instructie:

niveau 1: de instructieafhankelijke groep

niveau 2: de groep voor de basisinstructie

niveau 3: de instructieonafhankelijke groep (meestal korte instructie).

De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de leerlingkenmerken.

Onze belangrijkste ambities zijn (zie verder WMK-PO):

1. De leraren kennen de onderwijsbehoeften van kinderen.
2. De leraren beschikken over een groepsoverzicht.
3. De leraren werken met een groepsplan en werken met drie niveaus.
4. De leraren stellen doelen vanuit de doorgaande leerlijn.
5. De leraren voeren gesprekken met kinderen en ouders over de ontwikkeling van het kind

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan.

3.12 Opbrengstgericht werken

Dynamiek Scholengroep hecht veel waarde aan optimale opbrengsten voor haar onderwijs.

Vanuit dit uitgangspunt heeft Dynamiek Scholengroep een [aantal afspraken](#) vastgelegd om dit in de organisatie te verankeren. In deze paragraaf beschrijven wij wat dit inhoudt voor 'De Wouter'.*

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

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

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

Onze belangrijkste ambities zijn ([zie verder WMK](#)):

1. De leerkracht voert gesprekken met kinderen (en eventueel ouders) om zicht te krijgen op de onderwijsbehoeften van hun leerlingen.
2. De leerkracht beschikt over doelen per toets (vaardigheidsscores).
3. De leerkracht evalueert het groepsplan zorgvuldig en voert het opgestelde groepsplan adequaat uit.
4. De leerkracht is in staat om alle groepjes feedback te geven.
5. De leerkracht analyseert systematisch gegevens van hun leerlingen (en analyseren en interpreteren deze gegevens).

3.13 Opbrengsten

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. We streven optimale opbrengsten na. Dit geldt met name voor taal, rekenen en sociaal-emotionele ontwikkeling. We vinden het belangrijk dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs.

Onze ambities zijn:

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

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan.

[Schooljaar 12-13](#)

[Schooljaar 13-14](#)

[Schooljaar 14-15](#)

Personeelsbeleid

4.1 Integraal Personeelsbeleid

Dynamiek scholengroep heeft een integraal personeelsbeleidsplan dat ook van toepassing is voor onze school. Voor de overige stukken verwijzen we naar de site van [Dynamiek Scholengroep](#):

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie van de school en aan de vastgestelde competenties. Iedere medewerker dient binnen drie jaar op basisniveau in zijn functie te functioneren.

We gaan uit van de volgende competenties:

1. Gebruik leertijd
2. Pedagogisch handelen
3. Didactisch handelen
4. Afstemming (HGW)
5. Klassenmanagement
6. Opbrengstgericht werken
7. Beroepshouding
8. Communicatie

De competenties en de criteria zijn verwerkt in een zogenaamde "[grote kijkwijzer](#)" van ons cluster. Daardoor borgen we dat onze doelen aan bod komen bij de groepsbezoeken. De inhoud van de grote kijkwijzer staat centraal bij vrijwel alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de werk-, functionering- en waarderingsgesprekken.

Op clusterniveau willen we de kwaliteiten van de leraren breed inzetten. Hiermee bereiken we een verbetering van ons onderwijs en we stimuleren hiermee ook de ontwikkeling van de desbetreffende leerkracht. We willen dit realiseren door:

- de kwaliteiten van onze leerkrachten in kaart te brengen;
- de kwaliteiten inzetten naar behoefte;
- middelen uit scholingsgelden en eigen formatie reserveren;
- vervangingen om projecten (collegiale visitatie, consultatie, ondersteuning, coaching, maatjeswerk) vorm te geven.

4.2 Beroepshouding

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

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

4.3 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren. Daartoe leggen de directie, IB-er en de leerkrachten klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. Er wordt beleid geformuleerd met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren. De volgende kernwoorden zijn de basis van onze professionele cultuur: verantwoordelijkheid nemen, vertrouwen geven, aanspreekbaarheid en respect.

Deze kernwoorden hebben we verder uitgewerkt en vormen het fundament onder ons functioneren. De komende jaren wordt er beleid ontwikkeld op leren van en met elkaar in professionele leergemeenschappen. De leraren houden hun eigen ontwikkeling bij middels een portfolio.

Ambitie:

De schoolleider is geregistreerd schoolleider en de leraren zijn geregistreerd in het lerarenregister.

4.4 Het personeelsdossier

Alle werknemers beschikken over een bekwaamheids/personeelsdossier. Dit wordt beheerd door de leraren zelf; het dossier is altijd op school aanwezig, het is digitaal. De directie zorgt ervoor dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De missie en visie(s) van de school
- De competentie set
- De gescoorde competentie lijstjes
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (WG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek

Leerkrachten werken ook met een portfolio, als bijlage bij het dossier. In het portfolio verzamelt de werknemer 'bewijzen' voor zijn persoonlijke ontwikkeling.

Organisatie en beleid

5.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de 20 scholen van Dynamiek. De directie geeft, onder eindverantwoordelijkheid van het College van Bestuur van de stichting, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. Op school is verder een [ouderraad](#) en een [medezeggenschapsraad](#). Op stichtingsniveau is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

5.2 Groeperingsvormen

De school werkt volgens het leerstofjaarklassensysteem waarbij combinatieklassen het uitgangspunt vormen voor de dagelijkse organisatie.

5.3 Schoolklimaat

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

Onze ambities zijn:

1. De school ziet er verzorgd uit.
2. De school is een veilige school.
3. Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om.
4. Ouders ontvangen het laatste nieuws via ISY.
5. De school organiseert jaarlijks ouderavonden (thema-avonden).
6. Ouders participeren bij diverse activiteiten
7. De school staat altijd open - de leraren zijn bereikbaar

5.4 Veiligheid

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

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

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. Het directie analyseert jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stelt op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (m.n. gedragsregels). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd.

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

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie, een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over 3 BHV'ers.

De sociale en fysieke veiligheidsenquête worden 1 keer per twee jaar gemeten bij ouders, leerlingen en leraren met behulp van een [vragenlijst](#).

5.5 Arbo-beleid

Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de bedrijfsarts, een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de directeur in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school. We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een ontruimingsplan aanwezig. Verder verwijzen we hier naar de bijlagen.

Bijlagen *

- Verzuimbeleidsplan Dynamiek
- Integraal gezondheidsmanagement Dynamiek

5.6 Interne communicatie

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

Onze ambities zijn:

1. We werken met een vergadercyclus waarbij een afwisseling is tussen team-, bouw- en samenwerkingsvergaderingen.
2. De OR vergadert +/- 6 x per jaar.
3. De MR vergadert +/- 6 x per jaar.
4. We maken gebruik van Isy om ouders te informeren.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan.

Financieel beleid

6.1 Financieel beleidsplan

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van Dynamiek scholengroep³. Het College van Bestuur draagt de eindverantwoordelijkheid voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch koersplan van Dynamiek en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De algemeen directeur zorgt, in samenspraak met de directeuren, voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld (zie bijlage) met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau en de financiële dienstverlener "Overkwartier". Maandelijks rapporteert de financiële dienstverlener aan de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage. (MARAP) Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Maandelijks wordt tevens het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden besproken met de afdeling P&O en Financiën, alsmede tijdens de managementrapportage.

6.2 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie schoolgids). Jaarlijks legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

Onze school kent ook een overblijfregeling. Deze wordt gerealiseerd door de TSO van 't Nest'. Leerlingen die willen overblijven tussen de middag moeten hiervoor een vastgesteld bedrag betalen.

6.3 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte gelden (bestemmingsbox), impuls gelden en gelden voor Passend Onderwijs. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteed zijn en aan welke thema's. Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor schoolmaatschappelijk werk, stimuleren van de ouderbetrokkenheid, cultuureducatie en het opleiden van overblijfouders. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s).

6.4 Sponsoring

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Dynamiek Scholengroep onderschrijft dit convenant. De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen.
- Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.

- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant. Dynamiek heeft de afspraken met betrekking tot sponsoring vastgelegd in een notitie*.

6.5 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van het CvB vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor het CvB en de directeuren van de scholen. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

De directeur stelt jaarlijks in overleg met het CvB een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school. Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar een personeelsformatieplan op. Hierin wordt de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie, wegingsgelden en impuls-gelden verantwoord. Het personeelsformatieplan wordt besproken met de MR.

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

De meerjareninvesteringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen. Vanaf het jaar 2005 zijn de investeringen geactiveerd en op basis van de gekozen afschrijvingstermijnen wordt bepaald wanneer de investering is afgeschreven.

Zorg voor kwaliteit

7.1 Kwaliteitszorg algemeen

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch (zie evaluatieplan, hoofdstuk 8.10) en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt.

Onze ambities zijn:

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

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan.

7.2 Meervoudige publieke verantwoording

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende stakeholders. Onze leerlingen informeren we via de leerlingenraad. We informeren ouders via ISY, de schoolgids en tevens geven we relevante informatie via de website van de school.

Daarnaast wordt 6x per jaar met de MR overleg gevoerd over het schoolbeleid en de daaruit voortkomende acties.

Twee keer per jaar vindt er in clusterverband een gesprek plaats met het college van bestuur (managementrapportage). Centraal in deze rapportages staan de opbrengsten van de school:

- Eindopbrengsten
- Tussenopbrengsten
- Sociale opbrengsten
- Realisatie verbeterdoelen

7.3 Wet- en regelgeving

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

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

7.4 Vragenlijst Personeel

De [vragenlijst voor het personeel](#) (WMK) is afgenomen in april 2014 (N=11). Het responspercentage was 100%. De leraren zijn gemiddeld genomen ruim *tevreden* over de school. Gemiddelde score: 3,52. Scoren is mogelijk tussen 0 en 4.

7.5 Vragenlijst Leerlingen

De [vragenlijst voor Leerlingen](#) (WMK) is afgenomen in april 2014. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 5 t/m 8 (N=64). Het responspercentage was 97%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,23. Scoren is mogelijk tussen 0 en 4.

7.6 Vragenlijst Ouders

De [vragenlijst voor Ouders](#) (WMK) is afgenomen in april 2014. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school (N=76). Het responspercentage was 76%. De ouders zijn gemiddeld genomen tevreden over de school: score 2,84. Scoren is mogelijk tussen 0 en 4.

7.7 Het evaluatieplan 2015-2019

Onze school beschikt over een meerjarenplanning voor afname van de Quick Scans. Alle thema's worden minimaal eenmaal de vier jaar geëvalueerd door directie en team, zie [meerjarenplanning](#) wmk-po*.

7.8 Planning vragenlijsten

Onze school beschikt over een [meerjarenplanning](#)* voor afname van de Algemene Vragenlijsten (1 x per vier jaar) en de Sociale Veiligheid vragenlijsten (1 x per twee jaar).

Actie-verbeterpunten 2015-2019

Thema	Verbeterpunt	15-16	16-17	17-18	18-19
Kwaliteitszorg (incl WMK)	Afname Vragenlijst Veiligheid Leraren	x		x	
	Afname Vragenlijst Veiligheid Leerlingen	x		x	
	Afname Vragenlijst Veiligheid Ouders	x		x	
	Afname Quick Scans 2015-2019	x	x	x	x
	Afname vragenlijst leraren			x	
	Afname vragenlijst leerlingen			x	
	Afname vragenlijst ouders			x	
	Jaarlijkse evaluatie	x	x	x	
	Kwaliteitenboek uitbouwen en incl planning evaluatie borgingsdocumenten				
Vakbekwaamheid, professionele cultuur, professionaliseren	Gebruik maken van elkaars kwaliteiten		x	x	x
	Inzetten van structurele collegiale consultatie	x	x	x	x
	IPB-cyclus borgen	x	x	x	x
	Grote kijkwijzer als basis hanteren in IPB-cyclus / normindicatoren vaststellen	x	x	x	x
	Intensiveren samenwerkingsactiviteiten cluster	x	x	x	x
	Medewerkers onderhouden eigen bekwaamheidsdossier / portfolio	x	x	x	x
Onderwijs op maat, talenten ontwikkelen	Passend onderwijs: zorgroutes optimaliseren 1 kind 1plan	x	x	x	
	OPP (groeidocument optimaliseren en koppelen aan groepsoverdracht	x	x	x	
	Oriëntatie en implementatie van meervoudige intelligentie / verschillende leerstijlen kinderen		x	x	x
	Oriëntatie, ontwikkelen en implementeren van projecten in de gehele school / groepsdoorbrekend werken aan een thema	x	x	x	

Spelen, leren en werken in een veranderende omgeving	Doorgaande inhoudelijke lijn 0-13 jaar met voorschool ontwikkelen en implementeren	x	x	x	x
	Veilige sfeer vergroten. Optimaliseren Vreedzame School	x	x	x	x
	Inzetten van externe expertise (haal de wereld naar binnen, maatschappelijke organisaties)		x	x	x
	Ouderbetrokkenheid vergroten incl. educatief partnerschap	x	x	x	x
Opbrengsten en onderwijs versterken	IGDI-model (instructiemodel) optimaliseren	x	x		
	Opbrengstgericht werken borgen	x	x	x	x
	Invoeren werkwijze geïntegreerd aanbod WO en expenseive&creatieve vakken	x			
	In stappen toename eigenaarschap en invloed van leerlingen op leerproces vergroten	x	x	x	
	Leesmotivatie ieder kind versterken (leesmonitor)	x	x	x	x
Moderniseren onderwijs	gepersonaliseerde leerplatformen met adaptieve leertechnologieën integreren		x	x	x
	ICT randvoorwaarden incl hardware en netwerk	x	x	x	x
	ICT-kennis en vaardigheden leerkrachten	x	x	x	x
	Modernisering / aanpassingen van het schoolgebouw en buitenterrein		x	x	x

Formulier "Vaststelling van schoolplan"

School: Basisschool De Wouter
Adres: Gerard Smuldersstraat 1
Postcode/plaats: 5966 NR Ameria

Medezeggenschapsraad

De medezeggenschapsraad van bovengenoemde school heeft het van 1 augustus 2015 tot en met 31 juli 2019 geldende schoolplan van deze school vastgesteld

Namens de M.R.: mevr. M. Hoeijmakers (voorzitter)

Sevenum, 2 oktober 2015

Bevoegd gezag

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het van 1 augustus 2015 tot en met 31 juli 2019 geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag: dhr. J.Jenneskens (voorzitter van het College van Bestuur)

Horst, vrijdag 2 oktober 2015

Totaallijst met bijlagen bij Schoolplan 2015-2019

- 1 Koersplan Dynamiek Scholengroep
- 2 Kenmerken leerlingen (incl onderzoek lezen / woordenschat)
- 3 Document actief burgerschap
- 4 Overzicht vakken, methoden en toetsinstrumenten
- 5 Opbrengstgericht werken Dynamiek Scholengroep
- 6 Normenoverzicht opbrengsten De Wouter
- 7 Grote kijkwijzer
- 8 Integraal personeelsbeleidsplan
- 9 Hoe gaan we om met agressie en geweld
- 10 Wat verwachten we van ouders op school?
- 11 Verzuimbeleidsplan Dynamiek
- 12 Integraal gezondheidsmanagement Dynamiek
- 13 Financieel beleidsplan Dynamiek
- 14 Beleid sponsoring Dynamiek
- 15 Overzicht afnames enquêtes en WMK-PO