

Schoolplan

De Willemsparkschool

Periode 2016-2017 / 2019-2020

Inhoudsopgave

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

1.2 Toelichting

2 De WPS

2.1 Visie

2.2 Missie

2.3 Kernwaarden

2.4 Kenmerken

2.5 Organisatie

2.6 Samenwerking

3 Het onderwijs

3.1 Uitgangspunten

3.2 Schoolconcept

4 Strategisch beleid

4.1 Analyses

4.2 Thema's

5 Speerpunten

5.1 De basisvakken

5.2 De 5 speerpunten

6 Zorg voor kwaliteit

6.1 Uitgangspunten

6.2 Zicht op kwaliteit van het onderwijs

7 Personeelsbeleid

8 De zorg en passend onderwijs

9 Financieel beleid

1. Inleiding

1.1 Voorwoord

Dit is het schoolplan van de Willemsparkschool (WPS). Het beschrijft het beleid van de school voor de periode 2016-2017 / 2019-2020. We hebben er naar gestreefd dit zo kort en krachtig mogelijk te doen. De publieksversie van dit schoolplan past dan ook op een poster, die op onze website te vinden is.

De WPS is een school met ambitie. Als school hebben we een lange traditie van onderwijs op hoog niveau. Effectief onderwijs met veel aandacht voor taal, lezen, rekenen en talentontwikkeling. Gerichte aandacht ook voor de professionalisering van leerkrachten en de schoolleiding.

Eens in de vier jaar leggen we onze visie, missie, kernwaarden en ambitie vast in een schoolplan. In het plan geven we aan waar we als school staan in het bereiken van eerder vastgestelde plannen en ambities. En we beschrijven aan welke ontwikkelingen we meer aandacht aan willen besteden.

Het schoolplan 2016-2017 / 2019-2020 is het vervolg op het schoolplan 2012-2013 / 2015-2016. Voor de totstandkoming hebben we gebruik gemaakt van informatie uit het kwaliteitsonderzoek onder medewerkers, de ouder- en leerlingtevredenheidpeiling, de visie en uitgangspunten van het team en het bestuur, de door het team en het bestuur benoemde speer- en school-ontwikkelpunten voor de periode 2016-2017 / 2019-2020 en de analyse van de CITO leerlingvolgsysteemgegevens 2015-16.

In dit nieuwe plan wordt vooral het accent gelegd op de ontwikkeling van vaardigheden die de huidige (snel) veranderende maatschappij vraagt. Hierbij geldt: we volgen de vernieuwde inzichten op de voet, onderzoeken alle mogelijkheden (o.a. door uit te proberen in de praktijk), stellen voortdurend bij en hebben oog voor behoud van het goede. Het bestuur en de MR denken actief mee in veranderprocessen.

De opbrengst van dit schoolplan moet in de dagelijkse praktijk naar voren komen. Samen houden we, zowel formeel als informeel de vinger aan de pols of we de plannen waarmaken. Ouders hebben op de WPS een actieve rol in de ontwikkeling en de manier waarop de leerprestaties van de kinderen tot stand komen. Dat doen we in eerste instantie door met zijn allen op onze kernwaarden te letten, die iedereen voelt, ziet en direct begrijpt: plezier, geluk, goede prestaties, veiligheid en enthousiasme.

1.2 Toelichting

Het schoolplan functioneert als een verantwoordingsdocument naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument voor de planperiode 2016-2017 / 2019-2020. Op basis hiervan zal de directie jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In de management rapportages en in het jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde doelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

Hoogste niveau:

Het schoolplan is opgesteld door de directie in samenwerking met het bestuur van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad en ter toetsing aan de commissie van

toezicht. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school, de ambities en ontwikkelpuntenpunten.

Tussen niveau:

De doelen uit het schoolplan worden opgenomen, gevolgd en geëvalueerd in het document Management Rapportage 16-20. Bestuur en team (experts) zijn betrokken bij het opstellen en evalueren van de doelen.

Operationeel niveau:

Planmatig worden de onderdelen uit het schoolplan besproken via de management rapportages. Hierin worden de meer algemene doelen uit het schoolplan jaarlijks uitgewerkt en zo nodig bijgesteld in concreet, meetbare doelen en activiteiten. In het jaarplan worden de activiteiten per schooljaar vastgesteld. Aan het begin van ieder schooljaar wordt het jaarplan voor dat schooljaar door directie, team en bestuur vastgesteld.

2. De WPS

2.1 Visie

Ieder kind is uniek en talentvol en heeft het recht om zich te ontwikkelen in een uitdagende en veilige omgeving.

We geloven dat leerlingen zich onderscheiden door:

- een brede en nieuwsgierige kijk op de wereld, zowel in hun directe leefwereld als naar onbekende en andersoortige culturen;
- plezier te hebben in het leggen van contacten met anderen in hun directe omgeving en daarbuiten;
- communicatief zeer vaardig en onderlegd te zijn in het beschrijven en verklaren van wat er in hun wereld en die van anderen gebeurt;
- creatief en bekwaam te zijn in het uiten van hun beleving en gevoelens in spraak, gebaar, beeld, spel, muziek, dans en alle culturele uitingsvormen die onze samenleving rijk is;
- plezier te hebben in sport en spel om samen te werken en de competitie aan te gaan.

2.2 Missie

De WPS neemt ieder kind mee op een educatieve reis om het optimaal voor te bereiden op de eigen toekomst.

Dat is het uitgangspunt en leidraad voor de manier waarop we werken. De WPS is een school waar klassikaal onderwijs centraal staat en waar kinderen samen leren, zich samen ontwikkelen en samen presteren. Zo bereiden we onze leerlingen voor om goed en respectvol te functioneren in de huidige en toekomstige samenleving. We differentiëren ons onderwijsaanbod. Zo zorgen we ervoor dat het beste uit ieder kind tot wasdom komt en ieder kind de mogelijkheid krijgt zich maximaal te ontplooien. De manier waarop wij ons onderwijs op de WPS inrichten en met elkaar omgaan is herkenbaar aan:

- de wil dat ieder kind zijn kennis, inzicht, houding en vaardigheden maximaal ontwikkelt;
- de inzet om kinderen optimaal voor te bereiden op hun rol in de samenleving;
- het plezier van kinderen en leerkrachten om het beste uit zichzelf halen;
- de aandacht voor het unieke talent en de ontwikkelingsmogelijkheid van ieder kind;
- de resultaten waarover wij verantwoording aan elkaar afleggen.

2.3 Kernwaarden

In ons dagelijkse functioneren laten we ons leiden door onze kernwaarden die we als team hebben benoemd en waar we persoonlijk en als professionele leerkrachten belang aan hechten. Deze vormen de basis voor de wijze waarop we met elkaar samenwerken:

- blijvend investeren, als en nu het kan;
- flexibiliteit en rekbaarheid;
- verbondenheid (in leerpaden en een flexibele doorgaande lijn);
- oog voor het spelende kind (zonder spel geen beschaving);
- openheid in een warme en gezellige omgeving;
- waardering voor het oude en het nieuwe;
- ontwikkeling van uniek talent door vakdocenten & professionals;
- persoonlijke aandacht voor ieder kind en individu;
- volop benutten en profiteren van de mogelijkheden van ICT;
- eigenwijs innoveren en volhouden tot het lukt.

2.4 Kenmerken

De WPS is een ambitieuze school, die streeft naar het scheppen van een optimaal schoolklimaat waarin het waarmaken van de ambities mogelijk is.

De WPS-leerkracht:

De leerkrachten maken de WPS. Als coach en begeleider van het lerende kind, maar ook als 'hoeders' van het schoolklimaat. Wij hechten zeer aan het vakmanschap van onze leerkrachten en investeren daar nadrukkelijk in. Dat zorgt ervoor dat zij in staat zijn in het klaslokaal de juiste keuzes te maken in het belang van elk kind. Leerkrachten met passie voor hun vak inspireren onze kinderen. Enthousiasme en bevologenheid zijn emotionele dragers van kennis en cultuur. Een bevologen team van leerkrachten is voor ons een belangrijke indicator dat we de ambities uit het schoolplan waarmaken.

De WPS-leerling:

De WPS-leerling heeft plezier, is zelfverzekerd, zelfredzaam, mag meedenken over de school, schoolomgeving en regels en zelf mede vorm geven aan de eigen ontwikkeling. De kernwaarden van onze school zijn terug te vinden in de manier waarop je een WPS-leerling herkent:

IK HEB EEN BREDE EN NIEUWSGIERIGE KIJK OP DE WERELD

IK VIND HET LEUK OM TE LEREN EN ERGENS IN UIT TE BLINKEN

IK KAN GOED UITLEGGEN HOE IK ME VOEL

IK GA MET PLEZIER NAAR SCHOOL

IK BEN TROTS OP MIJN SCHOOL

IK VIND HET FIJN OM SAMEN TE WERKEN EN TE SPELEN

De WPS-ouders:

De WPS ouders zijn sterk betrokken bij de schoolactiviteiten en investeren veel tijd thuis om hun kind te ondersteunen in diens ontwikkeling: een aanzienlijk deel van onze ouders helpt actief mee op school en vrijwel alle ouders helpen de kinderen met hun huiswerk. Ouders denken actief mee

over het onderwijs en zetten waar mogelijk hun talenten in om bij te dragen aan het succes van hun kind en de school. Er is een goede afstemming tussen school en thuis in het opvoedend denken en handelen.

De school:

We zien school als een plek waar je met plezier naar toe gaat. Vrolijke kinderen zijn een teken dat ze zich op school thuis voelen. En dat gevoel is essentieel om te kunnen leren en presteren. Enthousiasme bij kinderen is een indicatie dat we op de juiste weg zijn om de ambities waar te maken.

Het onderwijs:

Het onderwijs is herkenbaar door degelijke kennisoverdracht, interactieve instructies, samenwerkend spelen en leren en goede resultaten. De WPS is een school waar leerresultaten belangrijk zijn. Geen ongenueanceerde prestatiedrang en obsessie voor CITO scores, maar een groot plezier om ergens goed in te zijn en het beste uit jezelf te halen. We zijn er van overtuigd dat kinderen daar vrolijk en gelukkig van worden. De WPS wil de unieke talenten die ieder kind heeft tot wasdom laten komen.

2.5 Organisatie

De WPS is een schoolvereniging voor algemeen bijzonder onderwijs. De ouders van de leerlingen zijn lid van de vereniging. Dit betekent dat we als school zelfstandig functioneren en geen deel uitmaken van een grote onderwijsorganisatie. Wel werkt de school op bestuursniveau en directeursniveau nauw samen met andere zelfstandige scholen in Amsterdam. Deze zelfstandige positie leidt ertoe dat ouders via de schoolvereniging en het bestuur invloed uitoefenen op het beleid van de school. Ouderparticipatie en ouderbetrokkenheid zijn een belangrijk onderdeel van de cultuur op school.

Bestuur

De schoolvereniging staat onder leiding van het bestuur. Het bestuur is belast met en eindverantwoordelijk voor alle uit de wet en statuten van de school voortvloeiende taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Het schoolbestuur formuleert meetbare doelen voor het beoordelen van de leerling-prestaties en de prestaties van het team en de schoolleiding. Het bestuur, dat bestaat uit 8 a 9 ouders van schoolgaande kinderen, legt jaarlijks verantwoording af aan de algemene ledenvergadering van de schoolvereniging. Veel bestuurstaken en -verantwoordelijkheden zijn gemandateerd aan de directeur. Tot de taken van bestuur behoren onder meer:

- het vaststellen van het algemeen beleid;
- formuleren van meetbare doelen voor het beoordelen van de leerling-prestaties;
- formuleren van meetbare doelen voor het beoordelen van het team en de schoolleiding;
- het vaststellen van de financiële kaders;
- het toezien op en het ondersteunen van de beleidsuitvoering door de directeur en het management.

Ouders en medezeggenschap (MR)

Op de WPS zijn de ouders actief bij de ontwikkeling en leerprestaties van hun kinderen. Naast het bestuur dat de meetbare doelen formuleert, heeft de WPS een medezeggenschapsraad (MR). Via

de MR zijn de ouders actief betrokken bij de school en zij werken samen met de leerkrachten aan de kwaliteit van het onderwijs. De MR bestaat momenteel uit twee leerkrachten en drie ouders; de stemverhouding is gelijk (2/2). De WPS heeft ook een commissie van toezicht, die de wettelijk voorgeschreven toezichtrol uitvoert. De commissie van toezicht bestaat uit 3 ouders.

Directeur en management

De WPS heeft een management team (MT) bestaande uit een directeur, die volledig vrijgesteld is van onderwijstaken, de zorgcoördinator (IB-er) en een onderbouw- en bovenbouwcoördinator. De directeur leidt de school, onder het toezicht, met de steun en het advies van een actief en betrokken bestuur. De directeur bereidt (samen met het MT) het algemeen beleid voor en voert dit uit.

Tot de taken van de directeur en het MT behoren onder meer:

- het voorbereiden en uitvoeren van het algemeen beleid (DIR-MT);
- het coachen en begeleiden van de leerkrachten (DIR- IB);
- het voeren van de voortgangs-, functionerings-, en beoordelingsgesprekken (DIR);
- het in- en extern vertegenwoordigen van de school (DIR).

Het MT heeft een met het bestuur gedeelde verantwoordelijkheid ten aanzien van de schoolontwikkeling en kwaliteitsbewaking.

Commissie van Toezicht

De Wet op het primair onderwijs verplicht elke schoolorganisatie een toezichtsorgaan in te stellen. De commissie van toezicht bestaat uit drie leden. Tot de taken en bevoegdheden van de commissie van toezicht behoren onder meer:

- het goedkeuren van de begroting en het jaarverslag;
- toezien op de naleving door het bestuur van wettelijke verplichtingen en de code voor goed bestuur;
- toezien op de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen van de school;
- jaarlijks afleggen van verantwoording aan de algemene ledenvergadering van de schoolvereniging over de uitvoering van haar taken en bevoegdheden.

Team

Het team van de WPS bestaat uit het management team, de groepsleerkrachten, de vakleerkrachten, een onderwijsassistent, een managementassistent en de conciërge. In totaal een groep van circa 25 voltijd- en deeltijdmedewerkers.

Binnen onze schoolorganisatie bestaan LA- en LB- leerkrachten. De LA-leerkracht is de reguliere leerkracht. De LB-leerkracht is een leerkracht met uitzonderlijke ervaring en/of kwaliteiten. Dat kan een excellente leerkracht voor de klas zijn, maar ook iemand met een relevante functie voor de school. Relevantie functies zijn voor de WPS: de zorgcoördinator, de bouwcoördinatoren, de coördinator plusonderwijs, de taal-, lees- en rekenexpert en de ICT-coördinator. Een LB-leerkracht is in staat om zijn/haar kwaliteiten klas-overstijgend uit te dragen, en heeft hiertoe ook een relevante opleiding naast de leerkrachtopleiding.

2.6 Samenwerking

De WPS werkt op deelterreinen samen met elf andere algemeen bijzondere scholen in Amsterdam Centrum en Zuid. De directeuren van de scholen werken intensief samen in het bovenschools directieoverleg (BOVO). Naast de Amsterdamse Montessorischool werkt de WPS samen met de Cornelis Vrij, Geert Groote 1&2, Schreuder, Hildebrand van Loon, Peeters, de ASVO, de Buitenveldertse Montessori en de Openluchtschool 1&2. Omdat deze zelfstandige scholen (zogenaamde “éénpitters” in onderwijstermen) op de niveaus van bestuur en management dezelfde terreinen bestrijken als de grote schoolbesturen streven we ernaar de huidige samenwerking met de zes Algemeen Bijzondere (AB-)scholen in Amsterdam Centrum - Zuid vast te leggen in een convenant. Hierbij is het uitgangspunt een vorm van samenwerking, waarin de WPS haar autonomie en identiteit behoudt, maar wel de mogelijkheid heeft om de andere scholen aan te spreken op de gezamenlijke doelstellingen, beoogde resultaten en spelregels.

De WPS zal zich de komende jaren meer internationaal gaan oriënteren en contact zoeken met scholen die net als de WPS hun kinderen willen voorbereiden op een samenleving waar traditionele grenzen zullen vervagen. De WPS is een school die kinderen op die samenleving wil voorbereiden en ze leert een bijdrage te leveren aan diezelfde samenleving. Ons kwalitatief hoogwaardige onderwijs in Engels, de goede ICT infrastructuur en ouders die uit verschillende windstreken komen, maken het mogelijk dat onze kinderen de komende jaren meer met kinderen uit andere delen van de wereld zullen samenwerken en er van kunnen leren.

3. Het onderwijs

3.1 Traditie van gedegen onderwijs

De WPS is een school met een traditie van gedegen onderwijs. We hechten daarbij veel belang aan kennis en begrip van de basisvakken. Wij werken met een leerstofjaarklassensysteem, omdat de cognitieve verschillen tussen de kinderen relatief klein zijn. Per leerjaar wordt gewerkt met een vast programma met daarbij behorende leerdoelen. Na acht jaar onderwijs op de WPS hebben alle leerlingen in eerste instantie een identiek onderwijsprogramma genoten. Onze leerkrachten zijn gemotiveerd en betrokken om het beste in de leerlingen naar boven te halen. Het niveau is hoog en de lat ligt ook hoog. Dat is duidelijk zichtbaar in de bovengemiddelde jaarlijkse resultaten, ons vreemde talenonderwijs (Engels en Frans) op hoog niveau en ons plusprogramma voor (hoog)begaaften.

3.2 Ons schoolconcept

Op de WPS werken we klassikaal met differentiatie in 3 verschillende niveaus. De basis van het leren wordt gevormd door lesmethodes voor taal, rekenen, schrijven en wereldoriëntatie en het volgen van het programma volgens de klassikale leerlijn.

Het onderwijs op de WPS is ingericht vanuit het principe van “handelingsgericht werken” (HGW). Handelingsgericht werken gaat over het omgaan met verschillen. Verschillen in aanleg, gedrag, behoeften en tempo. Het is een werkwijze die de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding voor alle kinderen verbetert. Wij stemmen het onderwijs zo veel mogelijk af op de behoefte en individuele capaciteiten van kinderen. Tegelijkertijd dragen wij zorg voor voldoende uitdaging door de lat steeds iets hoger te leggen. Dit doen we mede door het klassikale onderwijs telkens op drie verschillende niveaus aan te bieden. Door middel van dit HGW behalen we voor elk kind de best mogelijke opbrengst, terwijl tegelijkertijd alle kinderen zich de basis-groepsleerstof eigen maken. HGW heeft effect als we aan een aantal voorwaarden voldoen:

- iedere leerkracht maakt een groepsplan naar aanleiding van een tussentijdse analyse van de resultaten, waarin hij/zij het onderwijsaanbod beschrijft en waar nodig aanpast;
- het onderwijsaanbod is onderverdeeld in drie aanpakken; ondersteunen, basis beheersen en compacten/verrijken;
- leerkrachten sturen de klas effectief aan, waarbij het plannen, voorbereiden, organiseren, begeleiden en evalueren van de onderwijsleersituaties soepel verloopt. Daarbij toetsen we regelmatig of de kinderen de gewenste progressie blijven maken. Waar nodig sturen we direct bij;

- leerkrachten zijn duidelijk en transparant over veranderingen in leerprestaties en praten daar op een vertrouwde en veilige manier met de kinderen over.

Volgens de visie van de WPS op het leren wordt vanuit een evenwichtige aandacht voor de brede ontwikkeling van kinderen het best mogelijke resultaat bereikt. Een goede balans tussen kennisoverdracht, uitdaging, creativiteit en ontspanning is daarbij een voorwaarde. Op de WPS wordt een breed aanbod verzorgd door verschillende vakleerkrachten voor de creatieve uitingen: drama, beeldende vorming, muziek en beweging/sport. Vanuit de gedachte dat ieder kind talentvol is, zal de vakleerkracht tijdens de vakuren een omgeving bieden, waarbinnen ieder kind wordt uitgedaagd om dat talent te ontdekken en te benutten. Het herkennen en erkennen van verschillende talenten van kinderen geeft de best mogelijke veilige basis om tot optimaal leren te komen. Naast de klassikale lessen uit de methodes wordt ook projectmatig gewerkt; lessen wereldoriëntatie worden gekoppeld aan excursies, handvaardigheid, stelopdrachten, muziek, presentaties en drama. Daarbij kunnen alle kinderen hun talenten optimaal inzetten bij het leren.

Samenvattend kenmerkt het onderwijsconcept van onze school zich door degelijke kennisoverdracht, interactieve instructies, samenwerkend spelen en leren en optimale resultaten. We houden elkaar scherp door middel van teamtraining, intervisie en collegiale consultaties. Tijdens de onder- en bovenbouwvergaderingen bespreken we de verschillende vak- en vormingsgebieden. We hebben in dit nieuwe schoolplan doelen gesteld voor de periode 2016-2017 / 2019-2020. Deze doelen zijn concreet geformuleerd en goed meetbaar. We zetten het talent van individuele teamleden in ten behoeve van de schoolontwikkeling.

4. Strategisch beleid

4.1 Analyses

Een belangrijke graadmeter voor ons succes is dat ouders en leerlingen tevreden zijn over leerresultaten en schoolomgeving. Vanuit deze sterke uitgangspositie wil de WPS zich verder verbeteren door gebruik te maken van de constructieve feedback die we hebben gekregen van ouders, kinderen, teamleden en schoolinspectie. Er zijn drie belangrijke bronnen of analyses gebruikt, om tot speerpunten voor de periode 2016-2017 / 2019-2020 te komen:

1) *De evaluatie van de doelen uit het schoolplan 12-15 via de management rapportages*

De volgende onderdelen van het vorige schoolplan vragen om een vervolg, dan wel een afronding in de nieuwe schoolplan periode:

Plusonderwijs en HGW: verbreding ook in de klas (Acadin-Topschool / volgsysteem hoog/meer begaafden (HB'ers) / compacten en verrijkinglijn / aanpak 1-2-3 (voor rekenen, technisch lezen, taal, spelling), / resultaten leerlingen volgen op individueel niveau (ontwikkelingsperspectief)

Vroeg Vreemde Talen Onderwijs (VVTO): projecten ten behoeve van internationalisering

Rekenen en wiskunde: knelpunten Rekenwonders oplossen / trendanalyse / aanvullende materialen, / schoolbrede analyse resultaten laatste 3 jaar /aandacht voor rekentalenten

Lezen: plan van aanpak methodische leeslijn; begrijpend lezen-luisteren / inzet luisterboeken / leesstrategieën / resultaten iedere leerling in overeenstemming met verwachte groei en ontwikkelingsperspectief volgens Leerling Onderwijs Volg Systeem (LOVS) analyseren

Taal: klassenbezoeken coördinator taal / verbredende taalopdrachten voor aanpak 1-2-3 / Leerlijn taal; begrijpend lezen+woordenschat, ontleden, debatteren, presenteren w.o. bijv. rondleiding musea in groep 8

Spelling: nadere analyse resultaten ten opzichte van andere BOVO scholen

Typen en schrijven: onderhouden en uitvoeren leerlijn

ICT-iPad: leerlijn mediawijsheid en programmeren / experimenteren met Chromebooks, iPads; inzet bij Beeldende Vorming (Bevo) /drama, zorg, plusklas etc. / leerkrachtvaardigheden

Teamontwikkeling: onderhouden 3 x intervisie / implementeren doorgaande lijn Leer- en veerkracht / communicatie via schoolapp

Sport: onderzoek verder integreren sport binnen en buiten school, / lesprogramma kleuterbouw

Kleuteraanbod: verdere implementatie nieuwe Schatkist, afstemming op einddoelen kleuterbouw

Pedagogisch Didactisch Klimaat (PDK): talent-(h)erkenning, gevoel ergens goed in te zijn, ruimte geven/ontdekken/screenen faciliteren

Coöperatief leren: samenwerken via verschillende werkvormen in de hele school

Leeropbrengsten: volgsysteem Voortgezet Onderwijs (VO) (nav. advies/Cito) en resultaten benchmarken (monitoren)

2) *De kwaliteitsmeting medewerkers/ouders/leerlingen*

De open verhouding en samenwerking met ouders en de open houding naar de leerlingen draagt bij aan reflectie op ons onderwijs en leidt tot verbeteringen. Het tevredenheidsonderzoek, dat in februari 2016 gehouden is, gaf een hoge respons en goede beoordelingen. Er zijn natuurlijk altijd zaken die beter kunnen en die spitsen zich toe op de volgende onderwerpen:

Teamontwikkeling: aandacht voor effectief omgaan met tijd (les- en niet lesgebonden) / tijd voor ontwikkeling/innovatie/inspiratie / verbeteren overlegstructuur

Management: overlegstructuur / team betrekken bij besluitvormingsproces, transparantie / aansturing en eenduidigheid naar en met het team / duidelijk zijn in het uitdragen van gemaakte afspraken en beleid / handelen vanuit een cultuur van gezamenlijkheid

Samenwerking met ouders: benutten van kwaliteiten bijvoorbeeld een paar keer per jaar een inhoudelijk bijdrage(presentatie) / effectief communiceren / website en schoolapp / wekelijkse info over curriculum/thema's bijvoorbeeld met een klassenagenda

PDK/rol van de leerlingen: meer vormen van samenwerken invoeren en benutten / talenten ruimte geven/benutten/ontwikkelen.

PDK: meer inspraak bijv. via een leerlingenraad / aandacht voor orde, discipline en respect; sociale omgang / samen met de ouders grenzen stellen / interactie onderling ouders en leerlingen / aandacht voor verschillen tussen mensen (in geloof en cultuur)

Leermiddelen; gebruik digitale leermiddelen (methodes) voor differentiatie (effectief klassenmanagement en tijdwinst)

3) *De analyse van de leerresultaten*

De eindopbrengsten van de WPS zijn al meerdere jaren bovengemiddeld. Ook de tussenopbrengsten zijn van een bovengemiddeld niveau. De goede resultaten dragen bij aan een hoog percentage leerlingen dat jaarlijks uitstroomt naar de hogere vormen van Voortgezet

Onderwijs. Dit hoge rendement is niet alleen zichtbaar in de adviezen en de uitstroom van de school, maar tevens in het succes van de leerlingen op het Voortgezet Onderwijs.

Leerrendementen naar aanleiding van CITO trendanalyse leerlingvolgsysteem:

De scores van de WPS liggen op groepsniveau bij alle vakken boven het landelijke gemiddelde.

Rekenen vanaf groep 3 tot en met 8
Begrijpend lezen vanaf groep 3 tot en met 8
Technisch lezen vanaf groep 3 tot en met 8
Spelling vanaf groep 3 tot en met 8

De gemiddelde groepsniveauwaardes bij de hoofdvakken liggen boven de 3.0. Bij de gemiddelde vaardigheidsscores (per groep) zien wij bij de twee hoofdvakken Begrijpend Lezen en Technisch lezen een minimale afwijking van 15 % boven de inspectienorm. Bij het hoofdvak Rekenen zien wij een minimale afwijking van 5% boven de inspectienorm.

Uitstroom groep 8 (2016): (vervolgonderwijs) :

VMBO-T	0 leerlingen	0%
HAVO	2 leerlingen	6%
HAVO/VWO	8 leerlingen	26%
Gymnasium/VWO	21 leerlingen	68%

Aandachtspunten:

Voor de komende planperiode hebben wij de volgende aandachtspunten vastgesteld:

- Technisch Lezen
Trend dat de leerlingen in groep 3 later in het jaar op niveau komen. Hoe ontwikkelt zich het leesproces in het begin van het schooljaar, het aanvankelijk technisch leesonderwijs?
Tempolezen
Woordlezen is op niveau (voorwaarde voor Begrijpend Lezen)
- Begrijpend Lezen
Methode onafhankelijke toets afnemen, meerdere keren per jaar
Leesstrategieën en daarbij behorende pictogrammen
Invloed twee talig opvoeden en Begrijpend lezen
Het inzetten van verrijkingsmaterialen voor de hoogst scorende leerlingen
- Spelling
Onderwijsaanbod en afstemming op de middengroep (niveau 2)
Herhalen van lesstof
- Rekenen
Inzetten van remediërende en aanvullende materialen bij de methode Rekenwonders
Verder ontwikkelen van coöperatieve werkvormen
- Het interpreteren van de resultaten van de niveau 1 leerlingen aan de hand van de individuele vaardigheidsscores

4.2 Thema's

We zien de analyse van kwaliteit van de school en de visie en missie (onder andere) terug in de ambities die de school heeft en de keuzes die voor de komende planperiode gemaakt zijn:

- De basis is op orde:
 1. De basisvakken (rekenen en taal) blijven voor de WPS een prioriteit.
 2. Zoals in de visie beschreven is een veilig leerklimaat een voorwaarde voor de ontwikkeling van leerlingen
- Om leerlingen optimaal voor te bereiden op hun eigen toekomst stemt de WPS de inhoud en vorm van het onderwijsaanbod voortdurend af op de (veranderende) maatschappij.
- De WPS gelooft in excelleren vanuit een brede basis. De WPS biedt hierom een breed en divers onderwijsaanbod, waardoor leerlingen veel mogelijkheden krijgen hun talenten te ontplooien. De WPS stimuleert leerlingen deze talenten te tonen.
- Het pedagogisch en didactisch handelen van leerkrachten stemmen wij af op de (onderwijs) behoeften van leerlingen.
- De kwaliteit en betrokkenheid van de leraren is de hoeksteen van de kwaliteit van de WPS. De school heeft hierom veel aandacht voor de ontwikkeling van haar individuele leraren en vraagt van haar leraren een bereidheid zich te blijven ontwikkelen.
- Niet alleen de kwaliteit van de individuele leraar is van belang, ook de kwaliteit van het team.
Niet een leraar voor een klas, maar een team leraren voor elke leerling. Om dit te realiseren heeft de WPS voortdurend aandacht voor de dialoog binnen het team.

5. Speerpunten

1. De basisvakken (rekenen en taal) blijven voor de WPS een prioriteit.

De basis op orde:

De basisvakken worden optimaal onderhouden en het hoge niveau van onderwijs blijft gehandhaafd. Ieder kind behaalt de resultaten behorend bij zijn mogelijkheden. Deze mogelijkheden worden in het CITO leerlingvolgsysteem van groep 1 tot en met 8 geregistreerd en de voortgang wordt tenminste 2 maal per jaar gemeten. Op basis hiervan zullen er waar nodig nuttig concrete verbeteringspunten worden bepaald voor elk kind dat onder zijn mogelijkheden presteert. Wij zullen hier jaarlijks verantwoording over afleggen naar de ouders.

Er wordt gewerkt met methodische leerlijnen met een voor iedereen herkenbaar onderwijsprogramma en gestructureerde aanpak in alle klassen:

Rekenen

Groep 3-8 werkt met de methode Rekenwonders.

Voor alle groepen is helder wat er per jaar behandeld moet worden uit Rekenwonders en wat eventueel moet worden aangevuld.

Rekenwonders wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgestuurd.

Leerkrachten zijn voldoende toegerust om Rekenwonders op basisniveau te geven.

Technisch en begrijpend lezen

De leerlijn begrijpend lezen wordt uitgewerkt voor groep 1-8.

Jaarlijks worden de lees-stimulerend activiteiten geëvalueerd en uitgevoerd.

De toegankelijkheid van de informatieve boeken is op orde.

Taal (mondeling en schriftelijk taalgebruik, spelling en grammatica).

Er zijn afspraken gemaakt over wie wat doet in welke klas. Er wordt een heldere leerlijn in gevolgd.

Er zijn voldoende uitdagende taalactiviteiten voor alle leerlingen.

Schrijven

De leerlijn schrijven wordt gevolgd en de afspraken/materialen worden jaarlijks besproken.

2. De kinderen krijgen de ruimte om hun talenten te ontwikkelen binnen een veilig schoolklimaat

- We creëren en handhaven een veilig schoolklimaat: schoolregels en schoolpleinregels

Deze zijn bij alle kinderen op de WPS bekend en zichtbaar en worden door alle leerkrachten consequent toegepast.

*Voor enkele situaties zijn **protocollen** opgesteld. Alle medewerkers van WPS kennen het bestaan en de globale inhoud, weten deze te vinden en passen deze consequent toe. De belangrijkste protocollen worden ook actief met de ouders gedeeld en op de website geplaatst.*

Leerkrachten hebben een professionele, positieve grondhouding naar leerlingen en zijn zelf een goed rolmodel. Leerlingen worden consequent aangesproken op afgesproken regels en grenzen. Leerkrachten zorgen voor een goede overdracht zodat er een gemeenschappelijk kader is.

Gewenst gedrag en sociale vaardigheden worden in alle groepen geoefend. In de groep wordt minimaal eenmaal per week aandacht besteed aan de omgang met elkaar en de gezamenlijke verantwoordelijkheid hierin. Positief gedrag wordt benoemd en verbonden met de omgangsregels, zodat de kinderen ervaren dat het niet om de regel gaat, maar om het gedrag.

Om het bovenstaande te realiseren zet de WPS de komende beleidsperiode in op:

- *het aanscherpen van de protocollen;*
- *het jaarlijks uitdragen van de belangrijkste protocollen;*
- *een jaarlijkse verbetering van de uitslagen ten opzichte van het tevredenheidsonderzoek van februari 2016.*

We werken aan een schoolklimaat waar rust en welbevinden de boventoon vormt. Er wordt gezorgd voor voldoende uitdaging met oog voor verschillen, aansluitend bij de belevings-wereld:

- *er wordt ruim en zichtbaar aandacht besteed aan rustgevende activiteiten; het welbevinden van een ieder is het doel dat wij nastreven*

Op de WPS worden in elke groep op regelmatige basis rustgevende activiteiten ingezet. Bijvoorbeeld: meditatie, massage, aandachts- en ontspanningsoefeningen, extra sport- en spelmomenten, spelvormen ter bevordering van de sociaal-emotionele ontwikkeling (bijv. kwaliteiten benoemen en elkaar complimenten geven).

- *de principes van KIVA worden school breed ingevoerd*

De leerkrachten zijn op de hoogte van de principes van KIVA en passen deze consequent toe. In alle groepen is er op regelmatige basis tijd ingeruimd voor de principes van KIVA.

De KIVA-regels zijn bij alle kinderen bekend, zij zijn zichtbaar in de school en worden door alle leerkrachten consequent toegepast.

Alle overblijfskrachten zijn op de hoogte van de principes van KIVA en passen dit consequent toe.

- kinderen worden betrokken bij besluitvormingsprocessen

De betrokkenheid van kinderen bij besluitvormingsprocessen wordt vergroot. Hiervoor zijn diverse mogelijkheden, bijvoorbeeld: een ideeënbus per klas / in de school, een klassenvergadering, het systematisch vragen van feedback aan leerlingen over het onderwijs, een leerlingenparlement, gezamenlijk opgestelde en ondertekende klassenregels, een kinderraad etc. Deze mogelijkheden worden in samenspraak met de kinderen onderzocht en op basis van gerichte keuze ingevoerd en geëvalueerd.

- kinderen leren trots zijn op hun school(gebouw) en op elkaar

Kinderen worden actief betrokken bij het onderhouden en verzorgen van de klassen, de school en het schoolplein. Zowel op het niveau van de individuele leerling, van de klas als van de school wordt regelmatig opgeruimd en schoongemaakt.

- de leerkrachten zorgen voor een prettige, gezellige en voorbereide omgeving waarin het leuk leren is
- het aanbod is breed en kinderen hebben voldoende mogelijkheden om zich naar eigen keuze te ontwikkelen

Kinderen die uitblinken in een vak of vaardigheid krijgen de mogelijkheid om zich hier verder in te ontwikkelen door deelname aan extra activiteiten zowel binnen als buiten de school.

De leerkrachten zijn op de hoogte van de beschikbare middelen van de school en gebruiken deze om te differentiëren, zowel op niveau als op interesse.

Leerkrachten inspireren elkaar bij het gebruik van nieuwe leermiddelen en leervormen.

Zowel op schoolniveau als op groepsniveau wordt een jaarplanning gemaakt zodat zij er zorg voor kunnen dragen dat er een gezond evenwicht bestaat tussen de basisvakken en overige vakken (wereldoriëntatie, kunstvakken, sport en spel, burgerschap, sociaal-emotionele ontwikkeling, 21^e-eeuwse vaardigheden).

- kinderen krijgen de ruimte om zich te presenteren

Regelmatig krijgen de kinderen de mogelijkheid om zich op uitlopende terreinen te presenteren in de klas of in de school. Dit kan bijvoorbeeld door het geven van een voorstelling met de klas, sportevenementen, maandafsluitingen, presentaties vanuit de kunstvakken, shows, projectonderwijs, spreekbeurten en boekbesprekingen, voordragen van gedichten, etc.

- kinderen zitten beter in hun vel door dagelijks te bewegen en te sporten

Op de WPS wordt elke dag voldoende bewogen (minimaal een uur) en krijgen de kinderen twee keer per week gym van een vakdocent. Bewegen kan in de vorm van buitenspelen, beweegspelletjes in de klas, het vak drama, etc.

3. Ons onderwijs gaat met de tijd mee



We vergroten de aandacht voor en de zichtbare ontwikkeling van de 21^e-eeuwse vaardigheden binnen het onderwijsaanbod. Elke leerkracht brengt aan het begin van het schooljaar in kaart welke 21^e-eeuwse vaardigheden gedurende het schooljaar worden getraind en op welke wijze. Aan het einde van het schooljaar wordt dit geëvalueerd en indien nodig verbeterd. Leerkrachten kunnen verschillende vaardigheden toepassen in hun lessen door:

a. **het inzetten van andere onderwijsvormen die aansluiten bij de 21^e-eeuwse vaardigheden:**

- **het aanbieden en verwerken van leerstof via coöperatieve werkvormen**

Alle groepen op de WPS maken dagelijks gebruik van coöperatieve werkvormen. De werkvormen worden stap voor stap aangeleerd en maken onderdeel uit van de lesdoelen.

- **het bevorderen van analytisch en kritisch denken**

Bij het aanbieden van de leerstof wordt actief ingezet op het ontwikkelen van het analytisch en het kritisch denkvermogen. In alle groepen wordt dit gestimuleerd door bijvoorbeeld het gebruik van een (probleem)stelling, het uitnodigen tot het geven van voor- en tegenargumenten, het benoemen van strategieën, etc.

- **het bevorderen van zelfstandigheid**

De WPS is dusdanig ingericht dat het voor kinderen mogelijk is om zelfstandig c.q. leerkrachtonafhankelijk te handelen. Dit betekent in praktijk dat alles wat kinderen zelf kunnen ook daadwerkelijk zelf doen (bijv. beschikbaarheid over materialen en deze zelf opruimen, altijd zelfstandig verder kunnen werken door dag- en weektaken / extra werk, zelf nakijken, etc.).

- **tools aanleveren om kinderen mediawijs te maken**

De leerlijn mediawijsheid is geïmplementeerd. Hiermee is de mediawijsheid van de kinderen op de WPS aanzienlijk vergroot. Deze leerlijn wordt jaarlijks gemonitord met het oog op mogelijke verbeteringen / aanvullingen.

- **vaardigheden benoemen/aanleren, ter bevordering van maatschappelijk verantwoord gedrag**

Op de WPS is er binnen het curriculum voldoende aandacht voor kennis, vaardigheden en houdingen die maatschappelijk verantwoord gedrag bevorderen. Belangrijke thema's die behandeld worden, zijn: deelnemen aan het verkeer, voorlichting over gezond eten en leven, seksualiteit, de gevaren van roken, drank en drugs, omgaan met geld en consumentengedrag, inrichting van de democratie en omgangsvormen in deze maatschappij.

b. het vergroten van de digitale vaardigheden van leerkrachten zodat zij de digitale mogelijkheden optimaal kunnen integreren in de lessen.

- er is duidelijk welke toepassingen in ons onderwijs aan bod komen en in welke mate

Het basisniveau waar alle leerkrachten aan moeten voldoen is helder omschreven en duidelijk gecommuniceerd. Alle leerkrachten –ook de nieuwe– voldoen hieraan.

- programmeren als leerlijn invoeren en uitvoeren

De leerlijn programmeren is geïmplementeerd, geëvalueerd en waar nodig aangepast.

- alle leerkrachten zijn bekwaam om de digitalisering van het onderwijs te beoordelen en effectief en doelmatig in te zetten

Alle leerkrachten zijn op de hoogte van de digitale mogelijkheden van het onderwijs op de WPS en zetten deze minimaal op basisniveau in.

Alle leerkrachten zijn actief in het verwerven van vaardigheden op dit gebied. Doelen / ontwikkelpunten m.b.t. vaardigheden en de inzet van digitale middelen zijn opgenomen in de gesprekscyclus.

4. De leerkracht als eigenaar van onderwijskwaliteit

Aandacht voor de individuele ontwikkeling van leerkrachten

a. Er wordt van de leerkrachten verwacht dat ze zich blijven ontwikkelen; school brede thema's waar leerkrachten zich (aantoonbaar) op ontwikkelen zijn:

- het laten zien van curriculair leiderschap

Elke leerkracht maakt voorafgaand aan het schooljaar een jaarplanning waarin alle vakken en activiteiten worden verwerkt en afgewogen, zodat het mogelijk is om prioriteiten te stellen.

- het kunnen differentiëren op 3 niveaus

Elke leerkracht/duo maakt twee keer per jaar een groepsplan op drie niveaus.

- vaardig zijn in het uitvoeren van sociaal-emotionele interventies.

Op de (bouw)vergaderingen en studiedagen is er voldoende ruimte voor sociaal-emotionele onderwerpen, zoals pedagogisch klimaat, leerlingbespreking, gedrag.

b. Van leerkrachten wordt verwacht leiderschap te tonen (de leiding te nemen) in hun eigen ontwikkeling.

Voor elk schooljaar wordt minimaal 1 persoonlijk ontwikkelingsdoel gesteld (bijvoorbeeld over aanspreekbaarheid, flexibiliteit, vermogen tot relativeren) en een doelstelling gerelateerd aan Leer en Veerkracht. Naast het doel zelf is ook de aanpak omschreven.

Iedere leerkracht formuleert voor zichzelf scholingsdoelen. In overleg met de directie worden deze opgenomen in het scholingsplan.

De WPS oriënteert zich op bestaande onderwijsplatformen / onderwijsinitiatieven met als doel: inspiratie opdoen en volgen van de nieuwste ontwikkelingen.

In de gesprekkencyclus wordt specifiek ingegaan op de (gewenste) ontwikkeling van leerkrachten en hun bijdrage aan de ontwikkeling van de school.

Twee keer per jaar vindt er een klassenbezoek plaats voorafgaand aan het voortgangsgesprek en het beoordelingsgesprek. Tijdens het bezoek wordt onder meer gebruik gemaakt van vooraf vastgestelde criteria (bijv. een kijkwijzer). Na afloop van het bezoek worden deze besproken en vertaald naar concrete doelen voor de komende periode.

Elk jaar vindt er minimaal een keer collegiaal klassenbezoek plaats (intervisie).

Elk schooljaar vindt er tussen directie en medewerker een plangesprek, een voortgangsgesprek en een beoordelingsgesprek plaats.

c. We creëren een inspirerende leeromgeving door:

- team en individuele scholing te koppelen aan schoolontwikkeling

Aan het begin van het schooljaar is helder wat het opleidingsbudget is en hoe iedere leerkracht dit gaat inzetten in het komende periode. Het streven is het opleidingsbudget maximaal te benutten voor alle medewerkers.

- te kiezen voor gezamenlijke ontwikkeldoelen met de focus op enkele speerpunten per periode
- er is ruimte en gelegenheid om kennis te delen

Op de (bouw)vergaderingen en studiedagen is er voldoende ruimte voor het delen van kennis.

d. Leraren van de WPS krijgen de gelegenheid de WPS te vertegenwoordigen in platformen waarbij leraren en nieuwe denkers samen op onderzoek gaan naar de gewenste veranderingen in het huidige schoolsysteem.

- De kennis uit deze platformen zal worden gedeeld in een besloten online omgeving en tijdens inspiratiebijeenkomsten.

e. Innovatietijdsbeloning.

Leraren die een bijdrage willen leveren aan invoering van toekomstgerichte didactische vernieuwingen zullen gestimuleerd worden via een innovatiebeloning. Deze beloning is niet in geld maar in tijd om deze innovatie gestalte te kunnen geven binnen de WPS.

5. Een leerkracht voor de klas en een team voor ieder kind



De WPS gelooft in de kracht van professionele samenwerking en daarom wil de school de komende beleidsperiode aandacht besteden aan:

- [het creëren van een teamcultuur van gezamenlijkheid, waarbinnen de dialoog centraal staat](#)

Er is voldoende ruimte voor formeel en informeel overleg. De beschikbare tijd voor overleg wordt effectief gebruikt.

Er is een gezond evenwicht tussen formeel communiceren en vastleggen enerzijds en informeel en mondeling communiceren anderzijds. Het gemeenschappelijk kader waaruit gehandeld wordt is helder en transparant: documenten zijn bekend, eenvoudig terug te vinden en worden levend gehouden.

- [het vaststellen van duidelijke kaders tav. het pedagogisch/didactisch handelen van de leerkrachten](#)

Iedere medewerker weet wat van hem of haar verwacht wordt op het gebied van pedagogisch en didactisch handelen en hoe dit toe te passen. De kaders hiervoor zijn helder en eenvoudig terug te vinden.

- [het verbeteren van de aanspreekcultuur binnen de school](#)

Bij alle medewerkers is duidelijk wat er onder aanspreekcultuur wordt verstaan en welk gewenst gedrag hierbij hoort. Minimaal twee keer per jaar wordt hier aandacht aan besteed.

- [het effectueren van de rol van de schoolleiding ten aanzien van de aansturing van de leerkrachten](#)

De schoolleiding professionaliseert zich verder in het effectief aansturen van leerkrachten.

- [het benutten van elkaars kwaliteiten om te komen tot de best mogelijke begeleiding van kinderen](#)

We benoemen elkaar kwaliteiten en stellen vast hoe deze kunnen worden ingezet in de dagelijkse praktijk.

Jaarlijks gaan we via een enquête binnen het team de ontwikkeling van dit speerpunt meten. Wij verwachten ieder jaar een verbetering ten opzichte van het jaar ervoor, te beginnen met het tevredenheidsonderzoek van februari 2016.

- [het introduceren van een kinderraad als adviesraad voor de leraren](#)

In lijn met de door Laurentien van Oranje opgerichte “Missing Chapter Foundation” gaan wij op de WPS in ieder geval een kinderraad instellen. Dit is een vertegenwoordiging van leerlingen uit de bovenbouw die feed back gaan geven aan de leerkrachten en de school. Zoals de Missing Chapter dat mooi verwoord: ”

6. Ouders en school zijn samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het kind

De WPS heeft een betrokken ouderpopulatie. De relatie met ouders kan nog beter worden ingezet ten bate van de ontwikkeling van de leerlingen. Het gesprek met ouders over wederzijdse verantwoordelijkheden wordt gevoerd. Hier wil de WPS de komende periode op inzetten:

- school en ouders op één lijn ten aanzien van opvoedingsvraagstukken; duidelijke kaders en transparantie met als doel: samenwerken

De visie van de school is duidelijk omschreven en eenvoudig vindbaar voor (nieuwe) ouders. Alle andere voor ouders relevante informatie wordt actief onder de aandacht gebracht en is gemakkelijk te raadplegen.

- oudergesprekken gericht en effectief, zowel kwalitatief als kwantitatief

De frequentie en vorm van de oudergesprekken wordt onderzocht en zo nodig aangepast.

- gerichte activiteiten om ouders binnen school te halen; kijkavond, expositie, discussieavond
- het inzetten van talenten van ouders in brede zin

Iedere groep nodigt per jaar enkele ouders uit om een inhoudelijke bijdrage te leveren aan het onderwijs.

- mogelijkheden onderzoeken ter bevordering van het samenwerken met de buurt

Minimaal een keer per jaar is er een activiteit gekoppeld aan de buurt. Dit kan zowel school breed als in een groep.

- verbetering communicatie met ouders

Er wordt onderzoek gedaan naar een goed medium voor dagelijkse/wekelijkse communicatie tussen ouders en leerkrachten / school. Er wordt een keuze gemaakt voor dit medium (via website / app?) en het wordt ingevoerd.

Alle leerkrachten gaan tenminste eens per kwartaal, maar bij voorkeur vaker, aan de ouders communiceren over de hoofdlijnen van het lesprogramma, zodat ouders weten welke onderwerpen / thema's worden behandeld en daar desgewenst hun kinderen ook kunnen stimuleren om daar zelf aandacht aan te besteden (voorbeeld: middeleeuwen).

Jaarlijks gaan we via een enquête onder de ouders de ontwikkeling van dit speerpunt meten. Wij verwachten ieder jaar een verbetering ten opzichte van het jaar ervoor, te beginnen met het tevredenheidsonderzoek van februari 2016.

6. Zorg voor kwaliteit

6.1 Uitgangspunten en achtergronden

De WPS heeft een lange traditie van onderwijs op hoog niveau; effectief onderwijs met veel aandacht voor taal, lezen, rekenen en talentontwikkeling. Gerichte aandacht ook voor de professionalisering van leerkrachten en de schoolleiding. Dat zal zorgen voor het blijvend goed presteren van de school; van de bestuurders, van de schoolleiding, van de leerkrachten en van de leerlingen. In dit schoolplan ligt de nadruk meer op het ontwikkelen van vaardigheden (21^e-eeuwse vaardigheden). Het omgaan met/meten van deze “zachtere” gegevens is een uitdaging voor de school met als aandachtspunt het meetbaar maken en toetsen van de opbrengsten.

6.2 Zicht op kwaliteit van het onderwijs

Hieronder beschrijven we de manier waarop wij de kwaliteit van ons onderwijs bepalen, bewaken en bevorderen. Door middel van gegevens die wij systematisch verzamelen en door ervaringen in de dagelijkse praktijk. We meten de opbrengsten en analyseren en interpreteren de gegevens en samen houden we informeel de vinger aan de pols of we de plannen waarmaken. Ouders hebben op de WPS een actieve rol in de ontwikkeling en de manier waarop de leerprestaties van de kinderen tot stand komen. Dat doen we in eerste instantie door met zijn allen op drie dingen te letten en waaraan we zien dat we op de goede weg zijn; enthousiaste leerlingen, bevlogen leerkrachten, goede prestaties.

Het bewaken van de kwaliteit van het onderwijs

Het onderwijs in de groepen

Door gebruik te maken van het CITO leerlingvolgsysteem volgen we de leerlingen wat betreft cognitieve ontwikkeling. Met het instrument ZIEN volgen we de leerlingen op sociaal-emotioneel gebied. De leerkracht is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs in de klas. De IBER heeft 3x per jaar een groepsbespreking en is betrokken bij de individuele zorgtrajecten. De groepsleerkracht stelt groepsplannen op. De individuele handelingsplannen en individuele leerlijnen zitten daarin verwerkt. De vorderingen worden geëvalueerd tijdens de groepsbesprekingen en indien nodig tussentijds. Bij opvallende resultaten worden er gesprekken gevoerd met alle betrokkenen en wordt er een bijgesteld plan gemaakt.

CITO leerlingvolgsysteem en CITO eindtoets

We gebruiken het CITO leerlingvolgsysteem jaarlijks bij de groepsbesprekingen tussen leerkrachten en intern begeleider, minimaal twee keer in een schooljaar. Ook gebruiken we dit systeem in de gesprekken tussen ouders en leerkrachten. We maken gebruik van de CITO opbrengsten vanaf groep 6 en de werkhouding in de klas voor advisering over het middelbaar onderwijs. Dit is verder een meetinstrument voor de leerrendementen van de school, zowel voor het MT als het bestuur.

CITO trend analyse

We maken deze één keer per jaar na de CITO leerlingvolgsysteemtoetsen in februari. Doelstelling is te kijken naar de leerrendementen per vak per groep. Dit meetinstrument is voor leerkrachten, intern begeleider, management en bestuur. Elke discipline kijkt naar de uitkomsten van dit instrument vanuit eigen verantwoordelijkheid. Het kan voor de directie en bestuur een instrument zijn dat leidt tot veranderingen binnen de school.

De adviezen VO en het rendement

Het schooladvies is leidend bij de overgang naar de VO school. Bij het opstellen van het advies spelen zaken als werkhouding, samenwerken, gedrag, motivatie, doorzettingsvermogen en omgaan met huiswerk, een belangrijke rol. In lijn met de accenten in dit schoolplan zal er veel aandacht zijn voor de ontwikkeling van deze vaardigheden en het volgen en meten van de vorderingen. We brengen de adviezen voor het voortgezet onderwijs volgens een vaststaande systematiek tot stand. Ook deze adviezen vormen een meetinstrument voor het leerrendement van de school. We evalueren de kwaliteit van het traject jaarlijks met behulp van onder andere een ouderenquête. De kwaliteit van het advies evalueren we ook jaarlijks, aan de hand van een VO leerlingen volgljst de eerste 3 leerjaren.

Passend onderwijs en de zorg

De zorgcoördinator levert een bijdrage aan het beleid passend onderwijs en opbrengst- en handelingsgericht werken en begeleidt de leerkrachten bij uitvoering van het beleid. De werkwijze van de zorg is vastgelegd in een zorgplan, waarbij het voor zowel ouders, onderwijsgevend personeel, management als bestuur duidelijk moet zijn hoe de leerlingenzorg is georganiseerd. De inrichting en uitvoering van de interne zorg wordt aangestuurd door de schooladviseur van het stedelijk samenwerkingsverband passend onderwijs. De schooladviseur is betrokken bij het samenstellen van de arrangementen, het maken een jaarlijkse begroting, brengt de te verwachten uitgaven op lange termijn in kaart en evalueert de geleverde zorg. Ze evalueert jaarlijks het school-ondersteuningsprofiel en bekijkt of het aanbod van onze zorg voldoet aan de vraag.

Het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs

De ontwikkelingen op de WPS worden aan de hand van de plan-do-check-act-plan systematiek geïnitieerd, gevolgd en bijgesteld.

Na analyse van de stand van zaken met betrekking tot ons onderwijs en de toekomst zijn ontwikkelpunten vastgesteld. We hebben deze punten tot speerpunten gemaakt voor de komende planperiode. In het schoolplan hebben we doelen en acties verbonden aan deze speerpunten. We hebben deze uitgezet in een tijdspad en geconcretiseerd in het jaarplan. Met behulp van de jaarplannen en de daaraan gekoppelde managementrapportages kunnen we de verbeterprocessen nauwgezet volgen.

Het borgen van de kwaliteit van het onderwijs

De gesprekkencyclus

Personeelsbeleid is de hoeksteen van het kwaliteitsbeleid van de school. De beoordeling- en functioneringscyclus dient om het personeel de kans te geven zich te ontwikkelen, om gemaakte afspraken te controleren en tevens de kwaliteit van een ieder te verhogen. Tevens is het een controle-instrument voor management en bestuur. Als onderdeel van ons professioneel personeelsbeleid hanteren we een jaarlijkse gesprekkencyclus. Deze loopt samen met het persoonlijk ontwikkelplan van de leerkrachten. In ieder schooljaar is er een functioneringsgesprek, gevolgd door een voortgangsgesprek en een afronding via een beoordelingsgesprek.

De management rapportage

In de management rapportage geven we de speerpunten uit het schoolplan met de daarbij behorende doelen en acties uit het jaarplan schematisch weer. Door er personen (experts) en termijnen aan te koppelen hebben we alle verander- en verbeterprocessen helder in beeld. Het MT monitort de processen en stuurt tussentijds daar waar nodig bij. De resultaten worden geëvalueerd en de doelen waar nodig bijgesteld.

Benchmarking

We vergelijken de resultaten van de WPS systematisch met gelijk gestemde scholen. Significante verschillen geven aanleiding tot nadere analyse. De benchmark vormt een onderdeel van de jaarlijkse managementrapportages.

Vensters PO

Het project Vensters PO maakt het voor scholen en besturen in het primair onderwijs mogelijk hun gegevens breed en op een toegankelijke wijze te presenteren. Scholen geven via dit verplicht in te vullen informatiesysteem inzicht in de onderwijsopbrengsten van de school. Daarnaast wordt dit systeem gebruikt voor het evalueren van de leeropbrengsten en de kwaliteit van de school.

Tevredenheidsenquêtes onder ouders, leerlingen en personeel

We gebruiken dit instrument de komende planperiode minimaal één keer bij alle drie eerder genoemde disciplines. Daarnaast leggen we een extra accent bij het in kaart brengen van het welbevinden van kinderen, via gerichte observatie, de leerlingbespreking en een jaarlijkse vragenlijst.

7. Personeelsbeleid

Doelstelling van het personeelsbeleid

Om onderwijs op het hoogste niveau te kunnen geven is het noodzakelijk dat het team bestaat uit leerkrachten van het hoogste niveau die bovendien als team hecht samenwerken. De kwaliteit van de individuele teamleden en een optimale samenwerking hebben de hoogste prioriteit. De WPS heeft de afgelopen jaren geïnvesteerd in een goed en effectief HRM-beleid. Jaarlijks is er één formeel beoordelingsgesprek. Functioneringsgesprekken zijn er regelmatig. Er is bovenal aandacht voor de teamcultuur. Een goede teamcultuur is in onze ogen de drager van succes.

De WPS wil een school zijn met de beste leerkrachten: herkenbaar, energiek, saamhorig, warm en open. Een topkwaliteit team bestaande uit leerkrachten, die:

- van hun vak houden en bevlogen zijn
- goed en deskundig in hun vak zijn en blijven
- trots zijn op hun school
- een collectieve ambitie willen ondersteunen
- willen werken in een motiverend team
- kunnen omgaan met constructieve wrijving
- openstaan voor intercollegiale toetsing
- altijd inzet tonen en een bijdrage leveren,

met een directeur, die:

- bevlogen is
- zijn team, de ouders en de kinderen inspireert tot opmerkelijk prestaties
- opbrengstgericht is
- de koers beschreven in het schoolplan omzet in dagelijkse resultaten en acties
- stuurt op activiteiten
- een appèl doet op gedeelde waarden (resultaten)
- werkt aan de intrinsieke motivatie van mensen
- belang hecht aan morele waarden
- oog heeft voor geestelijk welzijn
- vertrouwt op betrokkenheid en trots van leerkrachten
- zorgt voor beschikbaarheid van de nieuwste middelen.

Uitgangspunten bij het opstellen van de formatie

Voor het inzetten van personeel zijn de volgende financieringsbronnen beschikbaar:

- Lumpsum gelden
- LGF-middelen
- Subsidies (bijvoorbeeld van de Gemeente)

- Ouderbijdragen

We zetten deze gelden op school in voor:

- Een onderwijsassistent in de onderbouw
- Vakleerkrachten muziek, bewegingsonderwijs, Engels en handvaardigheid.
- Taakverlichting van collega's
- Aanschaffen van extra leermiddelen
- Inzet van externe expertise
- Nascholing en opleiding
- Onderwijsondersteunend personeel (administratie, conciërge)

Scholing en ontwikkeling

Naast de verplichte invulling van ieders professionaliseringstijd vindt de WPS het ook van groot belang om haar medewerkers in staat te stellen zich individueel te ontwikkelen via scholing. In jaarlijkse (functionerings-)gesprekken moet blijken hoe onze leerkrachten staan ten opzichte van het werk, het persoonlijk welbevinden en de ontwikkelingsbehoefte in relatie tot de schoolontwikkeling. Vanuit deze inschatting stellen we de opleidingsbehoefte vast en beoordelen we de opleidingswens of -eis.

Teamscholing vindt plaats op studiedagen of in bepaalde weken van het schooljaar. De thema's stellen we aan het begin van ieder schooljaar vast. In 2016-17 staat onder andere het collectief volgen van het programma Leer- en Veerkracht centraal. Deelname aan studiedagen, studiemiddagen of andere teamscholingsmomenten, die dienen ter verdere professionalisering van de organisatie, is verplicht.

Overig personeelsbeleid

Voor alle afspraken op het gebied van personeel zoals:

- aanstelling en ontslag
- arbeidsvoorwaarden
- taakbeleid
- gesprekkencyclus en
- verzuimbeleid

is een personeelsbeleidsplan opgesteld. Het personeelsbeleidsplan bevat protocollen, codes en regelingen.

8. Zorg en passend onderwijs

Visie

Het team van de Willemsparkschool zal tot het uiterste proberen om kinderen met extra zorgbehoefte binnen de school op te vangen. We kijken daarbij met de benodigde realiteitszin naar wat het kind, de leerkracht en de ouders nodig hebben om een kind adequaat op te vangen. Die verantwoordelijkheid dragen wij met het hele team: Een leerkracht voor de klas en een team voor ieder kind! Openheid en medewerking van de ouders is daarbij onontbeerlijk en een voorwaarde voor succes.

Ons onderwijsaanbod stemmen we af op de basisbehoeften en onderwijsbehoeften van ieder kind. Ouders en school zijn partners in het benoemen van de onderwijsbehoeften van hun kind. Als kinderen extra ondersteuning nodig hebben, in de vorm van verlengde instructie of extra werk, dan vindt dit in de klas plaats. Ook de verrijkings- en verdiepingsstof is volledig geïntegreerd in het dagelijks onderwijsaanbod, of het nu gaat om “meer” of “weer”. We vangen de extra zorgbehoefte zoveel als mogelijk in de klas op, omdat dit in praktijk het meest effectief is. Daar bovenop kan er extra ondersteuning buiten de klas plaatsvinden.

Deze vorm van extra begeleiding kan door een (vrijgeroosterde) groepsleerkracht, een onderwijs-assistent (na instructie van de leerkracht of zorgcoördinator) of door een externe specialist worden gegeven. Soms schakelen wij de expertise van een deskundig bureau in om bij het onderwijsleerproces te ondersteunen.

De ouders worden betrokken bij de extra zorg door bijvoorbeeld thuis nog iets extra's te doen met hun kind.

Met de leerkracht als belangrijke schakel in het bieden van de benodigde zorg wordt bij ieder zorgtraject gekeken naar de ondersteuningsbehoeften van de leerkracht. Daarbij is het van groot belang dat de leerkracht voldoende is toegerust en gefaciliteerd om “passend onderwijs” het beste vorm te geven en uit te voeren.

De leerkracht volgt de vorderingen van de leerlingen met methode gebonden toetsen en twee maal per jaar met de CITO LVS toetsen. Ook volgen wij de sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen.

Na analyse van de toetsresultaten wordt bepaald of er aanpassingen nodig zijn in het onderwijsaanbod op individueel-, groeps- of schoolniveau. De zorgcoördinator houdt regelmatig groepsbesprekingen met de leerkrachten om overzicht te houden over de groepen en om de leerkrachten waar nodig te adviseren en te ondersteunen.

Passend Onderwijs

De Wet passend onderwijs is sinds 1 augustus 2014 van kracht. Daarmee hebben schoolbesturen zorgplicht gekregen. Scholen zijn verantwoordelijk voor het bieden van een passende onderwijsplek voor ieder kind dat wordt aangemeld. Dat kan op de eigen school zijn of op een andere school, als de gewenste zorg niet gerealiseerd kan worden. Om dit goed te regelen werkt de WPS samen met de andere éénpitter-scholen in Amsterdam Zuid-Centrum (BOVO). In het verlengde hiervan is een IB netwerk ingericht waar ook het speciaal (basis)onderwijs is vertegenwoordigd. Voor zéér specialistische onderwijsondersteuning zal een kind worden doorverwezen naar een school met specifieke voorzieningen.

Het beleid Passend Onderwijs is uitgewerkt in een gezamenlijk Ondersteuningsprofiel door de samenwerkende BOVO scholen. Er is een samenwerking met de Adviseur Passend Onderwijs om Passend Onderwijs goed uit te voeren. Een Ouder- en Kindadviseur kan worden ingezet ten behoeve van het beantwoorden van opvoedkundige vragen en het begeleiden van ouders en kinderen bij het oplossen van dergelijke problemen. De zorgcoördinator voert het beleid passend onderwijs uit, levert een bijdrage aan opbrengst- en handelingsgericht werken en begeleidt de leerkrachten bij uitvoering van het beleid.

De uitgewerkte werkwijze van de zorg binnen de eigen school is vastgelegd in een WPS zorgplan, waarin de organisatie van de leerlingenzorg duidelijk is beschreven, voor zowel ouders, onderwijsgevend personeel, management als bestuur.

Aandachtspunten / doelen

- We hebben een duidelijk kader uitgewerkt waarin de zorgniveaus omschreven zijn
- Leerkrachtvaardigheden (op instructieniveau) worden verder geoptimaliseerd
- Leerlingen met leer- en of werkhoudingsproblemen krijgen extra begeleiding gedurende maximaal 2 periodes van 6/8 weken. Dit geldt met name voor leerlingen van groep 3 t/m 5
- Het groeidocument en het document ontwikkelingsperspectief (OPP) verder optimaliseren conform passend onderwijs. Het ontwikkelingsperspectief kijkt naar de ontwikkelings-mogelijkheden van een leerling op lange termijn voor leerlingen vanaf groep 5. Doelen voor het einde van de schoolloopbaan worden individueel bijgesteld op haalbaarheid en vastgelegd in het OPP.
- De resultaten worden twee maal per jaar besproken en er worden daarbij passende plannen gemaakt. Als vervolg hierop worden de gesprekken met ouders voorbereid. Hiervoor wordt een lesvrij dagdeel ingeroosterd.

9. Financieel beleid

De WPS investeert in de kwaliteit van het onderwijs. Hierbij is een gezond en gedegen financieel beleid cruciaal. Om de inkomsten te garanderen streeft de WPS naar een stabiel aantal leerlingen, een solide begroting en personeelsbeleid met verantwoorde investeringen. Het leerrendement staat voorop. En dat rendement kan alleen geborgd worden als er op voorhand een duidelijke samenhang is tussen de strategisch doelen en het financiële beleid.

Bovenop de reguliere bestedingen (Lumpsum) en de extra inkomsten uit de Gemeentelijke subsidies (VLOA) heeft het bestuur de mogelijkheid om middelen te reserveren uit de eigen reserves voor de verbetering van het onderwijs en het verbeteren van de leeropbrengsten. De bedragen zijn op voorhand geormerkt voor de verschillende speerpunten. De extra middelen zullen worden ingezet op het moment dat uit een concreet operationeel plan aannemelijk is geworden dat de investering leidt tot een duidelijke verbetering van het onderwijs. Het initiatief om inhoudelijk vorm te geven aan die ambitie ligt primair bij de leerkrachten. Het bestuur zal ieder initiatief op zijn merites beoordelen en als het plan voldoende vertrouwen geeft alle ondersteuning bieden om het rendement op de investering te waarborgen.

We vinden het belangrijk om te investeren in ons personeel. Zo is een start gemaakt met het vrij roosteren van personeelsleden (experts) om zich te specialiseren. We zien een team voor ons van bevlogen, gemotiveerde en competente leerkrachten. Leerkrachten die goed willen zijn in hun vakgebied. Het is dan ook in dat kader dat we van onze leerkrachten verlangen dat zij inhoudelijk met de initiatieven komen hoe de extra investeringen het beste kunnen worden besteed.

Alle leerkrachten zijn in staat dieptezorg in de klas te bieden. We onderkennen dat extra handen in de klas in de vorm van onderwijsassistenten, en/of het inhuren van externe specialisten om specifieke groepen van leerkrachten te begeleiden in sommige gevallen noodzakelijk zijn.

Zorgen voor uitdaging en veiligheid binnen de school vraagt om extra faciliteiten. Het gebouw van de WPS is onderhoudsgevoelig. Zo zijn er voortdurend investeringen in het gebouw en de inrichting van de klas noodzakelijk om een prettige leeromgeving te waarborgen. Hier is het tekort aan werkruimtes en berging een belangrijk aspect, als ook het herbergen van de ruime hoeveelheid ICT.

De WPS heeft voor dit alles een investering- en reservebeleid en blijft dat continueren. Daarnaast vraagt zij een ouderbijdrage van haar leden.

Het financieel beleid is jaarlijks gericht op een budget-neutrale exploitatie, dat wil zeggen dat de reguliere uitgaven de baten niet overstijgen. Er kan wel gericht worden geïnvesteerd in de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs vanuit de algemene reserves van de school, zo lang deze boven het door het bestuur bepaalde minimum blijven.