



SCHOOLPLAN

2024-2027



VREEWIJKSCHOOL

Groenezoom 156
3075GK ROTTERDAM
010-4190630
www.vreewijkschool.nl

Stichting PCBO
Elzendaal 15
3075LS ROTTERDAM
www.pcbo.nl



Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	2
2. Missie en Visie	4
3. Stand van zaken en context	5
4. Kind centraal	16
5. Ouders als partners	23
6. Vakmanschap en meesterschap.....	30
7. De wereld om ons heen.....	38
8. Bedrijfsvoering en financiën	40
9. Beleidsvoornemens 2023-2027	45
10. Planning	54
11. Bijlagen.....	55



1. Inleiding

Bestuursdeel

Voorwoord PCBO

De Vreewijkschool is onderdeel van PCBO. PCBO heeft 23 basisscholen, 4 scholen voor speciaal (basis)onderwijs scholen en 3 kindcentra. Al onze scholen zijn verschillend, maar dragen vanuit dezelfde PCBO-visie én betrokkenheid bij aan de ontwikkeling van hun leerlingen.

Visie

Wij zien onze PCBO-scholen als een stabiele kracht in de dynamische omgeving van Rotterdam. Een oefenplek waar iedere leerling in veiligheid zijn of haar talenten kan ontwikkelen. Waar éxtra aandacht is voor leerlingen die dat nodig hebben, waar iedere leerling welkom is en zich ook welkom voelt. Vanuit onze christelijk geïnspireerde visie dragen we bij aan hun vorming tot volwaardige Rotterdamse burgers.

Missie

PCBO wil een betekenisvolle bijdrage leveren aan de persoonlijke ontwikkeling van kinderen in Rotterdam. We bieden daarom ontwikkelingsgericht onderwijs en brede vorming aan op onze scholen. Dagelijks zetten 875 ‘hartwerkers’ zich in om onze ambities waar te maken. Dit doen ze vanuit de vier PCBO-pijlers:

- Kinderen centraal
- Vakmanschap en meesterschap
- Ouders als partner
- Aandacht voor de wereld om ons heen

Kinderen centraal

Op PCBO-scholen heerst een klimaat van met én van elkaar leren. We willen het beste uit onze leerlingen halen en hen maximaal stimuleren om hun talenten te ontwikkelen. Dit alles binnen een structuur van duidelijkheid en een positieve omgang met elkaar. In ons lesaanbod krijgen de basisvakken taal en rekenen éxtra aandacht en naast onderwijs, hebben we ook veel oog voor brede vorming. Leerkrachten krijgen bij PCBO de ruimte om op hun eigen manier kinderen maximaal te laten groeien. Wij willen veilige scholen zijn waar ieder kind zich welkom voelt.

Vakmanschap en meesterschap

Vakmanschap en meesterschap: dát geeft de doorslag voor goed onderwijs. Wij investeren niet alleen in de professionele ontwikkeling van starters en zij-instromers, maar ook in de groei van onze overige leerkrachten en schoolleiders. Door onze kennis op peil te houden en ervaringen met elkaar te delen, versterken we onze kwaliteitscultuur. Op onze scholen werken dan ook leerspecialisten.



Ouders als partner

Hoe beter de afstemming en samenwerking tussen thuis en school, hoe groter de groei van leerlingen is. We stellen ons dan ook altijd gastvrij op en investeren onder meer in onderwijsondersteunende activiteiten. Daarbij bieden we, waar nodig, professionele begeleiding. Alles om het partnerschap met ouders te vergroten en zo het maximale uit onze leerlingen te halen.

Aandacht voor de wereld om ons heen

Onze scholen hebben een verbindende rol in de wijken waar ze staan. Deze rol versterken we door intensieve samenwerking met een netwerk van partners: het Nationaal programma Rotterdam-Zuid (NPRZ), gemeente Rotterdam, het samenwerkingsverband van 20 Rotterdamse schoolbesturen (PPO), organisaties voor buitenschoolse opvang, wijkorganisaties en het bedrijfsleven.

Schoolspecifiek deel

I. Stelsel van kwaliteitszorg

Voorwoord directie Vreewijkschool

Ons schoolplan beschrijft in de eerste plaats onze kwaliteit; onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen en ambities (fase “to plan”). We hebben diverse instrumenten ingezet om zicht te krijgen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze verbeterdoelen (fase “to check”) voor de komende vier jaar. Ons schoolplan kan daardoor gezien worden als een verantwoordingsdocument (wat beloven we) naar de overheid, het bevoegd gezag en ouders. Tevens is het schoolplan een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de periode 2023-2027. Elk jaar stellen we op basis van ons schoolplan een schooljaarverslag op waarin we beschrijven in hoeverre onze verbeterdoelen zijn gerealiseerd. Samen met het team hebben wij in januari 2023 een nieuwe missie en visie geformuleerd. Naar aanleiding van deze inbreng is dit schoolplan door de directie opgesteld en voorgelegd en goedgekeurd door onze MR.



2. Missie en Visie

a. Missie

Samen gaan voor goede kwaliteit door leren van en met elkaar!

b. Visie

Op de Vreewijkschool leren wij van elkaar door kennis en vaardigheden te delen en toe te passen. Wij hebben hoge verwachtingen en geven onze leerlingen vertrouwen het beste uit zichzelf te halen. Door doelen zichtbaar te maken, geven wij onze leerlingen eigenaarschap in hun leerproces.

Onze leerlingen worden in de gelegenheid gesteld ervaring op te doen in het omgaan met conflicten, omgaan met verschillen en samenwerken met anderen. Wij leren onze leerlingen naar elkaar te luisteren en op een respectvolle manier met elkaar te praten.

Als team zijn wij betrokken en hebben begrip voor elkaar.

Wij werken samen en benutten elkaars kwaliteiten.

Ons leer- en werkklimaat is veilig en wij mogen ons kwetsbaar opstellen.

Wij staan open voor veranderingen en zijn proactief.

Het team werkt op een professionele manier samen met leerlingen en ouders. Wij stellen ons gastvrij op en investeren in contacten en activiteiten voor ouders. Wij communiceren op een respectvolle manier met elkaar, waarbij iedereen zich gehoord voelt.

In 2028 staat de Vreewijkschool bekend als een veilige oefenplek waar ieder kind zijn talenten kan ontwikkelen en waar extra aandacht is voor leerlingen die dit nodig hebben. De Vreewijkschool is een plek waarin het team de kinderen leert deel uit te maken van en bij te dragen aan de samenleving door in hun uitingen te handelen in overeenstemming met democratische waarden en normen en van waaruit leerlingen met vertrouwen een kansrijke toekomst tegemoet gaan.

Wij blinken uit in:

- Betrokkenheid
- Betrouwbaarheid
- Flexibiliteit
- Inzet
- Openheid
- Organisatie
- Oudercontact
- Passie



3. Stand van zaken en context

C. Terugblik afgelopen vier jaar

Wat moet nog beter?

De Vreewijkschool werkt planmatig aan de verbetering van het onderwijs. Deze kwaliteitszorg moet nog versterkt worden met het vaststellen van eigen normen. Het didactisch handelen van de leraren is sinds het vorige inspectiebezoek sterk verbeterd. De leraren hebben hoge verwachtingen van leerlingen. Deze hoge verwachtingen moeten nog meer tot uiting komen in de dagelijkse lespraktijk, zodat leerlingen nog meer worden uitgedaagd om te leren.

Wat zijn de ambities voor de komende vier jaar?

Is ontwikkeling op de Vreewijkschool een continuproces voor leerlingen, leerkrachten en alle medewerkers van de school.

Er is stabiliteit in het team en er heerst een professionele houding waarin van en met elkaar geleerd wordt. In de veilige omgeving van onze school waarin respect, en eenvoud centraal staan, bouwen wij met elkaar aan een kansrijke toekomst die zowel op persoonlijke ontwikkeling als op cognitieve groei is gericht.

Korte beschrijving van verbetermaatregelen en effecten

Wij hebben ons de afgelopen vier jaar gericht op het verbeteren van het didactisch handelen van de leerkrachten: Wij hebben veel aandacht gehad de afgelopen 4 jaar voor het verbeteren van onze kwaliteitszorg. Er is meer planmatig gewerkt aan verbeterpunten door middel van een jaarlijks bijgesteld verbeterplan. Het EDI-model is ingevoerd en het leerstofaanbod is verbeterd. We hebben ons vooral gericht op begrijpend lezen en rekenen. Daar waar nodig hebben wij gebruik gemaakt van de expertise van externen. Na twee audits in de afgelopen vier jaar hebben we gewerkt aan de hand van een verbeterplan. Het bestuur begeleidt de directie van de Vreewijkschool hierbij.

Tevens is er veel aandacht geweest voor het behoud van personeel en de werving van nieuw personeel.

Ervaringen laatste vier jaar:

In 2019 is de Vreewijkschool op twee van de 17 standaarden onvoldoende beoordeeld. Het ging hierbij om didactisch handelen en kwaliteitszorg. Naar aanleiding van deze onvoldoende beoordeling hebben wij drie externe audits laten uitvoeren om onze kwaliteit te verbeteren. De uitkomsten hiervan en de uitkomst van het inspectierapport zijn verwerkt in verbeterplannen. Zie hiervoor bijlage 7, 22 en 24.

Op 18 maart 2021 is de Vreewijkschool voldoende beoordeeld op alle 17 standaarden.



Onderdeel	Oordeel
Onderwijsproces	
OP 1 Aanbod	Voldoende
OP 2 Zicht op ontwikkeling	Voldoende
OP 3 Didactisch handelen	Voldoende
OP 4 (Extra) ondersteuning	Voldoende
Schoolklimaat	
SK1 Veiligheid	Voldoende
Onderwijsresultaten	
OR1 Resultaten	Niet te beoordelen**
Kwaliteitszorg en ambitie	
KA1 Kwaliteitszorg	Voldoende
KA2 Kwaliteitscultuur	Voldoende

Wat kan beter?

Er zijn natuurlijk altijd verdere verbeteringen mogelijk. De school geeft aan dat de doorgaande lijn in het woordenschatonderwijs beter kan. In 2024 wordt de taalmethode vervangen. Tevens vraagt het onderdeel evaluatie en doorplannen in de weekplannen nog aandacht. Planmatig werken aan kwaliteitszorg. Leerkracht handelen verder versterken en borging van afspraken.

Na het versterken van didactisch handelen en scholing voor rekenen en begrijpend lezen zou in de toekomst Teach like a Champion verdere verdieping kunnen brengen en zorgen voor structuur schoolbreed.

Inhoud onderwijs

Voor dit onderdeel verwijzen wij naar **pagina 11 en 12** voor een overzicht van de methoden. Zie urentabel in bijlage 21.

Verwachtingen ten aanzien van de professionals in de school.

Wanneer zijn wij tevreden:

Wij zijn tevreden over professionals wanneer iedereen op alle onderdelen van de BMC voldoende scoort. Wij zijn tevreden wanneer de genoemde doelen behaald worden t.a.v. de schoolnormen. Zie bijlage 4.

Pedagogisch didactisch- en schoolklimaat.

Wij zijn tevreden wanneer leerkrachten op deze onderdelen goed scoren. 85% van de leerkrachten is vakbekwaam op de BMC. Wij verwachten dat de leerlingen van de groepen 6, 7 en 8 op de monitor sociale veiligheid voldoende scoren.

Veiligheid:

Wij zijn tevreden wanneer groep 6, 7 en 8 voldoende scoort op de monitor sociale veiligheid. Wij werken school breed preventief aan veiligheid door middel van de methode Vreedzame



School. Leerlingen worden opgeleid tot mediator in de bovenbouw. Er zijn zes vergaderingen met de leerlingenraad per schooljaar. Zie veiligheidsplan bijlage 6.

Burgerschapsonderwijs:

Wij zijn tevreden wanneer de methode Vreedzame School effectief blijkt en wanneer leerlingen aangeven zich veilig te voelen op de Vreewijkschool.

d. SWOT:

Kansen	Bedreigingen
Enthousiast team Sterk didactisch klimaat Lerende organisatie Goede kwaliteitscultuur en structuur Vreedzame School Ouderbetrokkenheid 3.0 Preventief handelen	Lerarentekort Hoog ziekteverzuim personeel Taakbelasting, werkdruk Continuïteit en borging (De C en A in de PDCA-cyclus) Dalend leerlingaantal
Sterktes	Zwaktes
Goed pedagogisch klimaat: verbetering opbrengsten MSV Positieve beoordeling inspectie Samenwerking externen: VO, De Rotterdamse Peuterschool, Kinderdam, Onderwijs Maak Je Samen, Wijkteam, PPO, MDO, partners in de wijk (School Zorgteam) Werkdrukregeling Werken in leerteams Aandacht voor goed rekenonderwijs (leergroei in meerdere groepen) Ouders zijn tevreden over contact met leerkrachten	Grootstedelijke problematiek Bezuinigingen bekostiging leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte Wisselende opbrengsten in de groepen

Ervaringen laatste vier jaar:

In 2019 is de Vreewijkschool op twee van de 17 standaarden onvoldoende beoordeeld. Het ging hierbij om didactisch handelen en kwaliteitszorg. Naar aanleiding van deze onvoldoende beoordeling hebben wij drie externe audits laten uitvoeren om onze kwaliteit te verbeteren. De uitkomsten hiervan en de uitkomst van het inspectierapport zijn verwerkt in verbeterplannen. Zie bijlage 7.

Op 18 maart 2021 is de Vreewijkschool voldoende beoordeeld op alle 17 standaarden.

De relevante gegevens uit het LVS

Per toetsperiode analyseren wij de toets gegevens aan de hand van een format ontwikkeld door het PCBO. In dit formatie beschrijven wij tweejaarlijks de volgende zaken:

- Evaluatie ingezette interventies ten aanzien van het verbeteren van leerresultaten
- Positieve signalen ten aanzien van leerresultaten op school
- De leerresultaten op schoolniveau
- Zorgsignalen ten aanzien van leerresultaten op schoolniveau.

Zie voor de analyse van de resultaten bijlage 2 van schooljaar 2021-2022 voor de midden- en eindtoetsen.



De eindtoetsbasisonderwijs

De afgelopen jaren hebben we als Eindtoets de IEP afgenomen.

Hieronder volgen de scores vanaf 2020:

2020: Landelijk geen Eindtoets afgenomen.

2021: 67,9 (Landelijk gemiddelde 79,7)

2022: 76,5 (landelijk gemiddelde 80,0)

Voor het onderdeel rekenen zaten we in 2022 niet ver van het landelijk gemiddelde af, taalverzorging en lezen zijn aandachtspunten.

De eindresultaten van de eindtoets 2021 waren beduidend hoger dan verwacht. Eerder hebben we kansrijk geadviseerd, kijkend naar rekenen en begrijpend lezen. Zie bijlage 14 Rotterdamse Plaatingwijzer en proces en advies VO. N.a.v. van de IEP uitslag hebben we adviezen heroverwogen, waarbij we meer hebben gekeken naar rekenen. Twee leerlingen hebben bij de IEP onder verwachting gepresteerd.

21% van de leerlingen heeft een uitstroom niveau naar VMBO BB/BK.

29% van de leerlingen heeft een uitstroom niveau naar VMBO KB/GL-TL

17% van de leerlingen heeft een uitstroom niveau naar VMBO GL/TL - HAVO

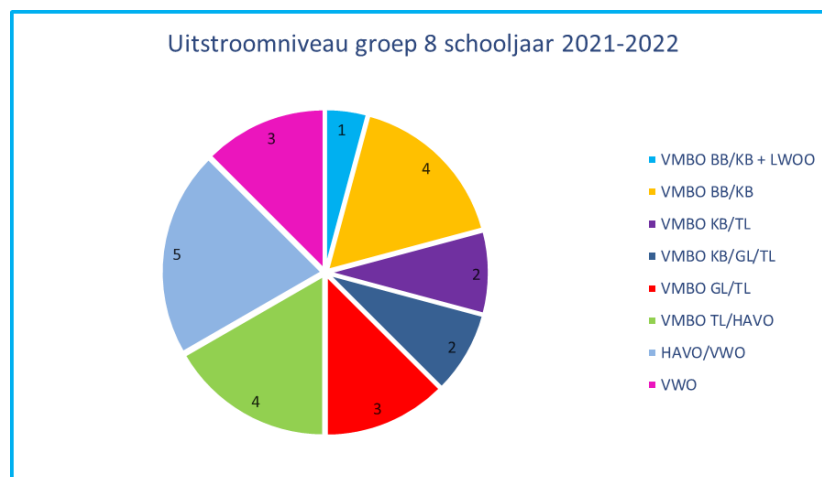
21% van de leerlingen heeft een uitstroom niveau naar HAVO/VWO

13 % van de leerlingen heeft een uitstroom niveau naar VWO

Op taalverzorging voldoet 92% aan het 1F niveau en 50% aan het 2F niveau.

Op lezen voldoet 92% aan het 1F niveau en 63% aan het 2 F niveau.

Op rekenen voldoet 92% aan het 1F niveau en 33% aan het 1S niveau.



Medewerkers, leerling-oudertevredenheidsenquête

Twee jaar geleden hebben wij een medewerkers tevredenheidsspeiling afgenomen. Er was te weinig respons om de peiling als representatief te beschouwen. Daarbij hebben wij de laatste twee jaar veel personeelwisselingen gehad. Besloten is om opnieuw de tevredenheid onder medewerkers te peilen in schooljaar 2023-2024.



Zie voor de oudertevredenheidsspeiling pagina 27 in het hoofdstuk ouder als partner.

Jaarlijks onderzoek welbevinden leerlingen en resultaten op het volgsysteem (Scol)

Twee keer per jaar nemen wij onder de leerlingen van de groepen 6, 7 en 8 de Monitor Sociale Veiligheid (MSV) af. De uitkomsten analyseren wij op groeps- en op teamniveau en waar nodig stellen we een plan van aanpak op. Zie bijlage 23.

Voor de leerlingen uit de groepen 3 tot en met 8 wordt tweemaal per jaar de Scol ingevuld. In groepsbesprekingen worden de uitkomsten besproken en verwerkt in het zogenaamde groepszorgdocument. Ons zorgplan is opgenomen in bijlage 20.

Voor de leerlingen uit de groepen 1 en 2 maken wij gebruik van de observaties in Kijk. De uitkomsten worden ook voor deze groepen verwerkt in het groepszorgdocument.

Team in beeld, personeelsverloop, ziekteverzuim

De directie vormt samen met twee intern begeleiders en twee bouwcoördinatoren het managementteam van de school.

Het team bestaat uit:
1 conciërge
1 administratie medewerkster
5 onderwijsassistent
1 medewerker ouderbetrokkenheid
1 schoolmaatschappelijk werkster
2 intern begeleiders
2 bouwcoördinatoren
1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
7 voltijd groepsleerkrachten
7 deeltijd groepsleerkrachten
2 directieleden

Per 01-02-2023	MT	OP	OOP
Ouder dan 60		3	
Tussen 50 en 60	2	1	
Tussen 40 en 50		5	1
Tussen 30 en 40		5	2
Tussen 20 en 30		5	2
Jonger dan 20			
Totaal	2	19	5

Personeelsverloop januari 2020 tot januari 2023:

- Collega's aangenomen 19
- Collega's vertrokken 15

Ziekteverzuim januari 2020 tot januari 2023:

Het ziekteverzuim is hoog op de Vreewijkschool. In 2022 zat op één maand na het verzuim boven de 5%. Op dit moment is het verzuim 11,9%. Er is zowel sprake van kortdurend verzuim als van langdurend. Slechts een heel klein deel van het verzuim is werkgerelateerd. De verzuimfrequentie is ook hoog. Het verzuim legt een enorme druk op de organisatie.

Leerlingaantal

Onze school wordt bezocht door 210 leerlingen. De Vreewijkschool is een afspiegeling van de bevolkingsgroep in Rotterdam-Zuid en wordt bezocht door leerlingen van allerlei nationaliteiten. Het leerlingenaantal is de laatste jaren stabiel gebleven.

Financieel resultaat

De Vreewijkschool is een financieel gezonde school. Zie het formatieplan (bijlage 25) en exploitatieoverzichten in Capisci.



Eventueel extern onderzoek/inspectierapport laatste vier jaar.

Naast het inspectierapport zijn de rapporten in de bijlagen opgenomen van de audits die we hebben laten uitvoeren. Zie hiervoor audits bijlage 24.

Zie wat eerder beschreven is onder het kopje "Ervaringen laatste vier jaar".

e. f. g. Doelen, activiteiten en evaluatie

Voor een overzicht van onze doelen verwijzen wij naar [pagina 45](#). Onze doelen voor de komende 4 jaar hebben de volgende thema's:

- Kinderen centraal
- Vakmanschap en meesterschap
- Ouders als partner
- Aandacht voor de wereld om ons heen

h. Bewaking ononderbroken ontwikkelingsproces en bewaking van afstemming op voortgang in ontwikkeling

Wij hebben een uitgebreid zorgplan opgesteld. Dit plan wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld.

Zie voor het zorgdocument zie bijlage 20.

Wij zijn tevreden als we de doelen van onze jaarplannen/verbeterplannen hebben behaald.

Zie voor het verbeterplan van 2022-2023 bijlage 22.

i. Beschrijving doorlopende leerlijnen

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Taal op Maat	Toetsen methode, LVS	2024
Aanvankelijk lezen	Veilig Leren Lezen	Toetsen methode, LIST, DMT, Avi	2026
Technisch lezen	LIST	Toetsen LIST, DMT en Avi	
Begrijpend lezen	Blink	Toetsen methode en BL 3.0	
Spelling	Spelling op Maat	Toetsen methode en SP 3.0	2024
Rekenen 1-3	Semson	UGTR, toetsen methode, LVS	2029
Rekenen 4-8	Wereld in getallen 5	Toetsen methode en RK 3.0	2029
Schrijven	Pennenstreken		2030
Engels	Groove me	Toetsen methode	
Geschiedenis	Brandaan	Toetsen methode	2026
Aardrijkskunde	Meander	Toetsen methode	2026
Natuuronderwijs en techniek	Naut, projecten techniek in groep 6, 7 en 8	Toetsen methode	2016
Studievaardigheden	Blits	Toetsen methode	2023
Kleutermethode	Ik en Ko en LOGO 3000	KIJK en aanvullende toetsen Struiksma, UGTR en Expertisecentrum Dyslexie	
Verkeer	Wegwijs		
Tekenen			



Handvaardigheid			
Muziek	Zangexpress		
Bewegingsonderwijs	Lekker Fit		
Sociaal-emotionele ontwikkeling en Burgerschap	Vreedzame School	Scol	
Digitale geletterdheid			2026



3. Stand van zaken en context

3.1. Sociale- en fysieke veiligheid

De school waarborgt de sociale veiligheid van de leerlingen en de werknemers. Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt. Dit zijn: Fysiek geweld, intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld, intimidatie en/of bedreiging via sociale media, pesten, treiteren en/of chantage, seksueel misbruik, seksuele intimidatie, discriminatie of racisme, vernieling, diefstal, heling, extremisme. De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert de incidenten in Esis. De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels. Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd.

Structureel wordt er aan de lessen Vreedzame school gewerkt. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar en geregistreerd in Esis. Ook vullen de leerkrachten een formulier incidentenregistratie in via intranet van het PCBO. Bij ernstige incidenten meldt de directie ook naar het bestuur. Incidenten worden besproken met desbetreffende ouders/verzorgers. De school beschikt over een specifieke veiligheidscoördinator, een pestcoördinator en een aandachtsfunctionaris. De leerlingen zijn in elke groep op de hoogte bij wie ze terecht kunnen met problemen (los van de leerkracht). In school is ook een schoolmaatschappelijk werkster aanwezig. Eén en ander is verder beschreven in het veiligheidsplan, zie bijlage 6.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie bijlage 15), een klachtencommissie en een (intern en extern) vertrouwenspersoon. Middels de schoolgids, de ouderbrief en de schoolapp worden ouders geïnformeerd over de aspecten van sociale veiligheid.

Wij beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen wij tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. De speeltoestellen worden jaarlijks gecontroleerd door de stichting. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op school is een plan aanwezig voor de ontruimingsoefening. Driemaal per jaar voeren wij ontruimingsoefeningen uit per locatie.

3.2. Interne communicatie

Op onze school vinden wij 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:

- Elk kwartaal wordt er een teamvergadering gehouden;
- De staf vergadert tweewekelijks;
- Wij werken in leerteams die wekelijks bij elkaar komen;
- Vier keer per jaar wordt er een peuter-kleuteroverleg gehouden;
- De MR vergadert vier keer per jaar (directie aanwezig);
- Er is zesmaal per jaar een overleg in de ouderregiegroep (directie aanwezig).



Qua communicatiegedrag vinden wij het belangrijk dat:

- Zaken op de juiste plaats worden besproken;
- Vergaderingen goed worden voorbereid;
- Op vergaderingen sprake is van actieve deelname;
- Wij spreken namens onszelf;
- Wij elkaar respectvolle feedback geven en ook feedback van anderen kunnen ontvangen.

3.3. Overgang PO-VO

Wij willen ervoor zorgen dat onze leerlingen soepel instromen in het Voortgezet Onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het Voortgezet Onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan wij leerlingen leveren.

Onze ambities zijn:

- Jaarlijks organiseren van een informatieavond over het Voortgezet Onderwijs (VO) voor ouders en leerlingen van de groepen 6 tot en met 8;
- Wij bezoeken meerdere VO-scholen met onze leerlingen uit groep 8;
- Wij overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan wij leerlingen leveren;
- Wij hebben zicht op wat het VO van onze leerlingen vraagt;
- Wij beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden;
- Wij controleren of onze adviezen effectief zijn door de ontwikkeling van leerlingen gedurende 3 jaar in het VO te volgen.

3.4. Kwaliteitszorg algemeen

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. Wij streven na en zorgen dat de kwaliteit op peil blijft: wij beoordelen de ambities systematisch en cyclisch. Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid.

Wij streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die wij belangrijk vinden.

Wij borgen dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt:

- Wij hebben inzicht in de kenmerken van onze leerling populatie;
- Wij beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen;
- Wij analyseren op school-, groeps- en leerling niveau;
- Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leerkrachten;
- Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten schoolplan, jaarplan, jaarverslag en het verbeterplan);
- Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn;
- Wij borgen onze kwaliteit;
- Wij rapporteren aan belanghebbenden (Inspectie, bevoegd gezag, GMR, en ouders);



- Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen.

Aandachtspunt	Prioriteit
Analyse op groepsniveau	Hoog
De kwaliteit van het onderwijsleerproces vormt het hart van het personeelsbeleid van de school	Hoog
De school werkt consistent vanuit het schoolplan, de jaarplannen en projectplannen aan verbeteractiviteiten	Hoog
De school borgt de kwaliteit van het onderwijsproces	Hoog

3.5. Meervoudige publieke verantwoording

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende stakeholders. Informatie naar ouders delen wij via SchoolsUnited en tevens geven wij relevante informatie via de website van de school. Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte te stellen van zaken die van belang zijn. Vanzelfsprekend informeren wij de MR. Daarnaast voeren wij twee keer per jaar een gesprek met onze bestuurder.

Centraal in onze rapportages staan de opbrengsten van de school:

- Eindopbrengsten;
- Tussenopbrengsten;
- Sociale opbrengsten;
- Realisatie verbeterdoelen.

In het kader van verantwoording afleggen maken wij sinds 2013 gebruik van Vensters Scholen op de kaart.

De directie heeft de taak om de informatie daar waar noodzakelijk of gewenst te voorzien van schoolspecifiek commentaar.

3.6. Wet- en regelgeving

Onze school heeft kennisgenomen van de eisen van de inspectie van het onderwijs voor wat betreft wet- en regelgeving.

Wij houden ons aan de volgende eisen:

- De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie;
- De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt;
- Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie;
- Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt;
- Het schoolondersteuningsprofiel (bijlage 16) passen wij jaarlijks aan en leveren wij tijdig aan bij PPO;
- Het schoolondersteuningsprofiel voldoet aan de eisen die de inspectie stelt;
- Wij programmeren voldoende onderwijstijd.

3.7. Strategisch beleid

De Stichting heeft bijna achthonderd medewerkers in dienst die werken voor in totaal zo'n zeventuizend leerlingen. Stichting PCBO heeft als doel het verzorgen van inspirerend



kwaliteitsonderwijs op christelijke grondslag in Rotterdam Zuid. PCBO wil dat kinderen met plezier naar school gaan, daar graag leren, zich competent voelen en geloven in eigen kwaliteiten. Bovendien willen wij dat onze leerlingen de scholen verlaten met goede resultaten en naar vervolgonderwijs gaan dat past bij hun mogelijkheden. PCBO-scholen hebben oog voor brede talentontwikkeling. Het beleid is vastgelegd in een strategisch beleidsplan.

4. Kind centraal

4.1. Aspecten van opvoeden

De Vreewijkschool heeft hoge verwachtingen van kinderen en wil dat leerkrachten het beste uit kinderen halen. Door kinderen uit te dagen ontwikkelen zij zich optimaal, ieder op zijn of haar eigen manier.

Wij streven naar een zo hoog mogelijke kwaliteit van onderwijs en vorming. Dat geldt ook voor kinderen die speciale zorg nodig hebben. Steeds weer is de vraag leidend: 'Wat heeft dit kind nodig?'. Ons uitgangspunt is dat ieder kind zijn talenten optimaal ontplooit, cognitief of anderszins. Naar onze mening bereik je dat vooral door kinderen te prikkelen en hen uit te dagen tot optimale prestaties.

Een veilige school waar leerlingen zich welkom voelen, dat is wat wij bieden. Op onze school is er professionele kwaliteit in kennis, competenties en houding, die het kind centraal stelt. Er is veel aandacht voor de overgangen tussen voorschool, basisschool en scholen voor voortgezet onderwijs. Daar kijken wij naar vanuit het belang van het kind.

Wij vinden het onze pedagogische taak om kinderen een positieve manier van handelen te laten zien. Dus in plaats van oppervlakkigheid, agressie of onverschilligheid, streven wij op onze scholen naar het tonen van oprechte interesse in elkaar. Wij zijn in staat te communiceren met personen die anders denken en handelen vanuit een basis van gelijkwaardigheid.

Ons doel is dat leerlingen opgroeien tot sociaal competente volwassenen. Zij laten zien wat goed burgerschap is en kunnen goed functioneren, zowel in werk als in vrije tijd.

4.2. Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling

Voor het totale functioneren van de leerlingen is het sociaal-emotionele welbevinden van leerlingen belangrijk. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen. Wij willen hen opvoeden tot verantwoorde burgers. De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps- en leerling besprekingen besproken.

Onze ambities zijn:

- Onze school besteedt aandacht aan verantwoord burgerschap. Wij zijn een Vreedzame school en volgen de Vreedzame lessen volgens de methode;
- Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling;
- Goed voorbeeldgedrag- leerkrachtgedrag wordt per blok besproken en centraal gesteld;
- Wij hebben een leerlingvolgsysteem en registreren in KIIK en Scol;
- Wij maken individuele handelingsplannen en groepsplannen.



4.3. Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie

Burgerschap

Alleen al door onze leerlingen staat de school midden in de samenleving. Deze is steeds meer gericht op individualisering. Daarmee neemt de sociale binding (ook sociale cohesie genoemd) af. Plichten en rechten die horen bij burgerschap zijn hierdoor op de achtergrond geraakt.

Wij hebben de overtuiging dat meer menselijke solidariteit, goede manieren, sociale controle, kortom burgerschapsgedrag, bijdraagt aan de sociale cohesie.

Op school verkeren alle kinderen in grote groepen leeftijdgenoten, die allemaal van elkaar verschillen. De kinderen leren met de verschillen om te gaan en leren tevens met anderen op basis van gelijkwaardigheid samen te werken. Op deze wijze worden ze voorbereid om in de maatschappij goed te kunnen functioneren.

Leerlingen nemen zelf ook deel aan het maatschappelijk leven in uiteenlopende situaties: op straat, bij sport, in clubjes, bij familie, onder vrienden. Wij benutten die ervaringen en stimuleren kinderen in hun maatschappelijke participatie. De methode Vreedzame School is kerndoelen dekkend voor wat betreft actief burgerschap en sociale cohesie.

In de kerndoelen voor het basisonderwijs is met betrekking tot burgerschap aangegeven:

- De leerlingen leren hoofdzaken van de Nederlandse en Europese staatsinrichting en de rol van de burger;
- De leerlingen leren zich te gedragen vanuit respect voor algemeen aanvaarde waarden en normen;
- De leerlingen leren hoofdzaken over geestelijke stromingen die in de Nederlandse multiculturele samenleving een belangrijke rol spelen, en ze leren respectvol om te gaan met verschillen in opvattingen van mensen;
- De leerlingen leren zorg te dragen voor de lichamelijke en psychische gezondheid van henzelf en van anderen;
- De leerlingen leren zich redzaam te gedragen in sociaal opzicht als verkeersdeelnemer;
- De leerlingen leren met zorg om te gaan met het milieu;
- Actief burgerschap is een deel van de pedagogische opdracht van de school. Dit betekent dat wij niet volstaan met het aanbieden van traditionele kennis uit de schoolvakken, maar ook door het burgerschap actief te integreren en op deze manier de leerlingen zelf te laten ervaren wat dit begrip werkelijk betekent;
- Wij stimuleren de leerlingen om zelf taken aan te pakken waarmee zij bijdragen aan gemeenschapsbelangen op buitenschools terrein en betrekken daar buitenschoolse connecties bij;
- Wij zoeken mogelijkheden voor leerlingen om een actievere rol te spelen in de schoolgemeenschap met meer verantwoordelijkheden voor besluitvorming en uitvoering.

Wij onderwijzen actief burgerschap via de Vreedzame school. Wij geven leerlingen de mogelijkheid te snuffelen aan maatschappelijk- en educatieve bezoeken (LOB) via het programma Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ) en spreken met de leerlingen over



seksuele diversiteit. De leerling leert over overeenkomsten, verschillen en veranderingen in cultuur en levensbeschouwing in Nederland, leert eigen en andermans leefwijze daarmee in verband te brengen en leert de betekenis voor de samenleving te zien van respect voor elkaars opvattingen en leefwijzen.

Hoe en waarmee beoordelen wij?

Voor het beoordelen van actief burgerschap en sociale integratie geven wij antwoord op drie vragen, die ook de Inspectie van het Onderwijs hanteert:

1. Zeggen wij wat wij doen? (Is er een afdoende verantwoording van onze invulling aan de wettelijke opdracht en voldoen wij met die invulling aan de opdracht en de daaraan gerelateerde kerndoelen?)
2. Doen wij wat wij zeggen? (Is in de praktijk te zien dat wat wij zeggen ook doen?)
3. Hoe is de kwaliteit van ons onderwijs? (Is het onderwijs van voldoende kwaliteit, gegeven onze invulling van de opdracht tot bevordering van integratie en burgerschap én gegeven de sociale context waarin wij ons onderwijs geven?)

Sociale ontwikkeling belangrijk voor leerling

Een goede sociale ontwikkeling, met goede sociale vaardigheden, heeft grote invloed op de levensloop van leerlingen. Het bevordert leren, helpt uitval voorkomen en leidt tot betere kansen op de arbeidsmarkt. De sociale en maatschappelijke competenties waarmee leerlingen het onderwijs verlaten zijn belangrijk om op een goede manier met anderen te kunnen samenleven en nodig als fundament voor onze democratische samenleving. Dat maakt de aandacht die scholen geven aan bevordering van 'actief burgerschap en sociale integratie' van groot belang.

Pesten

De sociale kwaliteit van onderwijs is een voorwaarde om als school goed te kunnen functioneren. Een positief schoolklimaat bevordert niet alleen leren, maar remt ook sociale onveiligheid. Een prettige sfeer en aandacht voor een goede onderlinge omgang helpt pesten tegen te gaan. Aandacht voor pesten, het maken van afspraken over gedragsregels, het maken van excursies of het werken aan projecten, zijn voorbeelden van manieren waarop wij bijdragen aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van onze leerlingen. In ons pestprotocol staat dit beschreven. De praktijk laat zien dat een doelgerichte aanpak werkt. Door het onderwijs af te stemmen op wat leerlingen nodig hebben, en daarbij aandacht te schenken aan thema's als democratie en kunnen omgaan met verschillen, kunnen wij daaraan doelgericht werken.

4.4. De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding

Wij streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. De leerlingen worden gevolgd: hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt zorg en begeleiding. Om het ontwikkelproces te volgen hanteren wij het CITO-LVS en KIIJK bij de kleuters. De intern begeleider heeft een coördinerende taak en ondersteunt de leerkrachten bij de begeleiding van de leerlingen.

Onze ambities zijn:

- De leerkrachten kennen de leerlingen goed;



- De leerkrachten signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben;
- Ouders worden betrokken bij de zorg voor hun kind;
- Externe partners worden, indien noodzakelijk betrokken bij de zorg voor leerlingen;
- De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen;
- Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard van de zorg voor zorgleerlingen;
- De school voert de zorg planmatig uit;
- De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na;
- De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding.

4.5. De zorg voor leerlingen: afstemming

Op onze school stemmen wij ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Wij werken handelingsgericht (HGW), met groepszorgdocumenten. Dit is een levend document bijgesteld waar nodig. Voor leerlingen die daarbuiten vallen stellen we een individueel handelingsplan op of een OPP. De leerkrachten stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep.

Onze ambities zijn:

- De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus;
- De leerkrachten geven expliciete directe instructie (EDI);
- De leerlingen werken zelfstandig samen;
- De leerkrachten geven ondersteuning en hulp (vaste ronde);
- De leerkrachten laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren;
- De leerkrachten zorgen voor differentiatie van de leerstof;
- De leerkrachten zorgen voor tempodifferentiatie.

4.6. Beredeneerd aanbod

In de groepen 1 en 2 wordt het hele jaar met thema's gewerkt. Alle activiteiten hangen samen met het thema. De onderwerpen voor de thema's komen uit het programma "Ik en Ko". Een thema is bijvoorbeeld: "Ko is ziek". Wij doen dan allerlei activiteiten op het gebied van taal, rekenen en sociaal emotionele ontwikkeling. Deze activiteiten worden uitgewerkt met de kinderen in de grote en kleine kring, in speelhoeken of aan groepstafels. Wij maken voor de kinderen een uitdagende leeromgeving die het kind nieuwsgierig maakt. Aan de hand van de doelen uit Kijk wordt er een passend en beredeneerd aanbod samengesteld. De leerkrachten van de onderbouw en de intern begeleider hebben een training gevolgd voor beredeneerd aanbod via Bazalt. Wij maken gebruik van LOGO 3000 voor het vergroten van de woordenschat.

4.7. Aandacht voor meer- en hoogbegaafden

Talentontwikkeling betekent het herkennen en stimuleren van de talenten van excellente en hoogbegaafde leerlingen.

Leerlingen kunnen les volgen bij Zuid Plus vanaf groep 6. Vanaf groep 7 en 8 kunnen de leerlingen lessen volgen op het Zuiderygymnasium bij het Prégymnasium.



De samenwerkingsverbanden passend onderwijs zijn samen met de schoolbesturen verantwoordelijk voor passend onderwijs voor hoogbegaafden. PPO Rotterdam is een van de weinige Nederlandse samenwerkingsverbanden die specifiek ondersteuning biedt op het gebied van hoogbegaafdheid. PPO streeft naar een dekkend aanbod voor hoogbegaafdenonderwijs.

4.8. Diversiteit in curriculum

De uitdaging van het onderwijs is om het talent van ieder kind te herkennen, te ontwikkelen en te benutten. Talent blijft in de eerste plaats onbenut door het selectieve onderwijssysteem dat de kansenongelijkheid vergroot in plaats van verkleint. Talent is echter heel divers; het is een uitzonderlijke vaardigheid van cognitieve, technische, sociale, artistieke, sportieve, digitale of andere aard. En talent is ook de verzameling van potentiële vaardigheden van een leerling; vaardigheden die er wel inzitten, maar die er nog niet uit komen. Talent heeft aanmoediging, ondersteuning en ruimte nodig. Het ontwikkelen van een bepaald talent is een uitstekend middel om ook andere vaardigheden te ontwikkelen.

Engels

Vanaf leerjaar 6 bieden wij onze leerlingen Engelse lessen aan.

Techniek

Via de activiteiten van loopbaanoriëntatie komen de leerling in aanraking met technische beroepen.

Loopbaanoriëntatie (LOB)

Onze school doet mee aan een pilot van Loopbaanleren Mentoren op Zuid (Albeda of Hogeschool Rotterdam). Dit wordt georganiseerd door het Albeda College. De leerlingen uit groep 7 worden zevenmaal per jaar een uur begeleid door MBO studenten op het gebied van loopbaanoriëntatie. Tevens doet onze school mee met Jinc en bezoeken wij de Wereldhavendagen en het Discovery Lab. Zie hiervoor het programma van Nationaal Plan Rotterdam Zuid (NPRZ).

4.9. Overgangen

Het Rotterdamse onderwijs heeft de afgelopen jaren veel bereikt: de resultaten zijn verbeterd, het opleidingsniveau en het bereik van de voorschool zijn gestegen en de schooluitval is verminderd. De uitdagingen zijn er echter niet minder op geworden want het verschil met het landelijke niveau is nog steeds aanzienlijk. De Vreewijkschool werkt samen met Peuter en Co/De Rotterdamse Peuterschool. Wij hebben in pandig twee peutergroepen en werken inhoudelijk nauw met elkaar samen. Gezamenlijk hebben wij LOGO 3000 en KIIK ingevoerd, de thema's zijn op elkaar afgestemd en er is sprake van een warme overdracht van de peuters naar de kleuters. Vanaf 2019 worden de verschillende leerlijnen op elkaar afgestemd. Het ouderplan van de Vreewijkschool en van Peuter en Co zijn complementair aan elkaar. Het merendeel van de peuters stroomt door naar onze basisschool. Voorafgaand worden er een aantal wenmomenten gecreëerd. Bij de doorstroom van basisonderwijs naar Voortgezet Onderwijs maken wij gebruik van de Rotterdamse Plaatsingswijzer (zie ook 3.26)



4.10. Aannamebeleid

De school hanteert een open toelatingsbeleid. Wel worden alle aanmeldingen zorgvuldig afgewogen waarbij voor verschillende situaties procedures zijn ontwikkeld. Hieronder volgt een overzicht van deze procedures.

Achtereenvolgens worden behandeld:

- Kinderen die starten als vierjarige;
- Kinderen die van school veranderen;
- Kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte.

Kinderen die starten als vierjarige kleuter

Na een afspraak met de ouders reserveert de intern begeleider ongeveer een uur voor een intakegesprek en er wordt een rondleiding gegeven door de medewerker ouderbetrokkenheid. De kleuter komt dan met de ouders mee. Aan de ouders wordt gevraagd naar bijzondere kenmerken van het kind of overige belangrijke informatie. Indien nodig wordt gevraagd naar eerder verricht onderzoek of rapportages. Deze informatie kan leiden tot nader onderzoek alvorens een besluit kan worden genomen over de aanmelding. Van vierjarigen is een overdrachtsdocument aanwezig bij ons op school van de peuterschool of het kinderdagverblijf. Zie bijlage 9. Als er sprake is van zorg vindt er een warme overdracht plaats met de peuterspeelzaal of kinderdagverblijf. Bij peuters die van onze eigen peuterschool komen, vindt altijd een warme overdracht plaats.

Kinderen die van school veranderen

Van leerlingen die in andere leerjaren instromen, moet door de toeleverende school een volledig OKR opgestuurd worden inclusief een eventueel OPP, ontwikkelingscurves en gegevens over relaties met leerlingen en leerkracht.

Bij aanmelding van deze kinderen voor hogere groepen worden een aantal stappen doorlopen:

- De directie stelt in overleg met de intern begeleider vast of er in de groep nog plaats is voor een nieuwe leerling.
- De intern begeleider neemt contact op met de toeleverende school en informeert naar de leerling. Indien de leerling een extra ondersteuningsbehoefte heeft zie “Kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte”.
- In overige gevallen neemt de intern begeleider een aantal toetsen af (AVI, DMT, spellingtoets, indien nodig Cito begrijpen lezen) bij de leerling en maakt hiertoe met de ouders een afspraak.
- De uitkomsten van de toetsen worden besproken met de directie, waarna de directie besluit of plaatsing mogelijk is.
- Het plaatsingsbesluit wordt met de ouders besproken.

Kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte

Bij kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte wordt aan de hand van ons schoolondersteuningsprofiel (SOP) en het OPP* van de leerling bepaald of plaatsing mogelijk is. In ons ondersteuningsprofiel staan de grenzen van onze zorg omschreven. Zie bijlage 16.

* Ontwikkelingsperspectief



4.11. Samenwerking onderwijs-zorg

Op onze school wordt een stevige basis gecreëerd. Deze bestaat uit passend onderwijs, een goed pedagogisch klimaat en een sterke schoolondersteuningsstructuur. De schoolondersteuning dient om leerlingen, ouders en leerkrachten te ondersteunen bij het signaleren en aanpakken van hulpvragen. Daarbij werkt de intern begeleider samen met ouders en professionals vanuit samenwerkingsverband passend onderwijs, leerplicht, het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG), het schoolmaatschappelijk werk (SMW) en het wijkteam. Sinds 2022 is het School Zorgteam gestart.

4.12. Leerlingtevredenheidspeiling

Jaarlijks nemen wij bij onze leerlingen een tevredenheidspeiling af, die door leerkrachten wordt geanalyseerd en vertaald wordt in een plan van aanpak. Over het algemeen zijn onze leerlingen tevreden over de school, ons onderwijs en de leerkrachten. Leerlingen zijn het minst tevreden over zelf keuzes maken in het lesprogramma.

5. Ouders als partners

5.1. Keurmerk CPS Ouderbetrokkenheid

Onze school heeft het keurmerk CPS-ouderbetrokkenheid 3.0. en voldoet daarmee aan de 10 criteria voor ouderbetrokkenheid van het CPS. Wij hebben samen met ouders een visie op ouderbetrokkenheid ontwikkeld (zie 5.2) en betrekken ouders bij het beleid van de school. Aan de hand van onze visie op ouderbetrokkenheid hebben wij elk criterium uitgewerkt en een werkplan opgesteld. Dit werkplan wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld. Zie hiervoor ons werkplan ouderbetrokkenheid bijlage 18.



5.2. Visie op ouderbetrokkenheid

Educatief partnerschap

Betrokkenheid is integraal en de onderliggende waarde van onze schoolleefgemeenschap. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat de betrokkenheid van ouders in het onderwijs een positief effect heeft op de schoolprestaties, op schoolsucces en het voorkomen van vroegtijdig schoolverlaten (Holter & Bruinsma, 2009; Marzano, 2007; WRR, 2009). Dit zal dus zeker gelden voor de resultaten binnen passend onderwijs: ouderbetrokkenheid leidt tot een gedeeld verantwoordelijkheidsgevoel en maakt het mogelijk om in gezamenlijkheid (ouders en school) passend onderwijs zo goed mogelijk vorm te geven.

Relatie

In een gelijkwaardige relatie worden beslissingen ten aanzien van het kind gezamenlijk genomen, uiteraard met inachtneming van de verschillende eindverantwoordelijkheden van ouders en school. De wijze van gespreksvoering bepaalt mede in hoeverre ouders de relatie als gelijkwaardig ervaren en zich uitgenodigd voelen om hun inbreng te leveren en samen te werken met school. Wij zien ouders als partners en streven hetzelfde doel na: het beste uit het kind halen op sociaal en cognitief vlak.

Weten wat je als school verwacht van ouders en dit helder maken. Wij nemen uitgebreid de tijd voor een intakegesprek. Voor ons het moment om een open gesprek aan te gaan met ouders over wederzijdse verwachtingen en hun mogelijkheden om aan deze verwachtingen te voldoen. Het gebeurt regelmatig dat er een vervolgesprek plaatsvindt om de verwachtingen nog beter af te stemmen.

Met ouders samen naar oplossingen zoeken

Het is op de Vreewijkschool een normaal dagelijks terugkerend beeld dat leerkrachten in gesprek gaan met ouders. Onderwerp van gesprek is meestal onderwijsondersteunend gedrag. Tijdens deze gesprekken kan de leerkracht duidelijkheid krijgen over wat ouders thuis al doen om het leerproces van hun kinderen te ondersteunen. Ook kan de leerkracht inventariseren welke behoefte ouders hebben aan ondersteuning en advies. Het gebeurt dat de leerlingen hierbij (deels) aanwezig zijn. In groep 8 zijn leerlingen altijd bij een gesprek



aanwezig. Leerkrachten zijn getraind in het voeren van gesprekken en gaan ook lastige gesprekken niet uit de weg.

Ondersteuning bij de ontwikkeling van leerlingen

Veel ouders lezen met de kinderen, oefenen de tafels en bieden hulp bij het maken of leren van huiswerk. Sommige ouders of andere betrokkenen bieden hun hulp aan op school. De ondersteuning thuis wordt zo veel mogelijk spelenderwijs aangeboden. Wij bevorderen gezond gedrag via Lekker Fit en de schooldiëtiste- zie hiervoor bijlage 12. Ouders mogen lessen bijwonen en er zijn extra kijkochtenden in de onderbouw.

Met elkaar zorgen voor een positieve leergemeenschap

De ouders van de Medezeggenschapsraad en de ouderregiegroep dragen positief kritisch bij aan onze leefgemeenschap. Ze geven de directie van de school feedback op schoolontwikkelingen.

Wij zoeken naar en stimuleren talenten van kinderen. Wij dagen specifieke leerlingen uit mee te doen aan schrijfwedstrijden of tekenwedstrijden buiten schooltijd. Kinderen die iets bijzonders presteren verdienen een plek op onze eregalerij "Topkids". Jaarlijks wordt er een ouder-kind toernooi georganiseerd.

Genieten van kinderen

Ouders, maar ook de kinderen en leerkrachten zijn enthousiast over:

- Kinderen van groep 1 t/m 3 zingen voor hun ouders op school;
- De inloopochtenden/-middagen. Drie keer per jaar komen de ouders aan het begin of einde van de schooldag het werk of een activiteit van hun kind bewonderen;
- Spetterende activiteiten voor kinderen en ouders op het schoolplein, tijdens de gymles of een toernooi;
- Ouders kunnen worden gebeld door de leerkracht of worden aangesproken op het plein over een leuk voorval of anekdote van hun kind;
- Ouders gaan samen met de klas naar een bijzondere activiteit of voorstelling.

Meehelpen bij het uitvoeren van schoolactiviteiten

Een grote groep ouders helpt jaarlijks mee met het organiseren van feesten en de sportdag.

5.3. Medewerker ouderbetrokkenheid

De medewerker is onmisbaar om met ouders en leerkracht samen naar oplossingen te zoeken. Haar werkzaamheden sluiten aan bij, en zijn altijd afgestemd met de intern begeleiders, schoolmaatschappelijk werk, de leerkracht en natuurlijk de ouders zelf. Zij voert individuele gesprekken met ouders of met individuele kinderen. Zij organiseert themabijeenkomsten, stimuleert het leesonderwijs en woordenschat onderwijs en begeleidt kinderen met speciale talenten. Ze benadrukt het belang van werkhouding van kinderen. Zij adviseert en begeleidt ouders bij schakelmomenten naar VO, SBO etc.

Zij zorgt voor informatie in de nieuwsbrief, coördineert de tussen schoolse opvang, onderhoudt contacten met de schoolverpleegkundige, luizenmoeders en de diëtiste via Lekker Fit. Een eveneens belangrijke rol is die van 'gastvrouw'. Nieuwe ouders worden door haar ontvangen en worden wegwijs gemaakt in de schoolorganisatie.



5.4. Kennismakingsgesprekken

Aan het begin van elk nieuw schooljaar jaar voeren wij met alle ouders en kinderen kennismakingsgesprekken. Tijdens deze gesprekken wordt informatie uitgewisseld over het kind, de school en worden wederzijdse verwachtingen uitgesproken.

Informatievoorziening op schoolniveau

1. Schoolgids: Jaarlijks brengen wij een schoolgids uit.
2. Ouderbrief is vervangen door de schoolapp SchoolsUnited.
3. Website: Op de website van de school treffen ouders relevante informatie aan.
4. Kennismakingsgesprekken: Aan het begin van het schooljaar vinden er kennismakingsgesprekken plaats tussen de leerkracht en de leerling met zijn/haar ouders. Hierin kan worden uitgesproken wat alle partijen verwachten van het komende schooljaar en op welke wijze ouders geïnformeerd willen worden over de vorderingen van hun kind.
5. Welkomtas: Ouders die hun kind(eren) in laten schrijven op school, krijgen een welkomtas met daarin informatie over onze school, onze peuterschool, naschoolse opvang, een prentenboek en een bidon en fruitbakje om Lekker Fit te promoten.
6. Inloopmomenten: Driemaal per jaar organiseren wij inloopmomenten voor ouders. Ouders mogen dan een kijkje nemen in de klas.
7. Rapportbesprekingen: De 10-minutengesprekken voor het bespreken van het eerste en tweede rapport van de leerlingen uit de groepen 3 tot en met 8. Voor ouders van leerlingen van de groepen 1 en 2 wordt er in november een voortgangsgesprek gevoerd zonder rapport en in maart wordt het KIIK-rapport van januari besproken.
8. Schoolapp: Op elk gewenst moment berichten naar ouders sturen en ze van alle gewenste informatie voorzien.
9. MR: De directie is altijd aanwezig op MR vergaderingen.
10. Ouderregiegroep: De directie informeert ouders van de regiegroep over de laatste ontwikkelingen in de school.
11. Informele contactmomenten: Leerkrachten gaan na schooltijd met de kinderen naar buiten voor een extra contactmoment met ouders.
12. Positief nieuws: Leerkrachten nemen contact op met ouders als er sprake is van leuk of positief nieuws.
13. Themabijeenkomsten: Er worden regelmatig themabijeenkomsten georganiseerd over opvoeding, lezen, pesten, Voortgezet Onderwijs etc. De themabijeenkomsten zijn ook toegankelijk voor ouders van de peuterschool.
14. Ontbijtochtenden: In de ouderkamer worden regelmatig ontbijtochtenden georganiseerd, vaak ook gecombineerd met een thema.
15. Delen van zorg: Wanneer wij ons zorgen maken om een kind, wordt dit met ouders gedeeld.



5.5. Stimuleren van effectief onderwijsondersteunend gedrag van ouders

1. **Schoolcultuur:** Met ieder nieuw thema van de kleuters, gaat er een brief voor thuis met de kinderen mee. Hierin staat aan welk thema de kinderen de komende weken werken en de korte inhoud van het thema. Ook de letters die centraal staan in die weken staan in de brief vermeld.
2. **Verteltas:** De peuters en de kinderen uit de groepen 1 en 2 krijgen een verteltas gedurende een week mee naar huis. Deze tas bevat een prentenboek en materialen om een aantal activiteiten mee te doen.
3. **Leesbladen:** In groep drie krijgen de leerlingen leesbladen mee en oefenen de ouders thuis met lezen met hun kinderen.
4. **Huiswerk:** De kinderen krijgen vanaf groep 4 huiswerk mee. Voor het meegeven van huiswerk heeft onze school een protocol opgesteld. Vanaf groep 5 krijgen alle kinderen op vaste dagen huiswerk mee.
5. **Hulpouders:** Op elke dag van de week zijn hulpouders aanwezig om extra te oefenen met rekenen en taal.
6. **Vreedzame School:** Via de website van de school worden ouders geïnformeerd over elk blok van de Vreedzame School. Ouders zijn op de hoogte van wat er in de klas aan bod komt en krijgen tips om thuis mee aan de slag te gaan zodat ze hun kinderen kunnen ondersteunen bij het toepassen van de nieuw geleerde vaardigheden en attitudes.

Aandachtspunt	Prioriteit
Educatief partnerschap	Hoog

5.6. Verhogen van ouderbetrokkenheid bij keuze- en schakelmomenten

1. **Inzet medewerker ouderbetrokkenheid:** De medewerker ouderbetrokkenheid is regelmatig aanwezig in de peutergroepen en organiseert themabijeenkomsten voor ouders van peuters en woont koffieochtenden bij in de peuterschool. Zij verzorgt ook rondleidingen voor ouders van peuters. Dit zorgt voor een soepele overgang van de peuterschool naar de basisschool, omdat de peuters al opgenomen zijn in onderwijsorganisatie en het onderwijs in de groep nul aansluit bij het onderwijs in groep 1.
2. **Zorgplan:** Het zorgplan geeft verwijzingen naar alle relevante oudercontacten betreffende overdracht naar cluster 4, cluster 3, SBO, andere basisscholen en het VO. Bij alle schakelmomenten worden ouders persoonlijk begeleid.
3. **Keuzes:** De school begeleidt de ouders intensief bij belangrijke keuzemomenten in de opvoeding en doorverwijzing.
4. **Voortgezet Onderwijs:** Er wordt jaarlijks een informatieavond georganiseerd voor ouders en kinderen van de groepen 6, 7 en 8. Eind groep 7 vindt er een gesprek plaats waarin het voorlopig advies wordt gegeven en in februari groep 8 wordt het definitieve advies gegeven. De intern begeleider begeleidt ouders bij het zoeken naar een passende school voor Voortgezet Onderwijs.
In groep 8 worden met ouders en leerlingen meerder scholen voor Voortgezet Onderwijs bezocht en adviesgesprekken gevoerd.



5.7. Ouderregiegroep ouders en MR

De school ervaart veel steun bij het maken van beleidskeuzes van de ouderregiegroep en MR. De samenstelling MR en ouderregiegroep is een goede afspiegeling van de schoolpopulatie.

Zeven keer per jaar vindt er overleg plaats met de school in de MR en in de ouderregiegroep.

Onderwerpen die onder andere door de ouders ter sprake zijn gebracht:

- Uniformiteit leerkrachtgedrag;
- Huiswerkbeleid en huiswerk in toets periodes;
- Tussen schoolse opvang;
- Informatievoorziening;
- Verkeerslessen;
- Verkeerssituatie rond de school;
- Lerarentekort;
- Inzet werkdrukmiddelen (zie bijlage 11);
- Schooltijden en continurooster (zie bijlage 21);
- Hygiëne in de school.

5.8. Oudertevredenheidspelling

In schooljaar 2020-2021 hebben wij alle ouders uitgenodigd om een vragenlijst in te vullen om na te gaan of ouders tevreden zijn over onze school en of er nog verbeterpunten en adviezen zijn.

De MR heeft de uitkomst van dit onderzoek bestudeerd en adviezen uitgebracht om ons onderwijs nog verder te verbeteren. Wij houden ouders hierover op de hoogte via onze ouderapp.

In de tabel hieronder een overzicht van de scores op een deel van de vragen die zijn gesteld.

Vragen uit de ouderpeiling		Cijfer Vreewijkschool	Landelijk cijfer
1	In hoeverre gaat uw kind met plezier naar school?	8,02	8,32
2	Hoe veilig voelt uw kind zich op school?	7,86	8,17
3	Hoe tevreden bent u over de opvoedkundige aanpak van de school?	7,14	7,39
4	Hoe tevreden bent u over het contact met de medewerkers van de school?	7,80	7,60
5	Hoe tevreden bent u over wat uw kind leert op school?	7,71	7,60
6	In hoeverre sluit wat uw kind leert aan bij zijn of haar niveau?	7,22	7,38



7	Vindt u dat uw kind voldoende wordt uitgedaagd om zich maximaal te ontwikkelen?	6,93	7,00
8	Hoe tevreden bent u over de vakbekwaamheid van de leerkrachten?	7,79	7,79
9	Hoe tevreden bent u over de informatie die u krijgt over wat er op school gebeurt?	7,14	7,26
10	Hoe tevreden bent u over de informatie die u krijgt over uw kind?	7,50	6,89
11	Welk rapportcijfer geeft u de school?	7,72	7,65

Het landelijk gemiddelde rapportcijfer dat ouders aan de school van hun kind geven is 7,65. Onze ouders geven onze school een 7,72. De waardering van ouders voor onze school ligt dus hoger dan het landelijk gemiddelde.

Ouders geven aan dat ze tevreden zijn over de sfeer in de school, de aandacht voor leerprestaties, waaronder ons rekenonderwijs en de inzet en het contact met de leerkrachten.

5.9. Klachtenregeling

Op een school waar leerkrachten, kinderen en ouders met elkaar in contact komen, kunnen er zeker weleens problemen ontstaan. De medewerkers van onze school stellen het op prijs als de klacht eerst naar de groepsleerkracht gaat. De leerkracht zal het probleem proberen op te lossen. Dit zal eventueel in overleg met de directie gebeuren. Als het probleem niet intern opgelost kan worden, dan kan er een beroep gedaan worden op de klachtenregeling, zoals die is opgesteld door het bestuur. Het probleem kan ter sprake gebracht worden bij de schoolmaatschappelijk werkster, die uitleg geeft over de te volgen procedure. De klachtenregeling ligt ter inzage op school en is te vinden op de website onder bijlagen schoolgids onder de naam "Klachtenregeling Vreewijkschool".

Mocht het nodig zijn de klacht aan een externe persoon voor te leggen dan is de vertrouwenspersoon namens het bestuur:

Mevrouw A.M. van Wensveen
Wilhelminakade 265
3072AP Rotterdam Tel.: 06-18082130.
Email: wensveen@frishert.nl

Landelijke klachtencommissie Protestants Christelijk Onderwijs:

Stichting GCBO
Postbus 82324
2508 EH Den Haag
Tel: 070-386169



E-mail: info@gcbo.nl

Klachtmeldingen over seksuele intimidatie, seksueel misbruik, ernstig psychisch of fysiek geweld, grove pesterijen, extremisme en radicalisering kunnen voorgelegd worden aan de vertrouwensinspecteur.

Centraal meldpunt Vertrouwensinspecteurs tel. 0900-1113111 (lokaal tarief). Ouders, leerlingen, schoolbesturen en medewerkers in het bijzonder onderwijs kunnen voortaan op één website terecht voor alle informatie over geschillen in het bijzonder onderwijs:

www.pcbo.nl

6. Vakmanschap en meesterschap

6.1. Integraal Personeelsbeleid

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 zeven door de onderwijscoöperatie vastgestelde competenties:

1. Interpersoonlijk competent
2. Pedagogisch competent
3. Vakinhoudelijk en didactisch competent
4. Organisatorisch competent
5. Competent in het samenwerken met collega's
6. Competent in het samenwerken met de omgeving
7. Competent in reflectie en ontwikkeling

De competenties en de criteria zijn door de Onderwijscoöperatie uitgewerkt in deelaspecten en staan centraal in de voortgangs- en beoordelingsgesprekken, waarbij rekening wordt gehouden met het feit of de leerkracht start-, basis- of vakbekwaam is. Daarmee borgen wij dat professionele ontwikkeling van de medewerkers een standaard onderdeel vormt van de gesprekkencyclus. Zie bijlage 3, 8 en 13.

Aandachtspunt	Prioriteit
Voortgangsgesprekken	Hoog

6.2. De organisatorische doelen van de school

Wij hebben inzichtelijk hoe het personeelsbeleid eruitziet en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie en afspraken.

De consequenties van onze organisatorische doelen komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de voortgangsgesprekken.

6.3. De schoolleiding

De schoolleiding is in handen van de directie. De directeuren, de intern begeleiders en de bouwcoördinatoren zijn actief in het Managementteam (MT). Kenmerkend voor het MT/staf is dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. De schoolleiding wil adaptief leidinggeven, dat betekent dat zij, daar waar nodig en noodzakelijk, rekening houdt met verschillen tussen leerkrachten (situationeel leiderschap).

Onze ambities zijn:

- De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes;
- De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school;
- De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze;
- De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate;
- De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden;



- De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen;
- De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze;
- De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat.

6.4. 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, ontwikkeling en juiste beroepshouding van de werknemers.

Daarbij gaat het om de volgende ambities:

- De leerkrachten handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school;
- De leerkrachten voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar;
- De leerkrachten kunnen en willen met anderen samenwerken;
- De leerkrachten bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten;
- De leerkrachten voeren genomen besluiten uit;
- De leerkrachten zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken;
- De leerkrachten zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen.

6.5. 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 gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leerkrachten tot nog betere leerkrachten. Daartoe leggen de directie, de intern begeleiders en de interne coaches klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. Collegiale consultatie vindt plaats in onderling overleg. Typerend voor onze school is dat wij leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen (leerteams). Leerkrachten houden hun ontwikkeling bij in het bekwaamheidsdossier. De schoolleider is geregistreerd RDO (register directeur onderwijs).

Aandachtspunt	Prioriteit
Van en met elkaar leren	Hoog
Verder implementeren collegiale consultatie	Gemiddeld
Leerkrachten houden ontwikkeling bij in het bekwaamheidsdossier	Gemiddeld

6.6. Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van Inholland (PABO) en het Albada College (M.B.O.-onderwijsassistent) een stageplaats. Wij zijn OIDS-school (Opleiden In De School). Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de PABO waarmee wij samenwerken. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool. Ook begeleiden wij zij-instromers door de interne coaches in te zetten.



6.7. Werving en selectie

De Vreewijkschool behoort tot de stichting PCBO te Rotterdam. Deze stichting telt 32 scholen. Wanneer er vacatures ontstaan op de Vreewijkschool plaatsen wij een advertentie op de website van de school, de website van het PCBO en op Indeed. Ook nodigen wij leerkrachten uit die kiezen voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast maken wij gebruik van ons uitgebreide netwerk. De sollicitatiegesprekken met nieuwe leerkrachten of onderwijsassistenten worden gevoerd door de directie en de staf. Intern begeleiders worden eerst voorgedragen aan het PCBO.

6.8. Introductie en begeleiding

Nieuwe leerkrachten krijgen begeleiding van de interne coaches en via de stichting PCBO. Wij volgen het begeleidingsplan van het PCBO en hebben een eigen begeleidingsplan voor leerkrachten op onze school. De nieuwe collega wordt op de hoogte gesteld van de missie, de visie en de ambities van de school.

Nieuwe leerkrachten ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de competenties van start- naar basis bekwaam. De lesobservaties worden uitgevoerd door de interne coaches, de intern begeleiders en de directie.

Start bekwame leerkrachten krijgen een bijzonder budget van 40 uren per jaar (Nieuwe CAO). Conform het advies van de Cao-partners zullen wij dit laten aanwenden voor lesgeven, voor- en nawerk en professionalisering. Start bekwame leerkrachten krijgen een coach (niet de direct leidinggevende) en de afspraken over de ontwikkeling van start- naar basis bekwaam worden vastgelegd in het POP.

Wij verwijzen verder naar ons Begeleidingsplan leerkrachten Vreewijkschool. Hierin staat uitgebreid beschreven op welke wijze leerkrachten worden begeleid.

6.9. Taakbeleid

Elk teamlid heeft de uren beschreven staan in de normjaartaak. Wij gebruiken de tool van het PCBO. In onderling overleg wordt de jaartaak met elke werknemer ingevuld en doorgenomen. Alle commissietaken staan hierin vermeld. Wij maken gebruik van het overlegmodel. In de normjaartaak staan de volgende items beschreven: bruto uren, verlofuren, basis budget duurzame inzetbaarheid, professionalisering, extra uren duurzame inzetbaarheid starter- en oudere medewerker. Het taakbeleid is onderdeel van ons werkverdelingsplan en wordt jaarlijks met het team vastgesteld.

6.10. Collegiale consultatie

Collega's kunnen bij elkaar in de klas kijken om van elkaar te leren en er worden ook collegiale consultaties gedaan bij de peutergroepen. Wij maken ook gebruik van de wijkgeden Netwerk PPO Vreewijk zodat collega's andere scholen kunnen bezoeken. Het gaat dan om collegiale consultaties op het SBO en Cluster 4. Van en met elkaar leren is het doel van deze klassenbezoeken.

6.11. Klassenbezoek

De directie en de intern begeleider leggen jaarlijks, conform de jaarplanning, bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt de BMC-kijkwijzer gebruikt. Na afloop van het klassenbezoek volgt een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatieafspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken



onderscheiden wij flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en vinden binnen bepaalde tijd plaats. Na afloop van de flitsbezoeken krijgt de leraar een reflectieve vraag.

6.12. Persoonlijk ontwikkelplan (POP)

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op de competentie set. Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met collega's en vult daarna het POP in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het voortgangsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de gestelde POP's. Het uitgangspunt is, dat alle medewerkers verantwoordelijk zijn voor de eigen professionalisering. Jaarlijks worden er afspraken gemaakt met de directie over de professionalisering en deze worden vastgelegd in het POP. Bij de bedoelde afspraken wordt in ieder geval vastgelegd wat de leraar gaat doen om zich te ontwikkelen van start bekwaam naar basis bekwaam c.q. van basis bekwaam naar vakbekwaam.

6.13. Het bekwaamheidsdossier

Alle medewerkers vullen via het intranet het bekwaamheidsdossier in en houden deze up to date. In het bekwaamheidsdossier beschrijft men de eigen competenties. Ook staan daar opleidingen, cursussen en professionalisering in vermeld. Het bekwaamheidsdossier wordt elk schooljaar opnieuw aangevuld en aangeboden aan de leidinggevende ter beoordeling.

Aandachtspunt	Prioriteit
Up-to-date houden van de personeelsdossiers	Gemiddeld

6.14. Voortgangsgesprekken

De directie houdt elk jaar met de medewerkers een voortgangsgesprek. Om de drie jaar voert de directie een beoordelingsgesprek.

Tijdens het voortgangsgesprek komt het POP van de medewerker aan bod. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de school. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, mobiliteit en ontwikkelingspunten. Tijdens de normjaartaakgesprekken worden tevens de inzet van de uren van professionalisering en duurzame inzetbaarheid besproken en/of geëvalueerd. Het verslag van het voortgangsgesprek wordt opgenomen in het personeelsdossier.

6.15. Beoordelingsgesprekken

De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van start- naar basis bekwaam en van basis- naar vakbekwaam en voordat een tijdelijke benoeming afloopt. Eén maal per drie jaar volgt er een beoordelingsgesprek met iedere werknemer.

In het kader van de professionalisering beschikt iedere medewerker over 2 klokuren per week (naar rato van de werktijdfactor). Daarnaast is er voor iedere medewerker een budget beschikbaar in het kader van duurzame inzetbaarheid (van 40 uren, naar rato). Scholing komt aan de orde bij de voortgangsgesprekken. Medewerkers kunnen voor scholing opteren en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In



de regel volgt het team minimaal tweemaal per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de jaartaak bij professionalisering. Zie verder voor professionalisering ons nascholingsplan.

6.16. Professionalisering

Zie voor teamscholing en individuele scholing ons nascholingsplan bijlage 8.

6.17. Teambuilding

Op onze school organiseren wij diverse vergaderingen waarin wij met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal cursussen. Wij onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. Op iedere locatie gebruiken wij gezamenlijk de lunch. De school organiseert een gezellig samenzijn met de kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er het jaarlijkse personeelsuitje.

6.18. Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich telefonisch ziek bij de directeur. Deze meldt de zieke in HR2day. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langdurig verzuim wordt de werknemer opgeroepen door de Arboarts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek met de medewerker gehouden door de directeur. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Verbetering Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door collega's, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team en/of wordt contact opgenomen met de zieke werknemer.

6.19. Mobiliteitsbeleid

Binnen de stichting PCBO bestaat een mobiliteitsbeleid. Medewerkers kunnen aangeven wanneer ze willen overstappen naar een andere school binnen de stichting. Soms hebben medewerkers ook het verzoek om na een re-integratieproces te starten op een andere school.

6.20. Organisatiestructuur

Onze school is één van de 32 scholen van de stichting PCBO. De directie geeft, onder eindverantwoordelijkheid van het College van Bestuur, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het uitvoeren van het beleid. De directie vormt samen met de intern begeleiders en bouwcoördinatoren de staf. De school heeft een ouderregiegroep en een medezeggenschapsraad. Op stichtingsniveau is er een GMR.

6.21. Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Soms ontstaat er een combinatieklas als dat beter past in de organisatie.

6.22. Medewerkerstevredenheidspelling

Stellingen met de hoogste scores in 2018	Vreewijkschool	PCBO-scholen
Seksuele intimidatie onder volwassenen komt op deze school niet voor	4,88	4,53
Ik voel me betrokken bij het werk dat ik hier doe	4,50	4,61
Pesten op de werkvloer komt bij ons niet voor	4,44	4,24
Er zijn voldoende mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling en scholing	4,31	4,05
Ik voel me in dit werk gewaardeerd door mijn collega's	4,25	4,23
Stellingen met de laagste scores in 2018		
Mijn salaris hier stemt overeen met mijn opleiding en bekwaamheden	2,69	2,53
Ik vind dat ik hier voldoende verdien	2,81	2,65
De schoolomgeving, het gebouw en de inrichting bieden een veilige werkomgeving	2,88	3,13
Ons team is een hechte eenheid	3,19	3,22
Niet-lesgebonden taken worden hier evenwichtig verdeeld	3,44	3,27

Aandachtspunt	Prioriteit
Professionalisering start- en basis bekwame leerkrachten	Hoog
Teambuilding	Hoog

6.23. Doelstellingengesprekken

In 2023 zal er opnieuw een medewerkers tevredenheidspelling worden afgenomen. Tweemaal per jaar worden er doelstellingengesprekken gevoerd met alle groepsleerkrachten naar aanleiding van de resultaten van de midden- en eindtoetsen. Deze gesprekken worden door de intern begeleiders en de directie gevoerd. De doelstellingengesprekken zijn geïntegreerd in de groepsbesprekingen.

6.24. Participatie in leer- en kenniskringen

Wij participeren in de volgende leer- en kenniskringen:

- VVE netwerk PCBO;
- Netwerkbijeenkomsten intern begeleiders en klein netwerk intern begeleiders;
- PCBO Forum;
- PPO-netwerk Vreewijk;
- OIDS;
- Intervisiebijeenkomsten startende leerkrachten;
- Bijeenkomsten medewerkers ouderbetrokkenheid PCBO;
- PLG Hoogbegaafdheid.

6.25. Invoering leerteams per bouw

Onze strategische focus hebben wij vormgeven door vanaf schooljaar 2019-2020 te werken met twee leerteams in het kader van collectief leren. 'Het leren van een organisatie is meer dan de som van het leren van de individuen'.

Doel: Het individueel en samen leren van de leraren om het onderwijs aan de leerlingen en de resultaten van de leerlingen te verbeteren (Verbiest, 2011). In de leerteams delen leerkrachten hun kennis. De focus van ons collectief leren ligt op het verkrijgen van collectieve kennis, planmatig werken en herkenbaar leerkrachtgedrag.

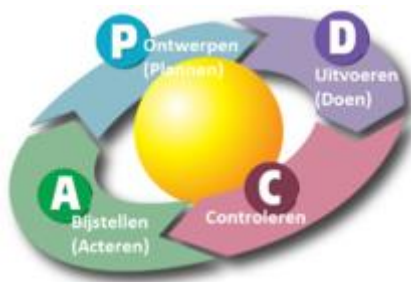
De werkwijze binnen deze professionele leergemeenschappen heeft de volgende kenmerken:

- Continue verbetercyclus: leerling resultaten, leerlingbespreking, verbeteracties op korte termijn op individuele of groepjes leerlingen
- "Lessononstudy": systematische verbetering van instructie en lespraktijk (twee blokken van 6 weken)
- Datateam methode: lange termijn onderzoeken om grootschaligere en complexere problemen in de school aan te pakken (12 weken)

Om goed te reflecteren op ons handelen werken we met de PDCA-cyclus:

De vier activiteiten in de kwaliteitscirkel (Deming, 1986) zijn:

- Plan: Kijk naar huidige werkzaamheden en ontwerp een plan voor de verbetering van deze werkzaamheden.
- Do: Voer de geplande verbetering uit.
- Check: Meet het resultaat van de verbetering en vergelijk deze met de oorspronkelijke situatie en toets deze aan de vastgestelde doelstellingen.
- Act: Bijstellen aan de hand van de gevonden resultaten bij CHECK.



Figuur 1, Kwaliteitscirkel van Deming
PDCA-cyclus voor leerteams

- Verbeterplan (P)
- Studie, leerlingbespreking, draaiboek of protocol maken (D)
- Evaluatie leerteam, staf en teamvergadering (C)
- Bijstellen draaiboek of protocol (A)
- Bijstellen kwaliteitskaart (A)
- Nieuwe doelen verbeterplan (A)

6.26. Kwaliteitsinstrumenten

Wij gebruiken de BMC/PCBO observatielijst om effectief gedrag school breed te borgen en om de ontwikkelingen te kunnen volgen. Onze eigen norm is dat het team een score behaalt van 90% op alle indicatoren.

Centraal staan de komende jaren alle 9 indicatoren waarbij de nadruk ligt op de volgende onderdelen:

- Activerende directe instructie;
- Strategieën voor denken en leren;



- Systematisch volgen van vorderingen;
- Afstemming instructie en verwerking;
- Leerlingen zijn actief betrokken;
- Eigen verantwoordelijkheid van leerlingen.

7. De wereld om ons heen

7.1. Stakeholders

Onze school staat in Rotterdam Zuid. Wij streven naar samenwerking met instanties in de wijk. Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen wij expertise binnen waardoor wij adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. Wij dragen daarvoor, als school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee wij een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. In de volgende paragrafen beschrijven wij met welke stakeholders wij contacten onderhouden.

Samenwerking de Rotterdamse Peuterschool

Sinds januari 2014 werken wij samen met De Rotterdamse Peuterschool. Wij werken inhoudelijk met elkaar samen. Zie hiervoor de beschrijving op [pagina 24](#) en het hoofdstuk Ouders als partner en ons locatiewerkplan in bijlage 9.

7.2. Samenwerking Kinderdam en BSO de maan

Wij werken samen met twee organisaties die voor- en naschoolse opvang verzorgen: Kinderdam en BSO De Maan. BSO De Maan heeft een lokaal in ons hoofdgebouw.

7.3. Samenwerking Voortgezet Onderwijs

Zie hiervoor de beschrijvingen in hoofdstuk 4. Kinderen centraal, over de samenwerking met het Voortgezet Onderwijs en zie verder ook bij het hoofdstuk Ouders als partner en hoofdstuk 6 Vakmanschap en meesterschap.

7.4. JKZ

Onze school participeert in de JKZ in de wijk. Jaarlijks worden er meerdere vergaderingen georganiseerd.

7.5. PPO (Primair Passend Onderwijs)

Onze school werkt nauw samen met de contactpersoon van PPO en participeert in het wijknetwerk Vreewijk. Het netwerk organiseert gezamenlijke studiedagen voor leerkrachten in de wijk.

7.6. Jeugdhulp en wijkteam

Zie hiervoor de beschrijving bij hoofdstuk 4, Kinderen Centraal.

Tevens maken wij ook veelvuldig gebruik van wat meer laagdrempeligere vormen van hulp zoals bijvoorbeeld Indigo en Avant Sanare. Voorbeelden hiervan zijn: Amigo's, Rots en Water en Alles Kidzzz. In 2022 is het schoolzorgteam in de Vreewijkschool gestart. Vroeger heette dit multidisciplinair overleg. Dit is een intensieve samenwerking tussen het wijkteam, leerplicht, PPO, CJG, wijkagent, school en de schoolmaatschappelijk werkster.



7.7. Loopbaanleren en beroepenoriëntatie

Zie hiervoor de beschrijving bij hoofdstuk 4. Kinderen centraal, voor de samenwerking met het Albeda College en Jinc.

7.8. Externe kenniskringen

Onze school participeert in meerdere kenniskringen: Netwerk IB PCBO, PPO, JKZ, Coaches PCBO, bijeenkomsten medewerkers ouderbetrokkenheid PCBO, OIDS (zie ook hoofdstuk 6. Vakmanschap en meesterschap).

7.9. Onderwijs Maak Je Samen en andere organisaties voor professionalisering

Voor meerdere professionaliseringsactiviteiten maken wij gebruik van de expertise van Onderwijs Maak Je Samen en het CED.

7.10. Meewerken aan onderzoeken

In het kader van kwaliteitsdenken doet onze school ook regelmatig mee aan onderzoeken. Een voorbeeld hiervan is: onderzoek naar loopbaanoriëntatie van het NPRZ.

7.11. Onderwijs aan hoogbegaafden

Jaarlijks volgen meerdere kinderen verrijkingslessen op het Pregymnasium van Calvin. Daarnaast is er een voorziening vanuit PCBO voor meer- en hoogbegaafde kinderen met een aanvullend onderwijsaanbod, genaamd Zuid Plus.

7.12. Playing for Success en SV Gio

Playing for Success is een landelijk programma, met in Rotterdam op twee plaatsen (Excelsior en Rotterdam Basketbal) een leercentrum. Dit programma bestaat een aantal jaren en wordt medegefinancierd door stichting De Verre Bergen. In naschoolse tijd krijgen kinderen in een programma van 13 weken een leer- en ontwikkelaanbod in een topsportomgeving. De doelgroep bestaat uit kinderen uit de groepen 6 tot en met 8 met o.a. een laag zelfvertrouwen. Indien er voldoende belangstelling is, werken wij ook samen met SV Gio.

8. Bedrijfsvoering en financiën

8.1. Financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de stichting PCBO. De bestuurder is eindverantwoordelijk 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 koersplan van stichting PCBO en het schoolplan van de school te realiseren. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De directeur bestuurder zorgt, in samenspraak met de directeuren en de controller, voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen.

Tweemaal per jaar bespreken de bestuurder en de directeur van de school de financiële positie van de school tijdens het Managementgesprek (MMG). Daarnaast is er overleg met de controller bij het opstellen van de schoolbegroting.

8.2. Interne geldstromen

Het bestuur van de stichting PCBO stelt geld beschikbaar per leerling zodat de ouderbijdrage vervalt.

8.3. Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, gelden via PPO, werkdrukmiddelen en gemeentelijke subsidies. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd.

Zie hiervoor onze meerjarenbegroting, inzet PAB, inzet werkdrukmiddelen.

8.4. Sponsoring

Ten aanzien van sponsoring is er door onder andere de overheid, PO-raad, de VO-raad, vakbonden en werkgeversorganisaties een convenant "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring" 2015-2018 gesloten.

De drie uitgangspunten 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 en 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 de sponsormiddelen.



Het convenant is te vinden op de site van de PO Raad.

8.5. Begroting

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de bestuurden vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de bestuurder en de directeurs van de scholen. Dit betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is na overleg 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 de controller 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 in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot personeel verantwoord. Het personeelsformatieplan wordt besproken met de MR. Maandelijks wordt het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie gestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen overzicht. Verschillen worden direct besproken met de medewerker P&O.

Onze school beschikt vervolgens over een meerjarige exploitatiebegroting 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 de meerjarenbegroting. De meerjarige investeringsbegroting (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen. Er wordt gewerkt met afschrijvingstermijn volgens het lasten-batenstelsel.

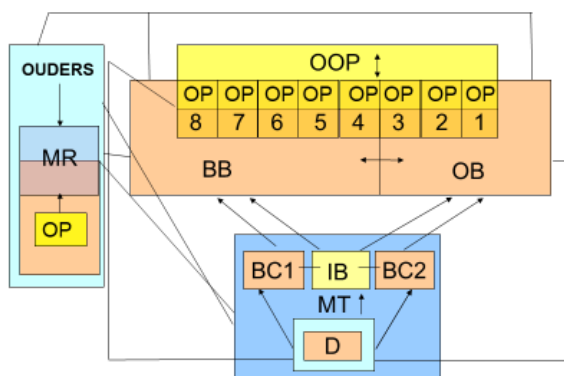
8.6. Onderwijshuisvesting

De Vreewijkschool heeft twee locaties. Een locatie aan de Groenezoom en een dependance aan de Grift. Ons hoofdgebouw aan de Groenezoom is in de zomer van 2019 grondig gerenoveerd. In schooljaar 2023 – 2024 verhuizen de groepen op dependance terug naar de Groenezoom.

8.7. Organisatie/ organigram/ vergaderstructuur

De Vreewijkschool is een professionele leergemeenschap. Het team wordt verdeeld in twee leerteams. Wekelijks zullen de leerteams van en met elkaar leren over onderwijsinhoudelijke onderwerpen waarbij het team zich theoretisch verdiept en samen lessen voorbereidt. De teams zullen zoveel mogelijk zelfsturend zijn onder begeleiding van de bouwcoördinatoren en intern begeleiders.

Daarnaast komen wij bij elkaar tijdens studiedagen en worden er in totaal vier plenaire vergaderingen georganiseerd. De staf overlegt wekelijks.



Organogram Vreewijkschool

8.8. Werkbeschrijving specifieke functionarissen

Zie hiervoor de functiebeschrijvingen op de site van het PCBO.

8.9. Meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld

De “Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling Rotterdam-Rijnmond” is een stappenplan voor professionals bij (vermoedens van) huiselijk geweld en kindermishandeling. Dit stappenplan maakt medewerkers van de scholen duidelijk welke stappen zij moeten ondernemen om hulp in gang te zetten voor zowel slachtoffer als pleger. Stichting PCBO heeft deze meldcode ondertekend, waarmee zij aangeeft dat de scholen dit stappenplan volgen. Binnen onze school is de zorgcoördinator/intern begeleider aandacht functionaris. Zij kan informatie geven over de meldcode. Het stappenplan is te vinden op de website van ons schoolbestuur www.pcbo.nl en op de website van de school onder bijlagen op de website onder “Meldcode Kindermishandeling en Huiselijk geweld”

Als wij op onze school een vermoeden hebben dat een leerling mogelijk slachtoffer is van huiselijk geweld en/of kindermishandeling, dan handelen wij zoals beschreven staat in de meldcode van ons schoolbestuur en op onze website bij bijlagen van de schoolgids.

8.10. Informatiebeveiliging en privacy

De gegevens die over leerlingen gaan, noemen wij persoonsgegevens. In het privacyreglement van de stichting PCBO is beschreven hoe de school omgaat met persoonsgegevens, en wat de rechten zijn van ouders en leerlingen. Dit reglement is met instemming van de GMR vastgesteld.

Wij maken alleen gebruik van persoonsgegevens als dat nodig is voor het leren en begeleiden van onze leerlingen en voor de organisatie die daarvoor nodig is. De meeste gegevens ontvangen wij van ouders bij de inschrijving op onze school. Daarnaast registreren leerkrachten en ondersteunend personeel gegevens over leerlingen, bijvoorbeeld cijfers en vorderingen. Soms worden er bijzondere persoonsgegevens geregistreerd als dat nodig is voor de juiste begeleiding van een leerling, zoals medische gegevens (denk aan dyslexie of ADHD).

De leerling gegevens worden opgeslagen in ons (digitale) administratiesysteem Esis. Dit programma is beveiligd en toegang tot die gegevens is beperkt tot medewerkers van de stichting die de gegevens strikt noodzakelijk nodig hebben voor de uitvoering van hun werkzaamheden.



Tijdens de lessen maken wij gebruik van digitale leermiddelen. Hiervoor wordt een beperkte set met persoonsgegevens uitgewisseld met leveranciers om bijvoorbeeld een leerling te identificeren als die inlogt.

Wij hebben met leveranciers duidelijke afspraken gemaakt over de gegevens die ze van ons krijgen. De leverancier mag de leerling gegevens alleen gebruiken als wij daar toestemming voor geven. Een lijst van de leveranciers waar de school afspraken mee heeft gemaakt, is op te vragen bij de school.

Daarnaast kan het nodig zijn dat wij gegevens uitwisselen met andere externe partijen, denk aan zorginstanties. Deze zijn vermeld in het privacyreglement. Als voor de uitwisseling geen wettelijke verplichting bestaat, dan vragen wij ouders toestemming om gegevens uit te wisselen.

Bij de inschrijving van leerlingen vragen wij ouders om toestemming voor het gebruik van foto- en videomateriaal, het delen van contactgegevens met andere ouders en het gebruik van sociale media door kind(eren). Jaarlijks lopen wij met ouders het toestemmingsformulier na.

Ouders hebben te allen tijde het recht om deze toestemming te wijzigen. Dit kunnen ze doen door een mail te sturen naar de directie. Zie verder het handboek informatiebeveiliging en privacy van het PCBO.

8.11. Arbobeleid + verzuimgegevens

Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. In geval van frequent verzuim voert de directie gesprekken met medewerkers. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige, eventueel in overleg met de bedrijfsarts, een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op.

Wij beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen wij tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. De speeltoestellen worden jaarlijks gecontroleerd door de stichting. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op school is een plan aanwezig voor de ontruimingsoefening. Tweemaal per jaar voeren wij ontruimingsoefeningen uit per locatie.

Arbobeleid

Het bestuur van de Stichting voor Protestants-Christelijk Basis- en Orthopedagogisch Onderwijs te Rotterdam-Zuid en de directie(s) van de aangesloten scholen zijn verantwoordelijk voor het schoolbeleid. Het Arbobeleid – zie bijlage 19- maakt hier deel van uit en daarom gelden de volgende algemene uitgangspunten:

- De zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn van personeel en leerlingen;
- Het belang van een ongestoorde voortgang van het onderwijsproces;
- Het voldoen aan kwaliteitseisen voor het onderwijs;
- Beleidsafspraken uit overige beleidsdocumenten.

Arboplanplan

Het Arbobeleidsplan (zie bijlage 1) bevat een omschrijving van het beleid waarmee de hoofddoelstelling wordt verwezenlijkt, en van de hieruit voortvloeiende taken. Indien van toepassing wordt voor elk beleidsonderdeel aangegeven:

- Wie verantwoordelijk is;



- Welke procedures worden gevolgd;
- Welke instrumenten worden gebruikt;
- Welke kosten gemaakt dienen te worden;
- Welke vorm van interne of externe ondersteuning nodig is;
- Hoe de kwaliteitsborging is geregeld.

Preventiemedewerker

Het bestuur wil risico's voor veiligheid, gezondheid en welzijn zo veel mogelijk beheersen. Het bestuur laat zich daartoe bij de zorg voor de veiligheid, gezondheid en welzijn van het personeel ondersteunen door een preventiemedewerker. Met de komst van de nieuwe Arbowet van 1 juli 2017 dient er instemming te worden verleend door de (G)MR aan de benoeming en positie van de preventiemedewerker. De taken van deze medewerker omvat tenminste de medewerking aan het verrichten en opstellen van een RI&E, het uitvoeren van Arbomaatregelen en het adviseren aan en overleggen met de medezeggenschapsraad. Tevens dient de preventiemedewerker m.b.t. risico's en preventie op het terrein van de bedrijfsarts in overleg met hem te treden om uitval te voorkomen en/of zo goed mogelijk te kunnen begeleiden.

De wettelijke taken van de preventiemedewerker zijn:

- Medewerking verlenen aan de risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E);
- De preventiemedewerker stelt in opdracht van de directeur het plan van aanpak bij;
- Het adviseren van en overleggen met de medezeggenschapsraad;
- Het uitvoeren van Arbowerkzaamheden op verzoek van de directie;
- Het geven van voorlichting;
- Het overleggen met de bedrijfsarts waar nodig.

Risico-inventarisatie en evaluatie

In december 2021 is een risico-inventarisatie en evaluatie uitgevoerd. De uitkomsten met een prioriteitenlijst staan beschreven in het rapport "Risico-inventarisatie en evaluatie Vreewijkschool. Zie bijlage 6 veiligheidsplan voor die RI&E en het plan van aanpak.

8.12. Medezeggenschapsraad

Zie voor de MR hoofdstuk 5.8.

9. Beleidsvoornemens 2023-2027

Aandachtspunten	Prioriteit	Planning
Vergroten aantal vakbekwame leerkrachten.	Hoog	2023-2027
Automatiseren- borgen	Hoog	2023-2027
Resultaten DMT, RK, BL op of boven het landelijk gemiddelde scoren	Hoog	2023-2027
Wij zetten planmatig vragenlijsten in om de veiligheid van de leerlingen te meten	Hoog	2023-2027
De school werkt consistent vanuit het schoolplan, de jaarplannen en projectplannen aan verbeteractiviteiten (PDCA -cyclus) om de kwaliteit te verbeteren en te borgen.	Hoog	2023-2027
De school borgt de kwaliteit van het onderwijsproces	Hoog	2023-2027
Oriëntatie nieuwe taalmethode en implementatie	Gemiddeld	2024
Oriëntatie nieuwe methode wereldoriëntatie	Gemiddeld	2026
Nieuwe methode technisch lezen	Gemiddeld	2027
Digitale vaardigheden	Hoog	2025
Taalmethode	Hoog	2024

Aandachtspunten	Prioriteit	Planning
Gezamenlijke vergadermomenten MR ouderregiegroep	Hoog	2023-2027
Afnemen oudertevredenheidspeiling 2024	Hoog	2024
Bevorderen educatief partnerschap	Hoog	2023-2027

Aandachtspunten	Prioriteit	Planning
Van en met elkaar leren-leerteams	Hoog	2023-2027
Verder implementeren collegiale consultatie	Gemiddeld	2023-2027
Leerkrachten houden ontwikkeling bij in het bekwaamheidsdossier	Gemiddeld	2023-2027
Professionalisering start- en basis bekwame leerkrachten	Hoog	2023-2027

Domein A: Kinderen centraal

Strategische doelen Stichting PCBO	Te bereiken schooldoel en wanneer	Activiteit	Prestatie-indicator (waaruit blijkt dat het doel wordt bereikt en hoe en wanneer wordt dat gemeten?)	Evaluatie op welke momenten en met welk instrument bepaalt u de voortgang van de verbeteractiviteiten.	Borging. Hoe zorg je ervoor dat het bereikte resultaat een duurzaam karakter heeft.
We bieden een veilige school met een goed pedagogisch klimaat waar leerlingen welkom zijn.	Kinderen voelen zich veilig op de Vreewijkschool in 2023- 2027.	Monitor Sociale Veiligheid afnemen, analyse maken en plan van aanpak n.a.v. de uitkomsten. Evaluatie op groeps- en teamniveau.	Voldoende scores op de drie onderdelen van de afname in het voorjaar veiligheidsthermometer (MSV).	Evaluatie afname veiligheidsthermometer van de Scol tweejaarlijks (voor- en najaar)	Opstellen plan van aanpak en tussenevaluaties in leerteams onder- en bovenbouw.
We behalen optimale resultaten bij elk kind door excellente instructiekwiteit en een beredeneerd en passend aanbod in onderwijs en zorg.	Behalen van optimale resultaten door versterken van instructiekwiteit door inzetten expliciete directe instructie (EDI) en verbeteren beredeneerd en passend aanbod (2023-2027). Borgen LIST.	Training en klassenconsultaties en werken in leerteams.	IEP, Cito RW, BL, DMT, SP minimaal op het niveau van het landelijk gemiddelde, BMC-observatielijsten voor leerkrachten minimaal 85% voldoende.	Evaluatie januari en juni IEP, Citotoetsen en BMC.	EDI, BMC en opbrengsten zijn onderwerpen die steeds ingebracht worden in de leerteams. Wij werken met jaarplannen waarin onze doelen, activiteiten en evaluaties zijn beschreven.
We bieden elk kind waar mogelijk een doorlopende leerlijn, zo nodig in overleg met externe partners.	Doorlopende leerlijnen voor ieder kind.	Doelenmuren voor leerlingen opstellen. OPP bespreken met ouders.	Leerrendement/leergroei. LVS toetsen.	Tweemaal per jaar evaluatie OPP.	Leerling besprekingen, bespreking met ouders, besprekingen met SCP van PPO.

Kinderen hebben bij het verlaten van onze school voldoende handvatten om vanuit verschillende perspectieven om te gaan met levensvraagstukken en een stevige basis voor burgerschap in de moderne maatschappij.	Leerlingen hebben voldoende handvatten om om te gaan met levensvraagstukken en een stevige basis voor burgerschap -> doel al bereikt door methode Vreedzame School.	Training nieuwe leerkrachten Vreedzame School. Vreedzame School minimaal 6 maal per jaar agenderen in leerteams.	Vragenlijst Vreedzame School, MSV.	MSV, leerteams, leerlingenraad, klassengesprekken.	Regiegroep Vreedzame School en per blok vaststellen van gewenst leerkrachtgedrag.
We zorgen voor diversiteit in het curriculum.	Leerlingen maken kennis met verschillende beroepen (loopbaanoriëntatie).	Loopbaan oriëntatie verzorgd door JINC.	Activiteiten worden per groep bijgehouden.	Groepsgesprekken na de activiteiten.	Plan van aanpak evalueren in teamvergaderingen.
Op elke school is de professionele kwaliteit (kennis, competenties en houding) aanwezig om het kind centraal te kunnen stellen.	In 2027 is 85% van de leerkrachten vakbekwaam.	Klassenconsultaties en voortgangsgesprekken.	BMC, formulier voortgangsgesprekken.	Voortgangsgesprekken en beoordelingsgesprekken. Minimaal twee klassenconsultaties per leerkracht door directie/interne begeleiding of interne coaches. Daarnaast twee keer per maand flitsbezoeken.	Evaluatie in voortgangsgesprekken.
De komende jaren investeren wij verder in de kwaliteit van de overgang tussen voorschool en basisschool en tussen basisschool en school voor voortgezet onderwijs door deze vanuit het belang van het kind te bezien.	Een soepele overgang van de peuters naar de kleuters en overgang naar VO.	Warme overdracht en bezoeken VO-scholen.	Doelen locatiewerkplan Rotterdamse Peuterschool, uitstroomcijfers en schoolloopbaan VO.	Locatiewerkplan peuters wordt tweemaal per jaar geëvalueerd. Uitstroom en schoolloopbaan VO worden jaarlijks geanalyseerd en geëvalueerd.	Borging door meerdere voortgang overleggen met de manager Rotterdamse Peuterschool, 4 maal per jaar overleg peuterleidsters en leerkrachten groepen 1/2, jaarlijks overleg IB over uitstroom en schoolloopbaan VO.

Domein B: Ouders als partner

Strategische doelen Stichting PCBO	Te bereiken schooldoel en wanneer	Activiteiten	Prestatie-indicator (waaruit blijkt dat het doel wordt bereikt en hoe en wanneer wordt dat gemeten?)	Evaluatie op welke momenten en met welk instrument bepaalt u de voortgang van de verbeteractiviteiten.	Borging. Hoe zorg je ervoor dat het bereikte resultaat een duurzaam karakter heeft.
We intensiveren onze communicatie met ouders, geven inzicht in wederzijdse rechten, plichten en verwachtingen.	Intensieve communicatie met ouders o.a. door middel van een app voor ouders (zie ook ouderplan).	Berichten in SchoolsUnited, ouder regiegroep, oudercommissie, MR en bevorderen educatief partnerschap en contacten leerkrachten met ouders.	OTP-voorjaar 2024 en 2027. Leerteam Educatief Partnerschap	MR, ouderregiegroep, overleg medewerker ouderbetrokkenheid.	Bijstellen ouderplan, analyseren OTP en opstellen plan van aanpak samen met ouders.
We versterken de zorg voor ouders door onze gastvrijheid te intensiveren. Ouders voelen zich gehoord en gekend door onze oprechte aandacht voor hen en hun situatie.	Zie ouderplan.				
We betrekken ouders als educatief partner intensief bij het onderwijs. In een ouderbeleidsplan geven we aan hoe we hun betrokkenheid structureel vergroten ten behoeve van de verhoging van de leer- en ontwikkelprestaties van hun kinderen.	Zie ouderplan.				
We versterken de positie van ouders als partners bij het vormgeven van burgerschap.	Zie ouderplan.				
We zien ouders als ambassadeurs van de school in de wijk.	Zie ouderplan.				

We streven naar een kwaliteitskeurmerk ouderbetrokkenheid.	Onze school heeft het keurmerk ouderbetrokkenheid 3.0 van CPS.				
--	--	--	--	--	--

Domein C: Vakmanschap en meesterschap

Actie

Strategische doelen Stichting PCBO	Te bereiken schooldoel en wanneer	Activiteiten	Prestatie-indicator (waaruit blijkt dat het doel wordt bereikt en hoe en wanneer wordt dat gemeten?)	Evaluatie op welke momenten en met welk instrument bepaalt u de voortgang van de verbeteractiviteiten.	Borging. Hoe zorg je ervoor dat het bereikte resultaat een duurzaam karakter heeft.
Medewerkers presenteren de (meer)waarde van PCBO-scholen in een pakkend verhaal aan de buitenwereld.	Zie website en Facebook.	Goede rondleidingen door MOB. Mondelinge PR door personeel. Werving en selectie personeel.			
Scholen organiseren een Structureel Identiteitsberaad en zijn daarmee onderscheidend naar buiten.		Op bestuursniveau wordt hier de nodige aandacht aan besteed.			
Identiteit, als Corporate Identity, verbindt de scholen binnen PCBO.					
Onze visie op identiteit beschrijven wij in het schoolplan en de schoolgids. Ankerpunten zijn de keuze voor bepaalde methoden, dagopeningen, liedkeuze, vormen van vieringen, contacten met ouders.	Zie schoolplan en schoolgids.				
We werken samen met opleidingen van medewerkers en directeuren zodat de instroom van nieuwe medewerkers voldoet aan de eisen van PCBO.	Zie nascholingsplan.				
Bij de selectie van nieuwe leerkrachten richten we ons op de basiskwaliteit.					
De gesprekkencyclus met leerkrachten is gebaseerd op klassenconsultatie en richt zich op basiskwaliteit. De gegeven feedback is niet vrijblijvend	Verhogen aantal vakbekwame leerkrachten.		In 2027 85% vakbekwame leerkrachten, BMC, minimaal tweemaal per jaar klassenconsultaties.	Evaluatie tijdens voortgangsgesprekken en beoordelingsgesprekken.	Klassenconsultaties en nabesprekingen, voortgangsgesprekken

	Opnemen competenties in format voortgangsgesprekken. (2023-2027)				en beoordelingsgesprekken.
Een beginnende leerkracht concentreert zich de eerste vier jaren uitsluitend op de basiskwaliteit.	Zie begeleidingsplan leerkrachten.				
We expliciteren onze visie op leiderschap	Bovenschools.				
Het effectief schoolleiderschap van de schoolleider is gericht op het bereiken van onderwijskundige doelen.					
Op basis van onze visie implementeren we een ontwikkeltraject					
We stimuleren en faciliteren onderling leren en kennis uitwisselen (binnen een school of tussen scholen).	Collectief leren in leerteams en PLG's.		Procesanalyse en evaluatie 4 maal per jaar.		Agenderen in leerteams en voortgangsgesprekken.
We implementeren het managementstatuut.					
Onderwijsontwikkeling en innovatie zijn in principe 'evidence-based'-georiënteerd en duurzaam van aard. Er is ruimte voor innovatie en experiment.					
We versterken de formele contactencyclus tussen schoolleiders en CvB en CvB en Raad van Toezicht.		Leerteams, gesprekken op het bestuurskantoor.			
We verwerken in ons personeelsbeleid de consequenties van hoge eisen stellen, ruimte maken voor talenten van medewerkers en inspireren.			Personeelsleden stimuleren om opleidingen te volgen.		

Domein D: Aandacht voor de wereld om ons heen

Strategische doelen Stichting PCBO	Te bereiken schooldoel en wanneer	Activiteiten	Prestatie-indicator (waaruit blijkt dat het doel wordt bereikt en hoe en wanneer wordt dat gemeten?)	Evaluatie op welke momenten en met welk instrument bepaalt u de voortgang van de verbeteractiviteiten.	Borging. Hoe zorg je ervoor dat het bereikte resultaat een duurzaam karakter heeft.
We betrekken de volgende stakeholders expliciet bij onze beleidsontwikkeling: ouders, gemeente Rotterdam, organisaties die voorschoolse en naschoolse opvang en onderwijs bieden, toeleveranciers en bedrijfsleven.	Intensieve inhoudelijke samenwerking met de Rotterdamse Peuterschool. Intensievere samenwerking met organisaties voor kinderopvang.	Ukkiegroep van 0 tot 2 jaar, samenwerking met De Rotterdamse Peuterschool, Samenwerking Wijkteam en Children zone, School Zorgteam,	Evaluatie gezamenlijke doelen in locatiewerkplan peuters. Maken van prestatieafspraken.	Tweemaal per jaar wordt het locatiewerkplan geëvalueerd.	Vier overlegmomenten met manager Rotterdamse Peuterschool en 4 overlegmomenten pedagogisch medewerkers en leerkrachten groepen 1/2
Versterken van ouderbetrokkenheid tot ambassadeurschap, met trots en zelfvertrouwen onze goede onderwijsresultaten te presenteren naar buiten, de school steviger te verankeren in de wijk, het ontwikkelen van een PCBO- verhaal dat iedere medewerker kan vertellen en alumni beleid. (Zie ook Ba en Bb en Ca)	Zie ouderplan.				
We komen in aanmerking voor passende kwaliteitskeurmerken voor alle scholen.	Keurmerk ouderbetrokkenheid.				

We formuleren beleid/inrichting ten aanzien van nieuwe media en besteden aandacht aan het aanleren van digitale vaardigheden.	2024 Oriëntatie op methode of aanpak digitale geletterdheid.	Starten met ontwikkelen teamvisie digitale geletterdheid.			Agenderen in leerteams.
Wij leggen verantwoording af over de kwaliteit van het door de scholen geleverde onderwijs en de gerealiseerde onderwijskundige doelen.	Zie bestuur verslag.	Gesprekken CvB over onderwijskwaliteit.			Zie verder jaarlijks verbeterplan.
We richten de formele momenten van onderlinge verantwoording tussen alle lagen in PCBO op (het realiseren van) de onderwijskundige doelen.		Gesprekken CvB over onderwijskwaliteit.			
Het CvB ontwikkelt een verantwoordingskader waarin helder is welke informatie nodig is voor een effectieve verantwoording extern en intern.					
De Raad van Toezicht ontwikkelt in samenspraak met het CvB een kader en aanpak voor het genereren van informatie om haar toezicht effectief te kunnen uitvoeren.					



10. Planning

Zie meerjarenbegroting bijlage 10 en het verbeterplan bijlage 22



11. Bijlagen

1. Arbobeleidsplan PCBO
2. Opbrengsten en analyses tussenopbrengsten
3. Begeleidingsplan leerkrachten Vreewijkschool
4. BMC observatielijst
5. Borgingsdocumenten
6. Veiligheidsplan
7. Inspectierapport
8. Inzet PAB en nascholingsplan
9. Locatiewerkplan Peuter & Co
10. Meerjarenbegroting
11. Plan inzet werkdrukmiddelen
12. Plan van aanpak Lekker Fit
13. Regeling voortgangsgesprekken en beoordelingsgesprekken PCBO
14. Rotterdamse Plaatsingswijzer en Proces en advies VO
15. Schoolgids
16. Schoolondersteuningsprofiel (SOP)
17. Strategisch beleidsplan PCBO
18. Werkplan ouderbetrokkenheid
19. Werkverdelingsplan
20. Zorgplan
21. Urentabel
22. Verbeterplan
23. Monitor Sociale Veiligheid en analyses
24. Audits Vreewijkschool