

SCHOOLPLAN

'LIGHT'

Het meest compacte schoolplan gericht op
duurzame organisatieontwikkeling

2020 – 2024



Een product van:



INHOUDSOPGAVE

1. De school en haar omgeving	3
Wie zijn wij	
De school en een korte terugblik	
2. Uitgangspunten schoolbestuur	4
Strategisch beleid.	
Kwaliteitseisen.	
Personeelsbeleid	
3. Ons schoolconcept	9
Visie	
4. Wettelijke opdrachten	10
Onderwijskwaliteit: ambities en bewaking.	
Onderwijstijd.	
De inhoud van ons onderwijs (overzicht methodes).	
Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig?	
De leerlingenzorg.	
5. Analyse van het functioneren van de school	16
6. Ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen	17
Bijlages	18

Vaststellingsdocument

Namens het bestuur van de school:

Directeur school

Voorzitter medezeggenschapsraad

1. DE SCHOOL EN HAAR OMGEVING

- **Wie zijn wij?**

De Wijzer is één van de 26 basisscholen die onder het bestuur staan van Delta, Stichting voor Katholiek en Protestants Christelijk Primair onderwijs. Delta is een groot bestuurlijk samenwerkingsverband en verantwoordelijk voor het onderwijs aan ongeveer 5000 leerlingen in de regio Arnhem en omgeving en Groenlo Eibergen.

De Wijzer is een echte wijkschool en wij staan open voor ieders geloofs- of levensovertuiging, waarbij respect voor elkaar voorop staat.

Onze school ligt aan de rand van de wijk Sonsbeekkwartier Noord. We streven naar een nauwe samenwerking met de wijk en het wijkcentrum. Het prachtige schoolgebouw is een monumentaal pand, waarvan de klok en de trappen karakteristieke onderdelen zijn.

De gehele voorkant van het gebouw wordt door de groepen 1 t/m 5 in gebruik genomen. In de achterzijde van het gebouw zitten de groepen 6 t/m 8. De afgelopen jaren is het gebouw in verschillende fases opgeknapt. Het afgelopen jaar is de nieuwbouw van het speellokaal voor kleuters afgerond.

Momenteel telt De Wijzer ongeveer 270 leerlingen. We hebben dit schooljaar 11 groepen.

De school groeit de afgelopen jaren in leerlingaantal. We hebben een aannamebeleid voor het inschrijven van nieuwe leerlingen, waarbij we uitgaan van kinderen die rond een straal van 3,5 km om de school wonen.

We vinden het belangrijk dat al onze kinderen zich fijn voelen en tot leren en ontwikkelen komen.

- **De school en een korte terugblik**

Een jaar of acht geleden was De Wijzer nog een kleine school, maar sinds de wijk rondom de school in opkomst is bij jong, hoogopgeleide ouders zien we op school een flinke toename in leerlingen en het opleidingsniveau van ouders veranderen. Het heeft ook geleid tot een andere manier van werken. Het team is gestart met de werkwijze van LeerKRACHT, waarbij er doelgericht gewerkt wordt. Wekelijks worden er bordsessies gehouden, waarbij het eigenaarschap bij de leerkrachten ligt, zij bepalen aan welke doelen er in de groepen gewerkt wordt. Deze doelen zijn gericht op de korte termijn, terwijl de jaarplandoelen gericht zijn op de lange termijn.

Er is in alle groepen een doorgaande lijn zichtbaar van regels en omgaan met elkaar, die bij de kinderen zorgt voor een veilige en voorspelbare structuur. In de school worden veel dingen zichtbaar gemaakt, waardoor onze kinderen steun vinden in hulpmiddelen, maar ook onze doelen zijn zichtbaar en blijven daardoor levend gedurende het jaar.

Onze christelijke grondslag uit zich allereerst in een aantal waarden van waaruit we werken en die aan leerlingen worden meegegeven. De menselijke maat staat voorop. We zien kinderen, collega's en ouders allereerst als mens en hebben oog en oor voor elkaar.

Onze school is een gemeenschap. We leren met en van elkaar, komen voor elkaar op, kunnen een stapje opzij doen voor de ander en zijn verdraagzaam. Verschillen mogen er zijn. Er is ruimte voor verschillende karakters, ideeën, achtergronden, talenten en manieren om je te ontwikkelen. We willen bijdragen aan een rechtvaardige, vreedzame en duurzame wereld.

We werken vanuit een positief, optimistisch mens- en wereldbeeld. We hebben vertrouwen in kinderen en in elkaar en zijn vergevingsgezind.

2. UITGANGSPUNTEN SCHOOLBESTUUR

• Strategisch Beleid

In december 2019 heeft de Delta Scholengroep een nieuwe strategische koers vastgesteld. In dit koersdocument met als titel "Samen leren voor de wereld van morgen" staat beschreven waarop de stichting zich de komende jaren wil richten.

Delta heeft ervoor gekozen de gezamenlijke aandacht de komende vier jaar te concentreren op vier prestatiegebieden:

1. Brede ontwikkeling voor alle leerlingen
2. Aansprekend werkgeverschap voor onze medewerkers
3. Basis op orde op iedere school
4. Zelfbewuste positionering van de stichting en haar scholen

Het is de bedoeling dat de resultaten van deze prestatiegebieden meetbaar en merkbaar worden in het onderwijs op alle Deltascholen.

Naast de vier prestatiegebieden zijn er drie eigenschappen in 'het DNA van de Deltascholengroep' die Delta verder wil ontwikkelen en beter wil leren benutten:

1. Vermogende teams
2. Slim samenspel
3. Aansprekende ambities

De komende periode zal er binnen de Stichting in het bijzonder aandacht zijn voor de samenstelling van managementteams, het sturen op leerkrachtgedrag en de manier waarop teams samenwerken. Als het gaat om doelen en kwaliteit is Delta ambitieus en veeleisend en wil het hierop aanspreekbaar zijn en hier rekenschap over afleggen. Daarbij ziet Delta het belang van slim samenspel ter bevordering van kennisontwikkeling en kennisdeling. Hierbij gaat het ook om het meer leren inzetten van de omgeving voor de kwaliteit en ontwikkeling van het onderwijs. Bovenstaande drie eigenschappen spelen ook een belangrijke rol bij de uitwerking van het stelsel van kwaliteitszorg en het personeelsbeleid van de Delta Scholengroep.

• Kwaliteitseisen

Delta Scholengroep past binnen al haar bestuurlijke domeinen een cyclisch proces van kwaliteitsverbetering toe aan de hand van vier vragen:

Hoe definiëren wij kwaliteit?

Hoe hebben wij zicht op de kwaliteit?

Hoe werken wij aan de kwaliteit?

Hoe verantwoorden wij ons over de kwaliteit?

Binnen het brede stelsel van onderwijskwaliteitszorg van de stichting realiseren Deltascholen een eigen ritme van kwaliteitsactiviteiten waarin schoolanalyse, schoolontwikkeling en professionele ontwikkeling (zowel team als individueel) logisch met elkaar verbonden zijn. De kwaliteit van het onderwijsproces wordt regelmatig in beeld gebracht en de scholen werken planmatig aan schoolontwikkeling en voeren een gesprekkencyclus uit.

Hoe definiëren wij onderwijskwaliteit?

Deltascholen zijn in hun wortels katholieke of protestants-christelijke scholen. Dialoogscholen waarvan de basis wordt gevormd door waardengericht leren. Het onderwijs aan leerlingen binnen de Scholengroep moet mede daarom bijdragen aan 'brede ontwikkeling' en 'groei naar autonomie'. Er is sprake van een kwalificerende, socialiserende en subjectiverende opdracht. Dat betekent dat leerlingen op Delta scholen meer leren dan alleen taal en rekenen. De kerndoelen geven daarbij steun, maar laten veel ruimte voor eigen keuzes, prioritering en profilering van de school.

De scholen vormen samen een solidair verbond. Zij werken samen aan de verbetering van het onderwijs aan hun kinderen, maar hebben ook allemaal een eigen identiteit en unieke omgeving, waardoor ze ook elk op hun eigen manier invulling geven aan hun opdrachten. Zo kunnen zij het onderwijs zo optimaal mogelijk afstemmen op de kinderen aan wie zij onderwijs verzorgen.

Binnen de stichting wordt veel waarde gehecht aan het professionele gesprek met elkaar over de invulling van kwaliteit. Wij zijn daarin veeleisend, reflectief en aanmoedigend naar elkaar. Wij voeren met elkaar gesprekken over onderwerpen waar we beter moeten, kunnen en willen en hoe we voortdurend samen kunnen werken aan onderwijskwaliteit. Het zorgt er ook voor dat we dezelfde taal spreken, dat we samen tot nieuwe ideeën en oplossingen komen om de kwaliteit van het onderwijs te behouden, dan wel te verbeteren en dat kwaliteitsambities worden vertaald naar concrete beleidsmatige keuzes.

Kortom, Deltascholen kijken samen naar de inhoud en kwaliteit van hun onderwijs. Blijven hierbij inzetten op brede ontwikkeling en groei naar autonomie, vertaald in een ambitieuze definitie op alle aspecten van onderwijskwaliteit.

Hoe hebben wij zicht op de onderwijskwaliteit en hoe werken wij aan de onderwijskwaliteit?

Om zicht en grip op de onderwijskwaliteit op de afzonderlijke scholen te hebben verzamelt en monitort het bestuur de gegevens en resultaten van het onderwijs. Dit doet zij aan de hand van:

Halfjaarlijkse tussentijdse leerresultaten LVS toetsen, eindopbrengsten en analyses

School ondersteuningsprofielen

Tevredenheidsonderzoeken: onder medewerkers, ouders en leerlingen van groep (6),7 en 8

Inspectieverslagen: de oordelen en de ontwikkelpunten

Instroom, doorstroom en uitstroom van de leerlingen

Eventuele klachten

Mede aan de hand van deze kennis voert het bestuur twee keer per jaar schoolontwikkelgesprekken met al haar schooldirecteuren. In het voorjaar wordt gesproken over de status (resultaten) van de school en vindt een verkenning plaats van de ambities in de schoolontwikkeling. In het najaar staat de uitwerking van deze ambities in plannen centraal. Er wordt gesproken over de doelen in de schoolontwikkeling en wat er nodig is om deze doelen te behalen. Het gaat in deze gesprekken uitdrukkelijk niet alleen over de onderwijsresultaten op taal- en rekenen, maar ook over de wijze waarop het onderwijs bijdraagt aan de brede ontwikkeling van kinderen (inclusief waardengericht leren). Ook wordt er gesproken over de wijze waarop de directeur zicht heeft op het onderwijsleerproces op de school.

Om directeuren te ondersteunen bij hun belangrijke rol binnen het stelsel van kwaliteitszorg is er eind 2019 een start gemaakt met de pilot 'werken aan kwaliteit, zelfevaluatie en visitatie'. Directeuren en hun MT's leren binnen deze aanpak om een zelfevaluatie uit te voeren en een visitatie te doorlopen. Het doel van een zelfevaluatie en visitatie is dat de school a) de huidige status van haar ambitie in beeld brengt (zicht op kwaliteit), b) handvatten krijgt d.m.v. een visitatie hoe deze ambitie nog beter te bereiken (werken aan kwaliteit) en c) de onderzoekende houding van de schoolteams versterkt (vermogenende teams, kwaliteitscultuur).

Werken aan de kwaliteit van het onderwijs vindt in de basis plaats in de professionele dialoog tussen schoolleiding, team en de individuele leerkracht. Als de leerresultaten en/of de vermogendheid van het team bij herhaling onder druk staan (of blijven) kan het bestuur kiezen haar ondersteuning, begeleiding en sturing te intensiveren. Binnen het programma 'de basis op orde' wordt met de scholen waar de onderwijsopbrengsten onder druk staan gewerkt met een gerichte verbeteraanpak.

Het versterken van (a) het didactisch handelen van de leerkrachten en (b) de kwaliteitszorg op onze scholen moet bijdragen aan een voorspelbaar en zo mogelijk stabiel beeld van de opbrengsten binnen alle Deltascholen in de komende jaren .

Hoe verantwoorden wij ons over de onderwijskwaliteit?

Delta verantwoordt zich niet alleen over de resultaten die de scholen behalen met het onderwijs, maar voert ook actief dialoog met haar omgeving over de ambities en doelen. Wij informeren onze stakeholders over onze ambities en doelstellingen door middel van (gesprekken over) onze strategische koers, het jaarverslag, het schoolplan en de schoolgids. Ook op de website van de scholen en het bestuur is informatie te vinden over hoe het onderwijs wordt vormgegeven.

Zowel het bestuur als de scholen betrekken ouders en het personeel ook op een formele wijze bij de beleids- en besluitvorming. Dit doen onze scholen via de medezeggenschapsraad (MR). De scholen beschrijven in hun eigen beleidsplannen hoe zij samenwerken met de MR. Als bestuur voeren wij dit gesprek met onze Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Zij praten mee over zaken die de gehele stichting aangaan. De formele bevoegdheden van de (G)MR en de plichten van het schoolbestuur zijn vastgelegd in de wet.

De organisatiestructuur van Delta kent twee bestuursorganen: de Raad van Toezicht (RvT) en het College van Bestuur (CvB). Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor (het geven van richting in) het beleid van de Stichting. De Raad van Toezicht houdt toezicht en adviseert. In een toezichtkader is vastgelegd op welke manier beide bestuursorganen, conform de code goed bestuur, zich in hun uitvoerende en toezichthoudende taken van elkaar onderscheiden en elkaar optimaal blijven versterken. Naast het CvB en de RvT speelt ook het directieberaad (overleg van CvB met alle directeuren en beleidsmedewerkers van het Deltabureau) een belangrijke rol in de verantwoording en het gesprek over onderwijskwaliteit.

Jaarlijks verantwoordt Delta zich in het jaarverslag over de behaalde resultaten van het afgelopen schooljaar. Ook verantwoorden de scholen zich in het schoolplan (vier jaarlijks), het (school)jaarverslag (jaarlijks) en schoolgids (jaarlijks) over hun resultaten.

• **Personeelsbeleid**

Delta Scholengroep wil een aantrekkelijke werkgever zijn en streeft naar langdurige, uitdagende relaties met haar werknemers. Delta wil ook aansprekend zijn naar haar medewerkers als het gaat om hun bijdrage aan goed onderwijs.

Delta Scholengroep profileert zich ook als opleidingsbestuur. Dat betekent voor startende leerkrachten niet alleen goede arbeidsvoorwaarden, maar ook aandacht en ruimte voor de vraagstukken waar zij mee te maken krijgen. Hiervoor hanteert de Stichting een inductieprotocol, waarmee de ontwikkeling van iedere startende leraar op maat wordt ondersteund met behulp van een starterscoach. Het doel is alle startende leraren binnen drie jaar naar het niveau basisbekwaam te laten groeien.

Voor leerkrachten met meer ervaring is er ruimte om zich verder te blijven ontwikkelen: vanzelfsprekend in de breedte van hun vak en algemene leerkracht vaardigheden, maar daarnaast ook in verschillende specialismen. Delta benut de omvang van de Stichting voor het uitwisselen van kennis, waarbij onze specialisten leren van en met elkaar in lerende netwerken.

Ook hebben we 'potential-trajecten' voor leerkrachten met managementambities en werken we samen met de andere besturen in Arnhem in de stichting CLC Arnhem PO. Hierdoor creëren we plekken voor leerkrachten die ambities hebben op het gebied van onderzoek en ontwikkeling.

Het personeelsbeleid van de Scholengroep bestaat uit meerdere onderdelen, die regelmatig worden geëvalueerd, aangevuld en bijgesteld, in overleg met het directieteam en de GMR. Met het personeelsbeleid streven wij een viertal doelen na:

1. Vormgeven aan goed en aantrekkelijk werkgeverschap;
2. Ruimte geven aan de ontwikkeling van medewerkers;
3. Zorgvuldig afstemmen van de inzet en de bekwaamheden van onze medewerkers op de inhoudelijke en organisatorische doelen van de stichting en haar scholen;
4. Creëren van prettige, gezonde en veilige arbeidsomstandigheden.

In grote lijnen bestaat het personeelsbeleid uit vier onderdelen:

1. Arbeidsomstandighedenbeleid (arbo, verzuim, duurzame inzetbaarheid),
2. Arbeidsvoorwaardenbeleid (functiewaardering, interne mobiliteit, werving en selectie),
3. Strategische formatieplanning (formatieverdeling, taakbeleid)
4. Loopbaanbeleid (functioneringsgesprekken, scholingsbeleid, inductieprotocol).

Inductieperiode

Leerkrachten die net van de PABO afkomen zijn startbekwaam. Basis- en vakbekwaamheid vereisen ervaring. Goede begeleiding in het begin van een carrière versnelt de ontwikkeling, zorgt voor beter onderwijs en minder uitval van startende leerkrachten.

Delta kent een inductieprotocol. Hierin is opgenomen hoe de ontwikkeling van een starter inzichtelijk en meetbaar wordt gemaakt door een persoonlijk ontwikkelplan (POP). Daarnaast wordt de starter gedurende maximaal 3 jaar begeleid door een starterscoach.

Bekwaamheidsdossier

Medewerkers leggen hun ontwikkeling vast in een bekwaamheidsdossier. Zij stellen een Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP) op en plaatsen en onderhouden dit in hun bekwaamheidsdossier. In het POP zijn de stappen beschreven die het teamlid zet in zijn/haar persoonlijke ontwikkeling en aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid van de school. Delta hanteert hiervoor het bekwaamheidsdossier van Cupella. Jaarlijks wordt gemonitord of de bekwaamheidsdossier up-to-date zijn.

Professionalisering

In de regel sluit de professionalisering van de teamleden nauw aan bij de ontwikkeling van hun schoolteam en de schoolontwikkeling. Een belangrijke sleutel voor goed onderwijs ligt immers bij de professionaliteit, het professionele gedrag van de schoolteams en de sturing daarop.

Met betrekking tot het onderhouden van bekwaamheid t.a.v. de schoolontwikkeling worden op de Delta scholen onder andere schoolspecifieke studiedagen georganiseerd die bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid. De professionaliseringsinterventies (scholing, training, kennisdeling) richten zich dan met name op de ontwikkelplannen van de school.

Alle scholen ontvangen zelf een budget om de professionaliseringsactiviteiten op schoolniveau vorm te geven. Daarnaast heeft Delta middelen gereserveerd voor stichtingsbrede professionaliseringsactiviteiten.

Lerende netwerken

Binnen de Scholengroep ontmoeten specialisten elkaar in lerende netwerken op bovenschools niveau. De deelnemers van de netwerken komen fysiek bij elkaar, zodat zij aan de hand van een inhoudelijk onderwerp optimaal gebruik kunnen maken van elkaars kennis en expertise. Op deze manier creëren wij een cultuur van leren waarin een onderzoekende, nieuwsgierige houding wordt gestimuleerd. De opbrengsten van de lerende netwerken dragen bij aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid van zowel de individuele school als de stichting als geheel.

Krapte personeel en verhouding man-vrouw

Het vinden en binden van goed gekwalificeerde leerkrachten is een grote opgave. Ook op onze scholen is het lerarentekort steeds nadrukkelijker voelbaar. Het zoeken naar geschikte leerkrachten en invallers vergt veel inspanning en vraagt een professionele aanpak bij de werving. De man-vrouw verdeling binnen de stichting is, evenals in de rest van Nederland, scheef (85% van de leerkrachten is vrouw). Binnen Delta worden keuzes gemaakt op basis van kwaliteiten. Een strikt voorrangsbepaald beleid wordt daarom niet gehanteerd. Van onze directeuren is 69% vrouw.

Werkdruk

Het lerarentekort, de verhoogde AOW leeftijd, het hoge ambitieniveau en de substantiële werkdruk maken het voor Delta van groot belang gezondheid en de vitaliteit van haar medewerkers te stimuleren. Delta heeft daarom aandacht voor maatregelen die de duurzame inzetbaarheid en de vitaliteit van de medewerkers verhogen. Interne mobiliteit wordt ingezet als instrument om nieuwe energie vrij te maken. Ook wordt het verzuimbeleid herijkt in een gerichtere werkwijze voor medewerkers, leidinggevenden, de bedrijfsarts en het Delta bureau. Alle Deltascholen maken jaarlijks een plan voor de inzet van de zogenoemde “werkdrukmiddelen”.

3. ONS SCHOOLCONCEPT

- Visie

Wij bieden onze kinderen een veilige leeromgeving waarin iedereen respectvol met de ander om gaat. Alle kinderen en alle teamleden op school zijn verschillend. Ieder heeft zijn eigen leerstijl, talenten, kwaliteiten en uitdagingen. Daar maken we gebruik van. Ook zorgen we dat kinderen samenwerken en teamleden samenwerken om zo van elkaar te leren. Daarnaast willen we kinderen een zo rijk mogelijke leeromgeving bieden. Dat doen we onder andere door de buitenschoolse wereld bij ons onderwijs te betrekken en door ICT als leermiddel in te zetten. We vinden het belangrijk om kinderen te leren een onderzoekende houding te hebben en zichzelf af te vragen waarom ze doen wat ze doen en of het ook anders of beter kan. Op die manier kunnen ze 'leren leren'. Dat doen we als team ook om onszelf en ons onderwijs te blijven ontwikkelen.

Zo krijgen de kinderen op De Wijzer goed onderwijs!

De drie pijlers van onze visie zijn:

- ☐ Samen van en met elkaar leren
- ☐ Rijke leeromgeving
- ☐ Onderzoekende houding

Bij alle keuzes die we maken binnen de school voor wat betreft ons onderwijs onderzoeken we eerst of het past binnen deze drie pijlers.

Met het nieuwe strategische beleid van Delta zijn we op school onze visie in het voorjaar van 2020 gaan herijken. We hebben met elkaar besproken hoe we samenwerking, een rijke leeromgeving en een onderzoekende houding terug zien in de school. In onze jaarplannen 2020-2021 hebben we de terminologie van Delta (slim samenspel/vermogende teams/aansprekende ambitie) dan ook verbonden aan onze eigen pijlers ([zie bijlage I, jaarplannen 2020-2021](#)).

Slim samenspel zien we onder andere terug in de samenwerking bij het project 'de kunst van het maken', vermogende teams zien we terug in het geïntegreerd werken met de thema's van Blink (wereldoriëntatie methode), waarbij leerkrachten samen voorbereiden en vermogend zijn om bij elk thema kunst, cultuur of natuur te integreren. Ambitieuze is terug te zien in de eisen die we stellen aan de kwaliteit van elke medewerker in de school. We verwachten een goed functionerende teamlid, die professioneel is, zichzelf blijft ontwikkelen, reflecteert op eigen handelen, eisen stelt aan zichzelf en zijn omgeving. Gedurende het schooljaar is de directeur meerdere keren in alle groepen om beeld te houden bij het functioneren van de leerkracht of bij de onderwijsassistent en wordt er besproken wat er goed gaat en waar verbetering nodig is.

Met elkaar wordt er twee keer per jaar uitgebreid gekeken naar de resultaten van de leerlingen en wordt er een analyse gemaakt van deze resultaten. Daarna bespreken we welke ambitie we nastreven voor onze leerlingen. We hebben in het schooljaar 2019-2020 de conclusie kunnen trekken dat er veel leerlingen meer uitdaging en verdieping nodig hebben, op reken- of taal gebied. Onze ambitie is dan ook om ons de komende jaren te verbeteren in het aanbod voor deze steeds groter groeiende groep leerlingen (in hoofdstuk 6 zal dit uitgebreid uitgelegd worden).

4. WETTELIJKE OPDRACHTEN

De overheid stelt aan alle basisscholen een aantal wettelijke eisen ten aanzien van de onderwijskwaliteit en de inrichting van het onderwijs. In dit hoofdstuk wordt voor de onderwerpen onderwijskwaliteit, inhoud van het onderwijs en de leerlingenzorg aangegeven hoe de school hieraan voldoet.

- **Onderwijskwaliteit: ambities en bewaking**

Op De Wijzer werken we met het jaarstofklassensysteem met daarin zowel heterogene groepen als homogene groepen. Kinderen starten in groep 1 samen met de kinderen van groep 2. De doorgaande lijn van de peuterspeelzaal naar de basisschool moet goed verlopen. Van elke peuter ontvangen wij een overdracht. Ook is het van belang de overgang van 2 naar 3 zo klein mogelijk te maken. In groep 2 leren de kinderen veel spelonderwijs, in groep 3 wordt er steeds meer methodisch gewerkt. Leerkrachten stemmen dit onderling af en maken afspraken over het lesaanbod.

Ieder jaar zitten we met alle teamleden bij elkaar om de nieuwe groepsindeling te maken. Bij de groepsindeling houden we rekening met verschillende factoren. We kijken o.a. naar de onderwijsbehoeften, naar de sociale ontwikkeling, naar het pedagogisch klimaat in de groep, maar ook naar de aantallen van de kinderen per groep.

Een onderwijsbehoefte is datgene wat een leerling nodig heeft om in een schoolse context zichzelf op een positieve manier verder te ontwikkelen. Onderwijsbehoeften kun je zien als kind specifieke onderwijsdoelen. Ze zeggen behalve over wat een kind kan leren ook iets over de aard van de hulp en de ondersteuning die een kind nodig heeft. Een onderwijsbehoefte bestaat uit twee delen:

1. Welk doel streef je samen met het kind na?
2. Wat heeft het kind nodig om dit doel te bereiken

Voorbeelden van onderwijsbehoeften kunnen zijn, dit kind heeft een instructie nodig:

- Waarbij de leraar voordoet en hardop denkt;
- Die vooral auditief is (hardop voorlezen, instructie in een verhaal, liedje of rijmpje);
- Waarbij visuele ondersteuning wordt gebruikt (bijv. plaatjes, pictogrammen)

De ontwikkeling van kinderen is meer dan het leren van basisvaardigheden taal, lezen, schrijven en rekenen. Samen werken, samen leren en samen leven zijn hierbij de kernbegrippen. Ieder mens is verschillend. Maar iedereen is wel gelijkwaardig. Leren weten wie je bent, wat je kunt, wat je wil, wat je leuk vindt, waar je goed in bent, waar je beperkingen liggen is een proces dat niet ophoudt.

Cognitieve ontwikkeling vinden wij belangrijk. Een passende opleiding biedt nog steeds de meeste kans op een succesvolle maatschappelijke carrière. Kennis, vaardigheden, sociale ontwikkeling en creativiteit zijn allemaal even belangrijk. Als een kind sociaal-emotioneel goed in zijn vel zit, is er ruimte voor leren. Als de sfeer in de groep veilig is, is er ruimte voor ontwikkeling. Als leren leuk is en je hebt succes ervaringen kan een kind maximaal presteren.

We willen dat kinderen het maximale uit zichzelf halen. Sommige kinderen hebben voldoende aan de basisstof, andere kinderen hebben meer uitdaging nodig, omdat de reguliere stof hen te weinig tot leren uitdaagt. Bij de basisvakken werken we handelingsgericht. Hierbij staat de onderwijsbehoefte van het kind centraal. Dit doen we voor de vakken rekenen, technisch lezen en spelling.

Het uitgangspunt is dat het kind aangezet en uitgedaagd blijft worden tot leren. In alle groepen werken we met het directe instructiemodel, de leerkrachten starten met een basisinstructie en daarna komen leerlingen bij de instructietafel zitten voor extra uitleg. De leerlingen krijgen vanaf groep 5 steeds meer eigenaarschap om zelf een keuze maken of zij denken dat zij instructie nodig hebben of niet.

Dit proces volgen we nauwgezet door leerkracht- kind gesprekken, onze observaties en analyses van de methode- en Cito-toetsen van het leerlingvolgsysteem, welke we weergeven in een groepsoverzicht voorzien van belemmerende en bevorderende factoren. Dit zetten we vervolgens om in een groepsplan. We stellen driemaal per jaar een groepsplan/datamuur op en tussendoor stellen we bij waar nodig.

Voor begaafde leerlingen compacten we in eerste instantie de leerstof, daarnaast wordt er gewerkt met extra materialen voor verbreding en verrijking. We maken gebruik van Acadin (projectopdrachten) en Topklassers. Voeren kind gesprekken, werken vanuit de taxonomie van Bloom en gaan van start met denksleutels.

Doel van deze werkwijze is tweeledig: aansluiten bij de motivatie van de leerling en het oefenen van metacognitieve, maar ook sociaal-emotionele en creatieve vaardigheden. Wij kiezen als school niet voor segregatie maar streven naar **integratie**: een passend leerstofaanbod binnen onze eigen school.

Daarnaast zetten we Mindset in om te 'leren leren'.

Leerlingen die moeite hebben met de basistoef worden dagelijks per vakgebied geholpen met extra instructie in kleine groepjes en soms individueel. Daar waar nodig krijgen de kinderen dus extra instructie en oefening. De leerkracht geeft zelf verlengde instructie of er is hulp van een onderwijsondersteuner of onderwijsassistent.

Waarmee meten we de resultaten in onze school?

In het overzicht is de uitstroom vanaf 2017 te zien, tevens zijn de referentieniveaus toegevoegd. De basis is op orde, onze leerlingen stromen uit op het verwachte niveau. Zoals hierboven beschreven besteden we aandacht aan alle leerlingen op hun eigen niveau.

Uitstroom	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Praktijkonderwijs		2	1	
VMBO BB				
VMBO KB	4			1
VMBO GL/TL	2			8
VMBO TL	7	8	2	
TL/HAVO	1	2	3	6
HAVO	8	3	5	8
HAVO/VWO	1		4	5
VWO	5	10	6	15
	28 lln.	24 lln.	21 lln.	43 lln.

Referentieniveaus	Volgens Eindtoets schema Delta 2 F/IS	Uitstroom de Wijzer 1 F	Uitstroom de Wijzer 1S / 2F	Uitstroom de Wijzer 2S / 3 F
2016-2017	Gem. 44,8 %	-	100 %	50,00 %
2017-2018	Gem. 58,3 %	8,33 %	91,66 %	54,16 %
2018-2019	Gem. 73,3 %	4,76 %	95,23 %	71,42 %
2019-2020			100 %	65,11 %
2020-2021				

- **Onderwijstijd**

Hoe voldoet de school aan de wettelijke eisen ten aanzien van de onderwijstijd?

De uren van de bovenbouwgroepen 5 t/m 8, uitgaande van 52 weken zijn 1357,50 uren, daar gaan de vakanties vanaf, er blijven 18 marge uren over voor de bovenbouwleerkrachten.

De uren van de onderbouw 1 t/m 4, uitgaande van 52 weken zijn 1253,50, daar gaan de vakanties vanaf, er blijven 60 marge uren over voor de onderbouwleerkrachten.

De marge uren worden ingezet voor studiedagen voor het gehele team, de overige uren van de onderbouw worden ingezet als onderbouwdagen, waarbij de kinderen van de groepen 1 t/m 4 vrij zijn en de leerkrachten aanwezig zijn voor school gerelateerde werkzaamheden.

De uren die per vak gegeven worden staan in de roosters van de leerkrachten, hierbij maakt de school keuzes om soms aan een vak meer uren te besteden, dan aan een ander vak.

Dit gericht op noodzaak en schoolontwikkeling of wat een groep nodig heeft.

Alle leerlingen doorlopen in acht jaren de basisschool en ontvangen de verplichte 7520 uren onderwijstijd. Er zijn altijd individuele uitzonderingen voor kinderen die langer of korter dan acht jaren op school zijn, dit is dan omschreven in het OPP.

De Wijzer geeft aan alle kinderen bewegingsonderwijs, maar heeft praktisch te maken met het gebruik van een gymzaal die verderop in de wijk gelegen is. Dat maakt dat de gym voor de groepen 3 t/m 8 een blokkur van 2 uur per week is, waar de reistijd vanaf gaat. Aangezien daar geen andere mogelijkheden zijn, bieden wij onze kinderen wel bewegend leertijd aan. Tijdens de reken- of taallessen zet de leerkracht bewust bewegend leren onderdelen in.

De kinderen uit de groepen 1/2 bewegen elke dag veelvuldig, naast het dagelijkse buitenspelen maken zij gebruik van het speellokaal, waar vier keer per week elke kleutergroep lesgeeft, dit is gym met groot en klein materiaal, maar ook bewegen op muziek, drama lessen of andere bewegingslessen gericht op de motorische ontwikkeling.

- **De inhoud van ons onderwijs**

	Leermiddelen/ methodes	Bijzondere afspraken
Zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling	Kleuterplein groepen 1/2	
Nederlandse taal	Kleuterplein groepen 1/2 Lijn 3 Taal Actief Nieuwsbegrip Tekstverwerken Timboektoe Snappet Bouw	
Rekenen en wiskunde	Kleuterplein groepen 1/2 Wereld in Getallen Snappet Bareka	

Engelse taal	Groove me	
Aardrijkskunde	Blink Wereld	Blink Wereld is een geïntegreerde methode voor de groepen 3 t/m 8
Geschiedenis	Blink Wereld	Blink Wereld is een geïntegreerde methode voor de groepen 3 t/m 8
De natuur, waaronder biologie	Blink Wereld	Blink Wereld is een geïntegreerde methode voor de groepen 3 t/m 8
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting		
Geestelijke stromingen	Trefwoord	
Expressie-activiteiten	Muziek 1,2,3 Zing	
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	Verkeer, Wijzer	
Bevordering van gezond gedrag		Geen specifieke methode, we bevorderen zoveel mogelijk gezonde traktaties in de school. En stimuleren bewegen en sporten.
Schoolveiligheid/ welbevinden van de leerlingen	Fides Taakspel SOEMO Scoll	
Bevordering actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Maakonderwijs	We leren door te maken. Maakonderwijs is vaardigheden leren, op onderzoek gaan, kennis opdoen, zelfexpressie combineren in het maken.

Door deze leerstof aan te bieden middels het gebruik van genoemde leermiddelen, de wijze waarop deze leermiddelen worden ingezet en de leertijd die wordt gereserveerd voor deze inhoud, voldoet basisschool De Wijzer aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs.

- **Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig?**

Hoe gaat de school om met kerndoelen en referentieniveaus?

Toetsen en observaties. Meten we wat we willen weten?

Een overzicht van toetsen/observaties die in dit kader door de school worden ingezet:

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Taal	KIJK	KIJK						
Lezen			BOUW	BOUW				
Spelling								
Woordenschat								
Rekenen				Bareka	Bareka	Bareka	Bareka	Bareka
SEO			SCOLL	SCOLL	SCOLL	SCOLL	SCOLL	SCOLL
WO								

In al onze groepen worden de Cito toetsen Midden en Eind afgenomen.

(Verklaring van de afkortingen: SEO - sociaal emotionele ontwikkeling, WO - wereldoriëntatie)

- **De leerlingenzorg**

Passend onderwijs. Past het onderwijs?

Hoe krijgt de ondersteuning van de jongste leerlingen (groep 1 t/m 4) vorm?

De leerkrachten van de groepen 1/2 werken dagelijks met een kleine kring, waar de focus ligt op de taal- en rekenontwikkeling. Door middel van het werken aan thema's vanuit de methode Kleuterplein voldoet de onderbouw aan de kerndoelen. De leerkrachten van de groepen 1/2 bereiden de thema's gezamenlijk voor en bewaken dat alle ontwikkelingsgebieden aan bod komen. Zij observeren de leerlingen regelmatig en noteren twee keer per jaar hun bevindingen, bespreken deze en maken plannen om het onderwijsaanbod op maat aan te bieden.

In de groepen 1 t/m 4 is drie dagen per week een onderwijsassistent aanwezig. Zij geeft extra ondersteuning aan groepjes leerlingen op het gebied van taal, rekenen en motoriek. De onderwijsassistent geeft alle groep 2 leerlingen elke week oefeningen van Schrijfdans.

De leerlingen in de groepen 3 en 4 die extra ondersteuning op taalgebied nodig hebben werken met het programma BOUW. Vanaf groep 4 werken alle leerlingen met Snappet. Op de tablet worden de taal- en rekenopdrachten verwerkt. De leerkrachten kunnen de lesdoelen aanpassen, waardoor er gedifferentieerd gewerkt kan worden.

Voor de leerlingen van de groepen 5 t/m 8 is er een onderwijsassistent die de leerlingen individueel of in kleine groepjes buiten de groep begeleiding geeft. Dit zijn vaak de leerlingen met een zorgarrangement.

Welke procedures gelden er rond het toekennen van extra ondersteuning van leerlingen?

De procedures en onze werkwijze rondom het toekennen van ondersteuning is omschreven in onze kwaliteitskaart 'zorg'. We werken met een ZT(zorgteam) en stemmen de behoefte per zorg af op 5 niveaus; basiszorg, breedtezorg/intern, breedtezorg/extern, verwijzing. (Zie bijlage II, de kwaliteitskaart 'zorg').

In ons School ondersteuningsprofiel (SOP) staat omschreven welke zorg wij binnen de school kunnen organiseren. Welke middelen wij inzetten en binnen welke kaders wij werken. Jaarlijks wordt het SOP geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. ([Zie bijlage III, SOP De Wijzer](#)).

5 ANALYSE VAN HET FUNCTIONEREN VAN DE SCHOOL

Door het werken met LeerKRACHT zijn er bordsessies in de school. Tijdens de bordsessies van de onder- of bovenbouw ligt het eigenaarschap bij de leerkrachten. Zij bespreken en delen met elkaar hoe de sfeer is, hoe een ieder zich voelt, hoe er gewerkt wordt aan de doelen, welke acties daarbij horen en welke lessen er samen voorbereid gaan worden. In de groepen worden ook bordsessies gehouden, waar het eigenaarschap bij de leerlingen ligt. Samen met de leerkracht bespreken zij aan welke doelen er gewerkt gaat worden, welke acties daarbij horen en wanneer we een succes kunnen vieren.

De school kan door deze werkwijze spreken over een professionele cultuur, waar collega's elkaar aanspreken en feedback geven. We voelen ons gezamenlijk verantwoordelijk. We spreken zaken uit, we spreken zaken af en we spreken elkaar aan. Het leiderschap van de directeur zet kaders neer, waarbinnen veel ruimte is om keuzes te maken.

Wij vinden de gesprekken met kinderen belangrijk, elke leerkracht maakt tijd vrij om kind gesprekken te voeren. Dit kan met een individueel kind zijn, met een groepje kinderen of met de hele groep. Tijdens deze gesprekken is het doel van het gesprek helder en vooraf bepaald. De kinderen die hoge scores behalen op bijvoorbeeld rekenen in onze school, denken mee over wat zij nodig hebben om te leren. Gezamenlijk worden er plannen gemaakt, uitgevoerd en geëvalueerd.

In de school zelfevaluatie staat omschreven hoe de werkwijze is in onze school, waar we van weten wat er goed gaat en welke vraag we stellen aan de visitatiecommissie. We vinden het belangrijk dat een onafhankelijke blik in onze school ons teruggeeft of het beeld dat wij hebben ook klopt met de realiteit ([Zie bijlage IV de zelfevaluatie](#)).

Ouders worden elk jaar via een enquête gevraagd of zij tevreden zijn over de school, of hun kind (eren) met plezier naar school komen, of zij zich veilig voelen, of er genoeg geleerd wordt en of de communicatie en zorg naar tevredenheid is. Aan de hand van deze enquête wordt besproken met het team en de MR of er op onderdelen verbetering nodig is. De ouders gaven de school het afgelopen jaar een 7,6 waar we zeer tevreden mee zijn.

Welke zaken kunnen er nog verbeteren of zouden wellicht kunnen verdwijnen?

- VERSTERKEN**
- het aanbod voor leerlingen met hoge scores afstemmen op de behoefte van de leerlingen, waarbij dan ook het instructieniveau van leerkrachten kritisch bekeken moet worden en evt. aangepast
 - de kwaliteit van analyseren verhogen
 - een zichtbare rol van de ouders in de school, waarbij we ouders in kunnen zetten als het gaat om een bepaald talent, beroep of expertise
- VASTHOUDEN**
- het eigenaarschap van leerkrachten en kinderen behouden en blijven vergroten
 - de professionele cultuur vasthouden
 - aandacht blijven besteden aan de ontwikkeling van elke leerkracht
 - alle talenten van kinderen aandacht geven, dus ook de creatieve kant
- VERDWIJNEN**
- de AOS bijeenkomsten afschaffen en in plaats daarvan worden de gezamenlijke bordsessies ingezet voor die onderwerpen

6. AMBITIES EN MEERJARENBELEID OP HOOFDLIJNEN

Ambitie is voor ons, durven doen waar je goed in bent. Dat wil zeggen dat je gedreven bent, het beste uit jezelf wilt halen, jezelf wilt blijven ontwikkelen en zelfvertrouwen hebben in je eigen kunnen. We zorgen ervoor in onze school dat we de cultuur van elke dag een beetje beter blijven nastreven.

We hebben in de toets gegevens van onze leerlingen de afgelopen jaren kunnen zien dat er op rekengebied veel leerlingen hoog scoren. Welke uitdaging geven wij onze leerlingen op dat gebied en weten wij wat onze kinderen dan willen leren en nodig hebben?

De leerkrachten vragen zichzelf af, wat heeft mijn groep nodig, wat kan ik de kinderen nog leren. Deze vragen beantwoorden wij door op onderzoek te gaan, door middel van analyseren van gegevens, door expertise te vragen, door naar kinderen te luisteren, door uit te proberen. Omdat wij het belangrijk vinden dat onze kinderen al hun talenten ontwikkelen liggen onze ambities op verschillende vlakken. We hebben een meerjarenplan. (Zie bijlage V). In dit meerjarenplan staat waar we denken te zijn in 2024. Elk jaar maken we jaarplannen die gedetailleerder uitgewerkt zijn en waarin we omschrijven hoe we die ambities als realistische plannen uitvoeren, welke doelen we stellen en welke acties daarbij horen. Aan het eind van elk jaar worden de jaarplannen met het team geëvalueerd en in een verslag vastgelegd.

Naast de ambitie om elk kind op eigen niveau zo goed mogelijk onderwijs te geven vinden wij het belangrijk dat onze kinderen ook hun creatieve kant ontwikkelen. We werken met Maakonderwijs, waarmee we de kinderen leren dat door te maken je heel veel leert. De kinderen ervaren dat maken nooit fout kan zijn, maar hooguit verbeterd kan worden. Maken gaat over creatief zijn, ook als je van jezelf denkt dat je niet creatief bent. Kinderen kunnen bij het maken allerlei technieken en vaardigheden inzetten, die zij leren in de creacircuits. We zien in de geschiedenis terug dat mensen vroeger alles zelf maakten, maar zijn dat in de loop van de jaren kwijt geraakt. Dat is jammer, want door te maken ervaar je ook plezier.

Het verschil met de vroegere handvaardigheidslessen zit vooral in het eindproduct. Belangrijker bij maakonderwijs is dat kinderen leren om uit te vinden hoe het gemaakt kan worden, hoe iets werkt, hoe je moet focussen om iets te maken, hoe je moet doorzetten, omdat het soms niet zo wordt als je had bedacht. Kinderen leren en ervaren dat zij andere talenten in moeten zetten dan bij vakken als rekenen en taal.

Wij willen onze kinderen al die zaken meegeven, we willen ons als school hierin profileren en de brede ontwikkeling van de kinderen stimuleren. Al onze kinderen hoeven geen kunstenaar te worden, maar wel kunnen zij maken en ontwerpen en hebben geleerd dat het een welkome afwisseling is van het leren met je hoofd. Maakonderwijs maakt daarom deel uit van ons lesaanbod. Je ziet dit terug in de school bij de wereldoriëntatielessen en het project van twee jaar 'de kunst van het maken'.

Bijlages

Bijlage I	Jaarplannen 2020-2021
Bijlage II	Kwaliteitskaarten, waaronder 'zorg'
Bijlage III	SOP De Wijzer
bijlage IV	De zelfevaluatie
Bijlage V	Meer jaren planning 2020-2024

GERELATEERDE DOCUMENTEN SCHOOL

Pestprotocol

Werkverdelingsplan

Het Delta veiligheidsplan staat op de schoolsite van De Wijzer

Op de schoolpagina 'Scholen op de kaart' is de schoolgids te lezen en de uitkomst van de tevredenheid enquêtes.