

Schoolplan

2019-2023



Basisschool WereldWijs
Kerkenbos 28
2671 PH Zoetermeer
Maart 2019

lev scholengroep
west nederland
onderwijs met de Bijbel als basis

Inhoudsopgave schoolplan 2019-2023

Inleiding

1. **Uitgangspunten van het bestuur LEV-WN**
 - 1.1. Inleiding
 - 1.2. Missie
 - 1.3. Belofte
 - 1.4. Kernwaarden
 - 1.5. Identiteit
 - 1.6. Ambities
2. **De opdracht van WereldWijs**
 - 2.1. Inleiding
 - 2.2. Onze missie
 - 2.3. Onze visie
 - 2.4. Ons schoolprofiel
 - 2.5. Onze kernwaarden
 - 2.6. Interne en externe analyse
 - 2.7. Ambities (kwalitatieve doelen)
 - 2.8. Kwantitatieve doelen
 - 2.9. Strategieën
 - 2.10 Meetpunten
 - 2.11 Ons schoolplan op 1 A4
3. **Onderwijskundig beleid**
 - 3.1. Inleiding
 - 3.2. Wettelijke opdracht van het onderwijs
 - 3.2.1. Doorlopende leerlijn
 - 3.2.2. Burgerschapsonderwijs
 - 3.2.3. Ontwikkeling in beeld
 - 3.2.4. Onderwijstijd
 - 3.2.5. Anderstaligen
 - 3.2.6 Sponsoring
 - 3.3. Kerndoelen en referentieniveaus
 - 3.4. Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften
 - 3.5. Onderwijs aan langdurig zieke kinderen
 - 3.6. Veiligheid

- 3.7. Pedagogisch en didactisch klimaat
- 3.8. Ambities
- 4. **Personeelsbeleid**
 - 4.1. Inleiding
 - 4.2. Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid
 - 4.3. WereldWijs ambities op personeelsbeleid
 - 4.4. LEV-WN Goed werkgeverschap
 - 4.5. LEV-WN Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid
 - 4.6. LEV-WN Ambities op personeelsbeleid
- 5. **Kwaliteitszorg**
 - 5.1. Inleiding
 - 5.1.1. Kwaliteitszorg van LEV-WN
 - 5.2. Hoe wij onderwijskwaliteit definiëren
 - 5.2.1. Identiteit
 - 5.2.2. Socialisatie
 - 5.2.3. Opleiding
 - 5.2.4. Persoonsvorming
 - 5.2.5. Kwalificatie
 - 5.3. Beschrijving basiskwaliteit van school
 - 5.3.1. Onderwijs
 - 5.3.2. Identiteit
 - 5.3.3. Betrokkenheid
 - 5.3.4. Leerlingen
 - 5.3.5. Personeel
 - 5.3.6. Schoolplan en jaarplannen
 - 5.3.7. Facilitair/ Financieel
 - 5.4. Zicht op onderwijskwaliteit
 - 5.5. Hoe wij werken aan onderwijskwaliteit
 - 5.6. Hoe wij ons verantwoorden over de onderwijskwaliteit
 - 5.7. Ambities

- Bijlagen**
- 1. Schoolplan op 1 A4 en Expeditieplan
 - 2. Overzicht van de Inspectie
 - 3. Kwaliteitsbeleidsplan LEV-WN

Inleiding

Doel schoolplan

Dit schoolplan is het beleidsdocument voor de periode 2019-2023.

Dit schoolplan is het beleidsdocument voor de periode 2019-2023. Het is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van ons bestuur, dat is samengevat in hoofdstuk 1. Hoofdstuk 2 gaat over het onderwijs op onze school en hoe we dat verder willen ontwikkelen in de periode van 2019-2023. Dit hoofdstuk is vertaald naar een 'expeditieplan', dat ons helpt om onze richting en focus scherp te houden en helder over de kern van onze opdracht te kunnen communiceren naar ouders. Dit plan is terug te vinden als bijlage.

In hoofdstuk 3 beschrijven we de wijze waarop wij invulling geven aan voorschriften die de Inspectie heeft gesteld. Hoofdstuk 4 beschrijft ons personeelsbeleid. Onze kwaliteitszorg wordt beschreven in hoofdstuk 5.

Het schoolplan wil elke belanghebbende duidelijkheid geven over wat we willen bereiken met het onderwijs op WereldWijs en hoe we dat vorm zullen geven.

Totstandkoming

We hebben als team de missie en visie herijkt, ons doel voor 2023 geformuleerd en de strategieën geselecteerd waarmee we onze visie in de jaren 2019 tot 2023 willen realiseren. Hierover zijn we met enkele ouders in gesprek gegaan en zij hebben aanvullingen gegeven.

Daarnaast zijn gegevens verzameld, die duidelijk maakten, welke positie de school aan het eind van de vorige schoolplanperiode innam op de verschillende beleidsterreinen. Hierbij is gebruik gemaakt van de volgende gegevens:

- De evaluatie van het schoolplan 2014-2018
- De evaluaties van de jaarplannen
- De meest recente inspectierapporten
- Tevredenheidsmetingen van ouders, leerlingen en medewerkers
- Zelfevaluatie en rapportage interne audit LEV-WN
- Terugkoppeling werkbezoeken vanuit bestuur
- De jaarverslagen
- Analyse van de opbrengsten en/of resultaten van methode(on)afhankelijke toetsen
- Audit PO-Raad

De analyse van deze gegevens samen met onze missie en visie hebben geleid tot de formulering van onze ambities en doelen en keuze voor de concrete vertaalslag naar de dagelijkse onderwijspraktijk. Deze strategieën zijn voor ons team leidend en geven richting om onze ambities en doelen te behalen.

Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar.

Het bevoegd gezag stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van hetgeen in het schoolplan is beschreven.

Het bevoegd gezag stelt zich garant voor het gericht inzetten van middelen voor het ondersteunen van dit schoolplan.

De directie stelt het schoolbestuur jaarlijks op de hoogte van de bereikte doelen door mondelinge en schriftelijke rapportages.

Samenhang met andere documenten

De schoolgidsen in de periode 2019-2023 worden samengesteld op basis van de inhoud van het schoolplan.

In dit schoolplan verwijzen we naar de volgende documenten, die aanwezig zijn op onze school:

- Kwaliteitsbeleidsplan LEV-WN
- Notitie Identiteit 'Het Licht schijnt' LEV-WN
- Handboek personeelsbeleid LEV-WN
- Handboek administratie en financiën LEV-WN
- Schoolgids WereldWijs
- Schoolondersteuningsprofiel WereldWijs
- Zorgplan WereldWijs
- Ondersteuningsplan samenwerkingsverband Passend Onderwijs Zoetermeer 2017-2021
- Cultuurbeleidsplan

Vaststelling

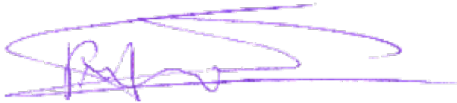
Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van het schoolteam d.d. 11-4-2019

Ellen Stoel, directeur

De MR heeft instemming verleend met het schoolplan d.d. 18-4-2019

Emil van Hoffen, voorzitter van de MR

Het schoolplan is vastgesteld door het bestuur van de school d.d. 18 april 2019

A handwritten signature in purple ink, appearing to be 'René Tromp', with a horizontal line underneath.

Voorzitter van het bestuur van René Tromp

1. Uitgangspunten van het bestuur

1.1. Inleiding

Ter voorbereiding op de schoolplanperiode 2019-2023 heeft het bestuur volgens een vooraf vastgesteld traject de strategieën op bestuursniveau bepaald voor de komende schoolplanperiode. Deze zijn kaderstellend voor het op te stellen schoolplan van onze school. Alvorens het strategisch beleid definitief vast te stellen is hierover overlegd met het directieberaad en is er gelegenheid geweest advies uit te brengen. De GMR heeft instemming verleend aan dit strategisch beleidsplan (LEV-expeditieplan) voor de periode 2019-2023.

Hetgeen hierna volgt zijn de essenties van het geformuleerde beleid.

Wie zijn we?

LEV Scholengroep West Nederland is een onderwijsorganisatie met 25 voluit christelijke basisscholen in de uitgestrekte regio van heel West Nederland, waar zo'n 3800 leerlingen dagelijks onderwijs genieten. Binnen onze organisatie werken 500 gemotiveerde en vakbekwame medewerkers om dagelijks kinderen te helpen zich te ontwikkelen en hen heel goed onderwijs te geven.

De ouders van deze kinderen kiezen bewust voor ons expliciet christelijke onderwijs. Liefde en vertrouwen staat in het werken en onderwijs centraal. Onze nieuwe naam LEV (Hebreeuws voor hart) geeft hier een prachtige dimensie aan. We hebben hart voor alle kinderen. Het hart verbeeldt immers de liefde van Jezus en die liefde staat aan de basis van alles binnen onze organisatie. LEV betekent daarnaast durf, iets wat onze scholen en mensen ook kenmerkt in een samenleving die haaks staat op liefde en vertrouwen.

1.2. De missie : GELOOF IN ONTWIKKELING

Ons onderwijs stimuleert de ontwikkeling van elke leerling. Daar geloven wij in. De inspiratie voor de ontwikkeling vinden we in ons geloof in de Here God, met de Bijbel als bron en kompas voor ons leven. Onze leerlingen bereiden we voor op de samenleving van morgen.

We vinden het belangrijk dat leerlingen en onze medewerkers hun van God gekregen talenten en gaven ontwikkelen. Dit doen we met en voor elkaar.

1.3. De belofte

Wij beloven onze leerlingen te helpen ontwikkelen tot jonge mensen die met hun passies en talenten willen bijdragen aan een toekomstige samenleving. Zij kunnen dit omdat ze op school geleerd hebben vanuit een onderzoekende houding te denken en vanuit verwondering voor Gods schepping. Ze hebben geleerd welke betekenis het heeft om Gods geliefd kind te zijn en hoe ze zich verhouden tot anderen, te ontdekken wie ze zijn en hoe ze verschillen ten opzichte van anderen. Ze krijgen de ruimte om hun verantwoordelijkheid te nemen, maar krijgen ook de basiskennis mee die ze nodig hebben.

We hebben hoge verwachtingen van leerlingen om hun talenten te gebruiken en ze worden hiertoe dagelijks uitgedaagd.

Om deze belofte waar te maken is een goede samenwerking met ouders nodig, stellen we ons regelmatig de vraag wat vandaag nodig is voor de samenleving van (over)morgen.

1.4. Kernwaarden

De waarden Liefde en Vertrouwen zijn waarden waar we allemaal in geloven, die ons binden en zeggen wie we zijn. We werken op onze scholen en in de organisatie vanuit deze waarden.

Liefde

Liefde vormt de basis hoe we met elkaar omgaan, als medewerkers, leerlingen en ouders. We kunnen de ander liefhebben omdat God ons eerst heeft liefgehad. Wij zijn allen geschapen naar het beeld van God en als zodanig verschillend en toch gelijkwaardig. Liefde leert open en eerlijk te communiceren. Liefde maakt dat de mening van de ander, ook de leerling, ertoe doet en van invloed is op de manier waarop je met elkaar omgaat. Liefde in Christus helpt om bij verschil van mening tot een oplossing te komen en ons (weer) verbonden met elkaar te weten. Liefde betekent ook dat je kunt vergeven. Verschil tussen veroordelen en beoordelen.

Vertrouwen

Vertrouwen is binnen LEV een codewoord. Vertrouwen in onze Schepper, dat allereerst. Hij zorgt dagelijks voor ons en rust ons toe voor de taken die we hebben gekregen. Hij leert ons ook om onvoorwaardelijk vertrouwen te geven aan de leerlingen, zodat zij tot bloei komen in een veilige omgeving die duidelijke kaders biedt. Als LEV geven wij medewerkers het vertrouwen om vanuit hun professionaliteit te doen wat nodig is. Bij vertrouwen hoort ook transparantie: helderheid binnen de organisatie over taken en verantwoordelijkheden. We houden daarbij vast aan een open communicatiestijl en durven ons kwetsbaar op te stellen.

1.5. Identiteit

Onze christelijke identiteit is het fundament om goed onderwijs te geven. De Bijbel is de bron waaruit wij putten, het bevat waarheid en goedheid en heeft zeggingskracht voor heel ons leven en heel de samenleving. Wij zien Jezus Christus als ons grote voorbeeld en willen leven zoals Hij bedoeld heeft.

Het onderwijs op de LEV-scholen stimuleert de ontwikkeling van elke leerling. Het is gebaseerd op de unieke band van God de Schepper, door Jezus Christus met alle gelovigen.

Hoe verschillend christenen dit ook kunnen vormgeven: het begint met het feit dat God aan het begin staat van alles en dat we als mens alleen door de reddende liefde van Jezus werkelijk kunnen leven. Door Jezus zijn we geliefde kinderen van God, Hij houdt van ons zoals we zijn en juist deze rijkdom willen we van harte delen.

1.6. Ambities

Binnen ons LEV-expeditieplan hebben we een aantal ambities geformuleerd die dynamiek geven aan de dagelijkse werkelijkheid. We beseffen dat deze constant worden bijgesteld.

- Ambitie 1: Sprankelende identiteit in een veranderende samenleving
- Ambitie 2: Toekomstgericht LEV-onderwijs
- Ambitie 3: Bevlogen LEV-medewerkers
- Ambitie 4: Fris ondernemerschap
- Ambitie 5: Samen leven

2. De opdracht van onze school

2.1. Inleiding

In dit hoofdstuk verantwoorden we vanuit welke opvattingen ons onderwijs verzorgd wordt. Deze opvattingen zijn gebaseerd op de visie van het schoolteam en de conclusies die we als schoolteam getrokken hebben uit de verzamelde gegevens. Dit alles binnen de kaders van het door het bestuur vastgesteld strategisch beleid. Daarnaast is een interne en externe analyse van onze school uitgevoerd. Dat heeft geresulteerd in een aantal sterke en zwakke(re) kanten van onze school en kansen en bedreigingen in de nabije toekomst. Al deze gegevens samen zijn gebruikt om de meest passende strategieën te kiezen voor de komende vier jaar.

2.2 Onze missie

WereldWijs word je door jezelf, de ander maar bovenal God te leren kennen.

Als een leerling WereldWijs verlaat om naar de middelbare school te gaan, heeft hij geleerd hoe je wijs kunt worden. De leerlingen halen bij hen passende scores en vaardigheden en maken een persoonlijke ontwikkeling door zodat ze van betekenis kunnen zijn voor de wereld om hen heen. Leren en leven vanuit de Bijbelse gedachte “Je kunt alleen wijs worden als je eerbied hebt voor de Heer. Je kunt alleen inzicht krijgen als je vertrouwt op de heilige God”. Spreuken 9:20, Bijbel in gewone taal.

2.3. Onze visie

In onze visie geven we aan hoe we ons onderwijs willen vormgeven. De beschreven uitgangspunten beschouwen we als kwaliteitscriteria waaraan we ons onderwijs in de komende periode willen toetsen.

We streven naar het geven van goed onderwijs door middel van ouderbetrokkenheid, goed leiderschap en een goed gekwalificeerd team.

Bij WereldWijs zijn onderwijskwaliteit en identiteit met elkaar verweven. We helpen kinderen hun van God gekregen mogelijkheden (en ook onmogelijkheden) te ontdekken en helpen ontwikkelen en bereiden hen voor op de overgang naar het voortgezet onderwijs.

Bij WereldWijs ervaren kinderen de veiligheid en de ruimte om te ontdekken wie ze zijn en waarin ze kunnen groeien. Ze krijgen de tijd en begeleiding om te leren samenleven met anderen in de wereld om hen heen, een wereld die complex is en technologisch snel verandert. Dit vraagt om onderwijs dat ruimschoots aandacht geeft aan basale kennis en vaardigheden. Daarnaast om onderwijs dat kinderen prikkelt tot een nieuwsgierige en een kritische basishouding waarmee ze die wereld, het leerstofaanbod en hun eigen vragen aandurven.

Er wordt gewerkt aan goede leeropbrengsten die passen bij het niveau van het kind. Een veilig leerklimaat is hier een voorwaarde bij. Door persoonlijke aandacht van de leerkracht voor het kind ontstaat een vertrouwensband waardoor het kind zich thuis voelt op school.

Ons hart ligt bij alle kinderen van WereldWijs. Samen met ouders vinden de inspiratie hiervoor in God die wij kennen uit zijn woord, de Bijbel. Dit geeft vorm aan ons onderwijs. Ons motto is: “Geloof in alle kinderen”.

2.4. Ons schoolprofiel

Uitdagend onderwijs voor hart, hoofd en handen

Om elke leerling te motiveren en prikkelen om zijn mogelijkheden te ontdekken streeft de school naar uitdagend onderwijs voor elke leerling. We organiseren ons onderwijs zo, dat kinderen op verschillende manieren en met verschillende werkvormen uitgedaagd worden tot het stellen van vragen en zoeken en vinden van antwoorden.

Elke leerling heeft een weektaak die eisen stelt aan zijn/haar niveau. Kinderen die meer- en hoogbegaafd zijn krijgen in de peergroup begeleiding bij de ontwikkeling van de hogere denkvaardigheden. Voor de beelddenkers is er een lesaanpak die bij hen past en voor de zorgleerlingen extra ondersteuning.

Veel lessen worden gegeven vanuit een thematische aanpak waarbij ook de creatieve kant van de leerling wordt uitgedaagd zodat hoofd, hart en handen worden gekoppeld en de leerstof beter wordt opgenomen en geïntegreerd in het geheugen van de kinderen. Leerkrachten krijgen steeds meer een coachende rol.

2.5. Onze kernwaarden

Onze kernwaarden zijn: liefde, vertrouwen en plezier.

Liefde: Je mag er zijn, je bent Gods geliefde kind. Zo kijken we ook naar elkaar.

Vertrouwen: Je mag fouten maken en hiervan leren. Je leert opkomen voor jezelf met respect voor de ander. Er is ruimte voor verschillen in vaardigheden en interesses. Je groeit in zelfstandigheid. Je mag worden zoals je bedoeld bent.

Plezier: je wordt uitgedaagd op je eigen niveau. Wat met plezier wordt aangeleerd of ervaren, onthoud je beter. Succeservaringen blijven kinderen bij voor het leven.

2.6. Interne en externe analyse

De belangrijkste factoren van de interne analyse:

Sterke punten van onze school	Zwakke punten van onze school
1 Gezamenlijke beleving van de identiteit door team en ouders. Gastvrijheid.	1 Verder uitwerken van visie op toekomstgericht onderwijs, nieuwe onderwijsmanieren, borgen van ontwikkeling
2 Open en enthousiast team met enorme drive voor de kinderen. Goede sfeer.	2 Veilig pedagogisch klimaat vasthouden ook bij voortdurende instroom
3 Voortdurend bezig met onderwijsvernieuwing	3 Bekendheid van de school bij christenen in Zoetermeer

De belangrijkste factoren (waar we geen invloed op hebben) van de externe analyse:

Kans voor onze school	Bedreiging voor onze school
1 Christenen uit gemeenten/kerken in Zoetermeer weten ons vaker te vinden	1 Leerlingaantal: (vroegere) vaste achterban kiest vaker voor nabijheid dan identiteit
2 Ouders zijn betrokken en willen nog meer betrokken worden	2 Lerarentekort (invloed op werkdruk, professionalisering en kwaliteit onderwijs)
3 Door groei van team meer expertise in huis en daardoor mogelijkheden	3 Passend onderwijs: wat wordt gevraagd en wat kunnen we bieden. Overstappende leerlingen hebben vaak een zorgvraag.

Met deze analyse hebben we positie van de school vastgesteld. Deze factoren laten we terugkomen in een confrontatiematrix.

	Kansen	Bedreigingen
Sterkten	Kansen vs. sterkten Betrokken ouders betrekken bij onderwijsvernieuwing. Door groter team meer expertise en	Bedreigingen vs. sterkten De vroegere vaste achterban ziet de waarde van gezamenlijke beleving van identiteit Kinderen met zorgvraag kunnen

	specialisten om vernieuwing in te zetten	worden opgevangen door de enorme drive voor kinderen van leerkrachten
Zwaktes	<p>Kansen vs. zwaktes</p> <p>Nieuwe ouders maken WereldWijs bekend in Zoetermeer: ambassadeurs van de school</p> <p>Betrokken ouders inschakelen en betrekken bij bewaken van pedagogisch klimaat</p>	<p>Bedreigingen vs. zwaktes</p> <p>Lerarentekort meenemen in uitwerking visie en nieuwe onderwijsmanieren</p> <p>Overstappende leerlingen met zorgvraag vs sterk pedagogisch klimaat.</p>

1. Bij WereldWijs wordt de christelijke identiteit door ouders en school diep beleefd, er is een open sfeer en er wordt gastvrijheid ervaren. Door dit te delen groeit de school met ouders die de christelijke waarden onderschrijven.
2. (Nieuwe) leerlingen vinden hun plek in de groep waarbij er door leerlingen, leerkrachten en ouders wordt gezorgd voor een veilig leerklimaat. Ouders zijn betrokken bij het onderwijs dat hun kind nodig heeft en werken hierin samen met de leerkrachten.
3. Het team van WereldWijs is voortdurend bezig met de invulling en aanpassing van het toekomstgericht onderwijs dat zij geven. Door de visie steeds scherper in beeld te krijgen, wordt het onderwijs bijgesteld. Er wordt samengewerkt en gebruik gemaakt van de vakspecialisten in het team. Steeds vaker wordt gebruik gemaakt van de inzet, expertise en kennis van ouders of andere externen vanuit werk of hobby. Door nieuwe manieren van onderwijs te onderzoeken vinden we mogelijke oplossingen bij de bedreiging van lerarentekort en de uitdaging van passend onderwijs.
4. WereldWijs heeft scherp in beeld hoe zij passend onderwijs kan geven aan leerlingen op allerlei gebied. Specialist in het team worden ingezet op hun vakgebied. Aannee van nieuwe leerlingen gebeurt met een warm hart en open armen maar tegelijk realistisch in wat de school kan bieden. Moderne middelen en ICT worden mede ingezet om het onderwijs voor elke leerling passend en uitdagend te maken.

2.7. Ambities voor 2019-2023

<p>Sprankelende identiteit</p> <p>WereldWijs staat bekend in Zoetermeer als gastvrije school waar we samen met ouders van Gods liefde leven en leren.</p>
<p>Toekomstgericht onderwijs</p> <p>Bij WereldWijs ontdekken leerlingen wie ze zijn en wat hun mogelijkheden zijn om te leven in de 21e eeuw. Coachende leerkrachten wijzen hen door activerende en eigentijdse werkvormen de weg door het aanreiken van basiskennis, vaardigheden en een onderzoekende houding.</p>
<p>Samen leven</p> <p>Bij Wereldwijs leer je jezelf, de ander en de wereld om je heen kennen. Een open houding om samen te werken in en te zorgen voor Gods schepping.</p>

2.8. Doelen voor 2019-2023

De ambities hebben we vertaald in de volgende doelen:

<p>Sprankelende identiteit:</p> <p>WereldWijs onderscheidt zich ten opzichte van andere scholen door een duidelijke, sprankelende christelijke identiteit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ouders geven samen met de school de identiteit vorm, er is een actieve identiteitscommissie. Organisatie oudermoment identiteit • WereldWijs staat bekend in Zoetermeer om zijn christelijke identiteit, goede sfeer en gastvrijheid. Ouders ambassadeur. Gebruik media. School groeit jaarlijks met 5%. • Vieringen zijn toegankelijk voor de wijk, uitnodigingen uitdelen • Team geeft levendig bijbelonderwijs en leeft de kinderen voor. • Elk kind verlaat de school met een positief en realistisch zelfbeeld en weet dat hij geliefd is door God
<p>Toekomstgericht LEV onderwijs:</p> <p>coachende leerkrachten gebruiken activerende en eigentijdse werkvormen gericht op het leven en leren van de leerlingen in de 21e eeuw</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Leerlingen zijn eigenaar van hun leerproces door samen met leerkracht doelen (bij) te stellen, regelmatig kindgesprekken. Gebruik van portfolio en onderzoek naar digitaal portfolio. • Rol leerkracht wordt coachend en nieuwe onderwijsvormen worden gebruikt • Basisvakken blijven belangrijk maar worden meer in betekenisvolle context aangereikt • Er wordt thematisch gewerkt in alle groepen. In groep 5 t/m 8 wordt onderzoekend geleerd bij de Da Vinci lessen. • ICT maakt het mogelijk om de hele wereld rond te reizen zonder het lokaal te verlaten, genoeg devices en onderbouwd gebruik ict • Bewegingsonderwijs door vakdocent • Cultuurbeleid wordt uitgewerkt voor alle disciplines en verweven met thematisch werken
<p>Samen leven</p> <p>Leerlingen, ouders, team en anderen leren en leven samen en zorgen voor Gods schepping</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Er wordt groepsdoorbrekend gewerkt • Veilig pedagogisch klimaat. Onderling vertrouwen door oa.a kanjertraining, PBS en schooljudo • Samenwerking team bij voorbereiding en uitvoering onderwijs • Ouders/verzorgers zijn betrokken bij het onderwijs van hun kind, ouderbetrokkenheid 3.0. Inzet ouders en externen bij wereldoriëntatie • Inzet leerlingraad • Onderzoek door leerlingraad naar duurzaamheid in/rond de school: afval en plastic • Samen voor de wijk: samenwerking Stichting Present

2.9. Strategieën



Onze strategieën geven de wegen aan welke we kiezen om onze ambities te bereiken. Op basis van onze kwalitatieve doelen, de uitkomsten van de confrontatiematrix en onze ambities focussen we ons op de volgende strategieën:

1	Christelijke identiteit vasthouden en versterken met ouders, team en leerlingen en allen die hierbij willen aansluiten. Vanuit deze identiteit ons onderwijs vormgeven.
2	Professionaliseren als team in voorbereiden en uitvoeren van lessen. Delen van verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van alle leerlingen.
3	Samenwerken met leerlingen door hen te betrekken bij hun ontwikkelingsproces en hen verantwoordelijkheid te geven.
4	Samenwerking met ouders verhogen door hen nog meer te betrekken bij leerproces van hun kind(eren) en gebruik te maken van hun betrokkenheid, kennis en expertise.
5	WereldWijs laten zien in Zoetermeer door inzet marketing en er zijn voor de wijk.

2.10. Meetpunten

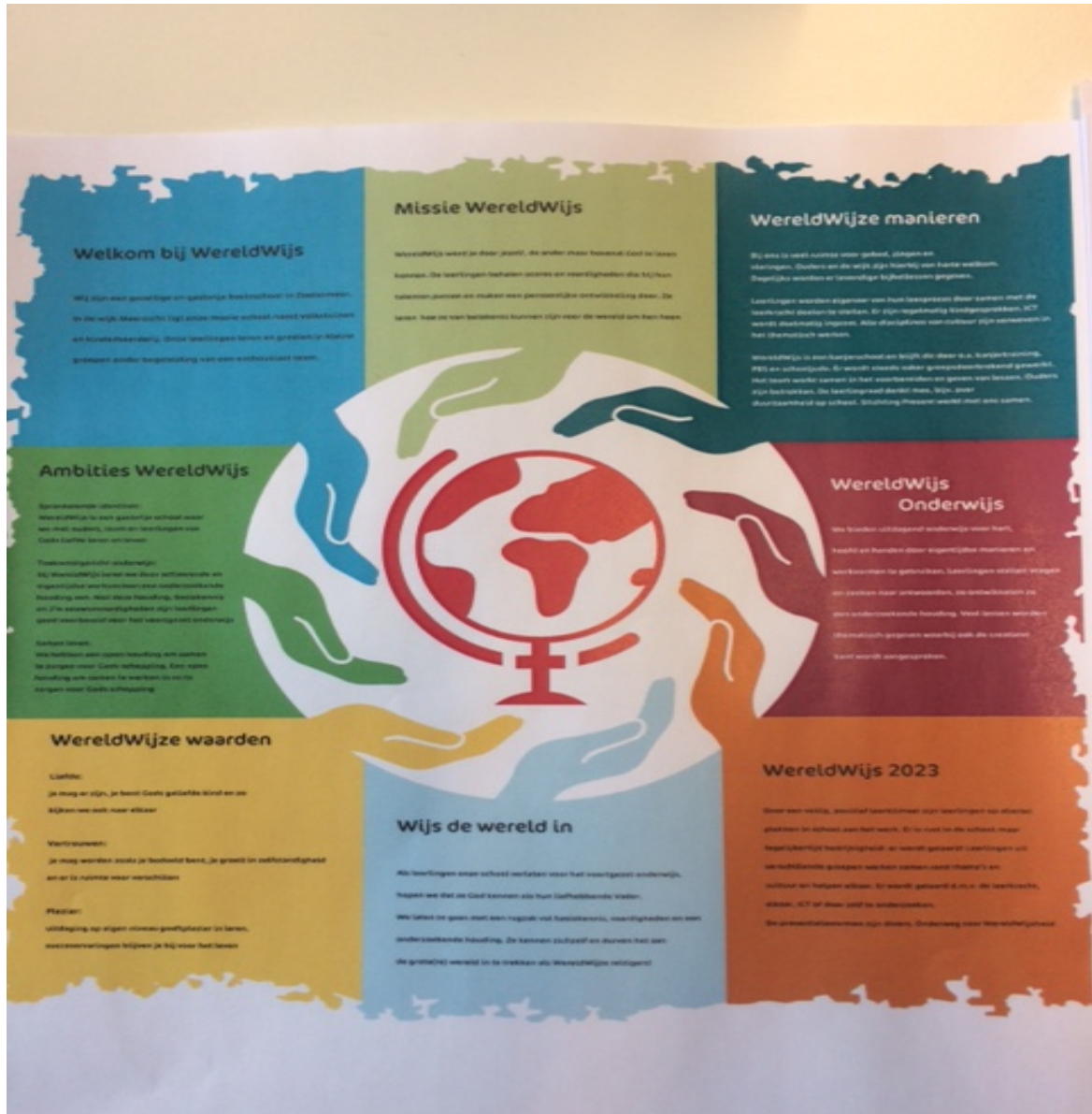
Met meetpunten geven we aan wanneer welke doelen worden gerealiseerd. De meetpunten zijn per schooljaar gesteld en vormen de basis voor het jaarplan. In het jaarplan worden de acties om de doelen te bereiken concreet beschreven, gekoppeld aan het werkverdelingsplan, scholingsplan en de vergaderrooster van het team. Dit jaarplan verbinden we met het 'Schoolplan op 1 A4'.

 Sprankelende Identiteit	2019- 2020	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023
Ouders geven samen met de school de identiteit vorm, er is actieve identiteitscommissie.Organisatie activiteit identiteit.	x	x	x	x
WereldWijs staat bekend in Zoetermeer om zijn christelijke identiteit, goede sfeer en gastvrijheid. Ouders ambassadeur. Gebruik media. School groeit jaarlijks met 5%	x	x	x	x
Vieringen zijn toegankelijk voor de buurt, uitnodigingen uitdelen.	x	x	x	x
Team geeft levendig bijbelonderwijs en leeft de kinderen voor. Workshop bijbelverhalen.	x			
Elk kind verlaat de school met positief en realistisch zelfbeeld en weet dat hij geliefd is door God	x	x	x	x

 Toekomstgericht LEV Onderwijs	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Leerlingen zijn eigenaar van hun leerproces door samen met leerkracht doelen (bij) te stellen, regelmatig kindgesprekken. Gebruik van portfolio en onderzoek naar digitaal portfolio.	x	x	x	x
Rol leerkracht is coachend en nieuwe onderwijsvormen worden gebruikt. Van klassikaal en leerkrachtgestuurd naar flexibel en vanuit leerling.			x	x
Basisvakken blijven belangrijk maar worden meer in betekenisvolle context aangereikt		x		
Er wordt thematisch gewerkt in alle groepen. In groep 5 t/m 8 wordt onderzoekend geleerd bij de Da Vinci lessen.	x	x	x x	x x
ICT: genoeg devices voor bovenbouw, leerkracht opgeleid tot OICT'er beleid rond gebruik ict	x	x	x	
Bewegingsonderwijs door vakdocent	x			
Cultuurbeleid wordt uitgewerkt voor alle disciplines en verweven met thematisch werken		x		x
 Samen leven	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Bij Da Vinci wordt groepsdoorbrekend gewerkt Er wordt groepsdoorbrekend gewerkt		x		x
Onderling vertrouwen door kanjertraining, PBS en schooljudo WereldWijs is een Kanjerschool	x	x x	x x	x x
Samenwerking team bij voorbereiding en uitvoering onderwijs	x	x	x	x
Inzet leerlingraad	x	x	x	x
Ouders/verzorgers zijn betrokken bij het onderwijs van hun kind, ouderbetrokkenheid 3.0. Inzet ouders en externen bij wereldoriëntatie.	x	x	x	
Onderzoek door leerlingraad naar duurzaamheid in/rond de school: afval en plastic	x	x		
Samen voor de wijk: samenwerking Present	x		x	

2.11. Ons schoolplan op 1 A4: Expeditieplan

Hoofdstuk twee hebben wij kernachtig samengevat in ons schoolplan op 1 A4: het expeditieplan. We vinden het belangrijk dat onze visie, ambities en doelen leven in het team, maar ook onder ouders. We streven er met dit document naar dat het verhaal van onze school door alle belanghebbenden verteld kan worden.



EXPEDITIEPLAN WERELDWIJS 2019-2023

Ambities:

Sprankelende identiteit: WereldWijs onderscheidt zich ten opzichte van andere scholen door een duidelijke, sprankelende christelijke identiteit

Toekomstgericht WereldWijs-onderwijs: coachende leerkrachten gebruiken activerende en eigentijdse werkvormen gericht op het leven en leren van de leerlingen in de 21e eeuw

Samen leven: Leer jezelf, de ander en de wereld om je heen kennen. Leren samenwerken in en verantwoordelijkheid nemen voor Gods schepping.

Doelen:	Strategieën	Meetpunten	Actieplan	Wie	Wanneer
<p>Actief identiteitsbeleid van school met ouders</p> <p>WereldWijs bekend als gastvrije christelijke school, gebruik PR, groei aantal ll</p> <p>Wijk is welkom</p> <p>Levendig bijbelonderwijs</p> <p>Ontwikkeling van positief en realistisch zelfbeeld bij leerlingen vanuit Gods liefde</p>	<p>Gezamenlijke christelijke identiteit</p>	<p>Actieve IC, organisatie activiteit identiteit</p> <p>WereldWijs staat goed bekend. Groei aantal leerlingen. PR gebruik.</p> <p>Buurt uitnodigen vieringen</p> <p>Workshop bijbelverhalen Dagelijks bijbelonderwijs</p> <p>Zelfbeeld leerlingen weten door kindgesprekken en evaluaties</p>			
<p>Leerlingen eigenaar leerproces</p> <p>Rol leerkracht coachend en gebruik nieuwe onderwijsvormen</p> <p>Basisvakken in betekenisvolle context</p> <p>Thematisch en onderzoekend leren</p> <p>ICT onderbouwd ingezet</p> <p>Bewegingsonderwijs door vakdocent</p> <p>Cultuurbeleid uitgewerkt en verweven met thematisch werken</p>	<p>Professionaliseren als team voor schoolbrede ontwikkeling</p> <p>Leerlingen begeleiden in eigenaarschap</p>	<p>Kindgesprekken en gebruik portfolio, mbv rol coachende leerkracht</p> <p>Onderzoek en try out nieuwe onderwijsvormen</p> <p>Basisvakken binnen thema's aangereikt</p> <p>Onderzoekend leren binnen thema's</p> <p>OICT'er opgeleid. Beleid gemaakt en ingevoerd. Genoeg ICT middelen.</p> <p>Vakdocent gym</p> <p>Jaarlijks een discipline erbij uitgewerkt en verwerkt in cultuur</p>			
<p>Groepsdoorbrekend werken</p> <p>Veilig pedagogisch klimaat</p> <p>Team werkt samen in voorbereiding en uitvoering onderwijs</p> <p>Ouderbetrokkenheid 3.0</p> <p>Inzet leerlingraad</p> <p>Onderzoek duurzaamheid WereldWijs</p> <p>Samen voor de wijk</p>	<p>Ouderbetrokkenheid verdiepen</p> <p>Actief marketingbeleid</p>	<p>Groepsdoorbrekend werken (o.a bij Da Vinci)</p> <p>Metten veilig klimaat door Zien en onderzoek. Geven Kanjer- en PBS lessen en schooljudo.</p> <p>Samen lessen doen team</p> <p>Audit ouderbetrokkenheid 3.0.</p> <p>Elke maand leerlingraad</p> <p>Onderzoek duurzaamheid WereldWijs</p> <p>Meedoen project Present</p>			

3. Onderwijskundig beleid

3.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt aangegeven hoe het onderwijs bij WereldWijs vorm gegeven wordt. In de beschrijving wordt duidelijk gemaakt hoe invulling gegeven wordt aan de wettelijke opdracht van het onderwijs. Tevens hoe de wet Passend Onderwijs eisen stelt aan hoe we ons onderwijs inrichten. Ook formuleren we onze eigen ambities om ons onderwijs eigentijds en passend bij zowel onze identiteit als bij de ontwikkelingsbehoeften van onze leerlingen te maken en houden.

Een goede pedagogische benadering zorgt voor een veilige basis om leren en ontwikkelen mogelijk te maken. Omgangsvormen, respect voor anderen, burgerschap, samenwerking enz. zijn wezenlijke aspecten van ons onderwijs.

3.2. Wettelijke opdracht van het onderwijs

In de wet op het primair onderwijs staat beschreven aan welke eisen het onderwijs moet voldoen. Ook de wet Passend Onderwijs stelt eisen aan de inrichting van ons onderwijs.

In de hierna volgende paragrafen wordt aangegeven op welke wijze wij invulling geven aan deze wettelijke eisen.

3.2.1. Doorlopende leerlijn (OP1)

Artikel 8 lid 1 van de wpo geeft aan: Het onderwijs wordt zodanig ingericht, dat de leerlingen een **ononderbroken ontwikkelingsproces** kunnen doorlopen. Het wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.

Op onze school geven we hieraan als volgt vorm: Fundamenteel vinden we dat de kinderen die onze school bezoeken zich goed moeten voelen.

Daarmee willen we zeggen dat kinderen met plezier naar onze school toe komen en zich daar veilig en vertrouwd voelen. Het welbevinden van het kind, d.w.z. emotioneel vrij zijn, zelfvertrouwen hebben en nieuwsgierig zijn, is de basis om open te kunnen staan voor nieuwe leerervaringen en dus voor groei. Hierbij heeft de leerkracht een cruciale rol.

Dit betekent voor ons onderwijs:

- Niet ieder kind is in zijn ontwikkeling even ver. Deze verschillen in ontwikkeling vormen de basis voor ons onderwijsaanbod, en niet 'het gemiddelde kind'.
- Kinderen moeten het nut, de zin van hun leren en handelen zien.
- Het onderwijsaanbod moet zinvol en betekenisvol zijn. Niet alleen door kinderen te vertellen waarom ze iets moeten leren, maar juist ook door het de kinderen zelf te laten ervaren.
- Het onderwijs moet zich richten op een brede ontwikkeling. Het gaat niet alleen om specifieke kennis en vaardigheden binnen de vak- vormingsgebieden, maar er moet ook aandacht zijn voor vaardigheden als actief zijn, initiatieven nemen, zelfgestuurd handelen, communiceren, samen spelen en werken, verantwoordelijkheid dragen voor het eigen handelen.

- Het onderwijs moet kinderen uitdagen op dat punt tussen wat ze kennen/kunnen en nog (net) niet kennen/kunnen. We noemen dit de zone van de naaste ontwikkeling.
- De leerkracht is degene die, met ruimte voor kinderen, een betekenisvol en beredeneerd aanbod ontwerpt.
- De kinderen worden in hun ontwikkeling gevolgd door systematische observaties en registraties.

Centraal binnen deze activiteitengebieden staat het ontwikkelingsperspectief van kinderen: de ontwikkeling verloopt altijd van manipuleren via spel naar een formele leeractiviteit.

Bij de kleuters wordt het onderwijs veelal in thema's aangeboden, waarbij alle activiteiten gericht worden op dat thema, in samenhang met elkaar. De leerkracht nodigt de kinderen uit om actief in het thema mee te gaan en al spelend en werkend de wereld verder te verkennen en te ontdekken.

Door de combinatie van leerlingen uit groep 1 en 2 hebben de kinderen de kans om van en met elkaar te leren. Het samenwerkend leren en het zelfstandig werken van kinderen kan optimaal tot ontwikkeling komen.

Van leerlingen van 4-6 jaar is bekend dat de ontwikkeling sprongsgewijs verloopt. Kinderen geboren in oktober-november-december worden op grond van ontwikkeling na de zomervakantie in groep 1 of 2 geplaatst. Gedurende het volgend jaar wordt met de leerlijnen gekeken of dit een juiste keuze is of dat aanpassing nodig is. Als na groep 3 ontwikkelproces dreigt te stagneren wordt het programma voor de leerling verrijkt of aangepast.

Om voor een doorlopende leerlijn te zorgen werken wij handelings- en opbrengstgericht.

Voor inhoud Handelingsgericht Werken zie de schoolgids 5.1

Deze manier van werken neemt een centrale plaats in bij het geven van onderwijs op WereldWijs. Op schoolniveau is kwaliteitszorg van belang, in de groepen geeft de leerkracht vorm aan handelingsgericht werken.

Sinds de invoering van passend onderwijs en de referentieniveaus zijn doelen en het controleren of deze ook zijn behaald nog belangrijker geworden. Het signaleren van achterstanden bij leerlingen is nodig om hen goed te kunnen begeleiden en om ervoor te zorgen dat ook zij de gestelde fundamentele doelen behalen en succesvol zijn. Om dit te kunnen realiseren is opbrengstgericht werken nodig. Bij deze manier van werken is er aandacht voor de resultaten op verschillende niveaus: leerlingniveau, groepsniveau en schoolniveau. We analyseren de resultaten van de leerlingen en kijken of ze de gestelde doelen hebben bereikt.

3.2.2. Burgerschapsonderwijs (OR2)

Dit geven wij op de volgende wijze vorm:

Wij vinden het belangrijk dat wij onze leerlingen voorbereiden op hun toekomstige plaats in de maatschappij. Daarbij is het nodig dat ze kennis hebben van de sociale, politieke en culturele ontwikkelingen in die samenleving. Geïntegreerd in allerlei vakken bieden we onderwijs in burgerschap aan en leren we kinderen om hun positie in te nemen en vanuit onze waardevolle levensovertuiging daaraan een zinvolle bijdrage te leveren. Zo zijn de lessen vormend voor de leerlingen zelf, maar dragen ook bij aan de samenleving.

Concrete voorbeelden van burgerschapsonderwijs zijn de leerlingraad, het bijwonen van Prinsjesdag, aandacht voor 4 en 5 mei.

3.2.3. Ontwikkeling in beeld (OP2)

De manier waarop wij de ontwikkeling van leerlingen volgen:

De leerkracht observeert de kinderen dagelijks en volgt hen via dashboard Snappet en methodetoetsen. Bij groep 1 en 2 worden halfjaarlijks de leerlijnen ingevuld. Bij groep 3 tot 8 worden halfjaarlijks LOVS toetsen afgenomen voor Technisch lezen, Begrijpend lezen, Spelling en Rekenen en Wiskunde. Naast observatie en toetsing voeren de leerkrachten regelmatig gesprekken met de leerlingen over het welbevinden, algemene ontwikkeling en bereiken van doelen.

3.2.4. Onderwijstijd

Op onze school hanteren we de volgende onderwijstijd:

Maandag	8.55 uur tot 15.15 uur
Dinsdag	8.55 uur tot 15.15 uur
Woensdag	8.55 uur tot 12.30 uur voor groep 3 tot en met 8, groep 1 en 2 zijn vrij.
Donderdag	8.55 uur tot 15.15 uur
Vrijdag	8.55 uur tot 15.15 uur

Groep 1 t/m 4 heeft middagpauze van 12.15 - 12.45 uur

Groep 5 t/m 8 heeft middagpauze van 12.45 - 13.15 uur

3.2.5. Anderstaligen (OP1)

De manier waarop wij omgaan met leerlingen met een andere voertaal dan het Nederlands:

De leerlingen die een andere voertaal hebben dan het Nederlands krijgen extra begeleiding in de groep en individueel of in kleine groep door een onderwijsassistent. Hierbij gebruiken we NT2 materiaal. We gebruiken onder andere de methode: Mondeling Nederlands nieuw

3.2.6. Sponsoring

WereldWijs onderschrijft het convenant "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring" 2015 - 2018 met betrekking tot sponsoring.

Uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.
- De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring.

Tevens zijn de volgende principes van kracht:

- Nieuwe sponsorcontracten moeten zich richten op een gezonde leefstijl van leerlingen.
- Bedrijven mogen alleen met scholen samenwerken vanuit een maatschappelijke betrokkenheid
- De samenwerking tussen scholen en bedrijven mag geen nadelige invloed hebben op de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van leerlingen
- De kernactiviteiten van de school mogen niet afhankelijk worden van sponsoring

3.3 Kerndoelen en referentieniveaus (OP1)

Artikel 9 lid 5 wpo geeft aan: Ten aanzien van de onderwijsactiviteiten, genoemd in het eerste tot en met vierde lid, worden bij algemene maatregel van bestuur **kerndoelen** vastgesteld.

En in artikel 9 lid 6: Voor de school geldt de eis dat zij tenminste de kerndoelen bij haar onderwijsactiviteiten als aan het eind van het basisonderwijs **te bereiken doelstellingen** hanteert.

Aanvullend op de kerndoelen geven de **referentieniveaus** Rekenen en Taal een specifiekere beschrijving van de onderwijsinhoud. Zij bieden daarmee heldere en concrete doelen die leraren kunnen hanteren en op basis waarvan zij de voortgang van hun leerlingen kunnen evalueren.

De belangrijkste dingen die kinderen in het (basis)onderwijs moeten leren, zijn in kerndoelen vastgelegd. Het leerstofaanbod op WereldWijs voldoet tenminste aan de kerndoelen uit de wet op Primair Onderwijs.

Op WereldWijs wordt gewerkt met groepsplannen voor de vakken rekenen, technisch lezen, begrijpend lezen en spelling. In principe wordt er bij iedere les gewerkt in drie niveaus; basisinstructie aan de hele groep, een verlengde instructie aan leerlingen die dit nodig hebben en extra materiaal voor verbreding en verdieping voor leerling die dit aankunnen. We gebruiken hierbij het Activerende Directe Instructiemodel (ADI). De onderwijsbehoeften van de leerling zijn uitgangspunt bij het indelen van leerlingen in de verschillende groepen.

ADI-model Fase 1. Terugblik Fase 2. Oriëntatie Fase 3. Uitleg Fase 4. Begeleide inoefening Fase 5. Zelfstandige verwerking Fase 6. Evaluatie Fase 7A. Terug- en vooruitblik Fase 7B. Feedback	differentiatiemodel		
	Start en verkorte instructie		
	Zelfstandige verwerking	Basisinstructie en begeleid inoefenen	
		Zelfstandig verwerken	Verlengde instructie
	Feedback	feedback	Zelfstandige verwerking
	gezamenlijke feedback en afsluiting		

Bij het onderwijs wordt gebruik gemaakt van een digitaal schoolbord. De meeste methodes zijn digitaal. Voor de basisvakken rekenen en spelling gebruiken de leerlingen een tablet. Hiermee wordt adaptief gewerkt zodat de leerlingen worden bijgestuurd op eigen niveau. Daarnaast wordt nog in schriften gewerkt. Voor de methode Da Vinci gebruiken de leerlingen oa. chromebooks om

informatie te verzamelen en digitale presentaties te maken. Creatief met de handen wordt ook veel ingezet bij Da Vinci.

De methodes die we nu gebruiken zijn:	
Rekenen & wiskunde	Rekenrijk
Nederlands: Taal	Taal Actief
Nederlands: Spelling	Taal Actief
Nederlands: Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip
Nederlands: Technisch lezen	groep 3 Lijn 3
Schrijven	Handschrift
Engels	Take it easy
Wereldoriëntatie	Da Vinci, Topo
Verkeer	Verkeerseducatielijn Veilig Verkeer Nederland en School op seef
Kunstzinnige oriëntatie: Muziek	Eigenwijs
Kunstzinnige oriëntatie: Tekenen, Handvaardigheid, Drama	Eigen inbreng van leerkracht
Gymnastiek	Eigen ontwikkelde leerlijn
Godsdienstonderwijs	Levend Water, Bijbel en lied van de week/maand
Sociaal Emotionele Ontwikkeling	Kanjertraining, PBS
Seksuele vorming	Wonderlijk gemaakt

Waar eerder kwantitatieve afspraken gemaakt werden (zoals een uur rekenen per dag), maken we nu vaker kwalitatieve afspraken met de leerkrachten. Zij zijn de professional en kennen de ontwikkeling van de individuele leerlingen en de groep in zijn geheel. Er wordt instructie gegeven waar dat nodig is. Door kennis te hebben van de leerlijnen zullen de leerkrachten de methodes meer en meer gaan gebruiken als bronnenboeken en minder als leidraad voor het onderwijs.

De ontwikkelingen in de maatschappij bespreken we in vakken als nieuwsbegrip, het samen kijken naar het Jeugdjournaal of ander educatief materiaal. Het gesprek hierover voeren in de groep is essentieel voor het vormen van een mening en het horen en weerleggen van elkaars argumenten.

In 2018/2019 is door de cultuurcoördinator een beleidsplan geschreven. Hierin is voor muziek al een programma opgenomen en zal voor de overige disciplines een programma worden uitgewerkt.

Het CKC (Centrum Kunst en Cultuur) in Zoetermeer verzorgt hierbij een groot deel van het cultuuraanbod. Bij wereldoriëntatie, gestoeld op de methode van Da Vinci, gaan leerlingen steeds meer groepsoverstijgend samenwerken. Daarmee krijgen ze meer oog voor eigen talenten en die van anderen.

Voor de komende jaren willen we werken naar: werken vanuit leerdoelen van kinderen en kennis hebben van de verschillende leerlijnen. Door samen met het kind te kijken naar zijn leerdoelen zullen leerlingen gemotiveerder zijn en eigenaar worden van hun eigen ontwikkeling. Zo proberen we ieder kind uitdagend onderwijs te bieden.

3.4. Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften (OP2)

Artikel 8 wpo geeft aan: Ten aanzien van leerlingen **die extra ondersteuning behoeven**, is het onderwijs gericht op individuele begeleiding die is afgestemd op de behoeften van de leerling.

En verder: De scholen voorzien in een **voortgangsregistratie** omtrent de ontwikkeling van leerlingen die extra ondersteuning behoeven.

In ons schoolondersteuningsprofiel hebben wij in kaart gebracht wat wij aan mogelijkheden, grenzen en ambities hebben ten aanzien van de ondersteuning van leerlingen met extra onderwijsbehoeften. Elke leerling is echter uniek, dus zullen we altijd per leerling nagaan welke onderwijsbehoeften de leerling heeft en of en hoe wij daar aan kunnen voldoen. Indien nodig kunnen wij voor extra ondersteuning een beroep doen op het samenwerkingsverband passend onderwijs in onze regio. In het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband staat beschreven welke ondersteuning alle scholen zelf moeten bieden (basisondersteuning) en voor welke ondersteuning, onder welke voorwaarden, we bij het samenwerkingsverband terecht kunnen. Alvorens we hulp van buitenaf inroepen gaan we aan de slag binnen onze eigen mogelijkheden. We geven hierna beknopt weer op welke wijze de structuur op onze school functioneert:

Leerlingen worden dagelijks geobserveerd en getoetst door de leerkracht. Tweemaal per jaar worden LOVS toetsen afgenomen, geanalyseerd en teambreed of met IB besproken. Dit leidt tot een plan per leerling voor de basisvakken, waarin de focus per leerling is verwoord. Onderwijs wordt hiermee voor leerlingen uitdagend en passend gemaakt, bijvoorbeeld door compacten en verrijken of een niveau aanpassing.

Er is oog voor de verschillende talenten en persoonlijkheden. Persoonlijke ontwikkeling is op onze school belangrijk. We kijken specifiek wat een leerling kan helpen om zich optimaal te ontwikkelen. We passen ons onderwijs hier en daar aan. Specifieke aanpak voor beelddenkers is hiervan een voorbeeld. We maken gebruik van ondersteuning door Schoolmaatschappelijk Werk in de school als gedrag, motivatie e.d. de ontwikkeling van leerlingen belemmeren.

Leerlingen die extra ondersteuning behoeven worden 4x per jaar binnen zorgteam of met IB besproken. Indien nodig worden externen betrokken.

Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Zoetermeer (SWV) heeft als missie alle basisschoolleerlingen in Zoetermeer- zo thuisnabij mogelijk-passend onderwijs te bieden.

Zij geven een bedrag per leerling via het schoolbestuur aan onze school om in te zetten voor leerlingen met behoeften die niet onder de basisondersteuning vallen.

School maakt gebruik van ambulante begeleiders vanuit het SBO die door SWV ter beschikking worden gesteld. Indien nodig maken we gebruik van een gespecialiseerd medewerker vanuit SO.

Het SWV werkt met de IHI procedure. Hierbij hanteren we het groeidocument. Deze manier houdt in dat gesprekken plaatsvinden met ouders en (vaak een toenemend aantal betrokkenen) Binnen IHI mogen besluiten rond OOA's (gebruiken van geld SWV aan bestuur) en TLV (toelaatbaar Speciaal Onderwijs) genomen worden, mits voorgeschreven deskundigen aanwezig zijn.

Met deze procedure kunnen we slagvaardig werken binnen onze school.

3.5. Onderwijs aan langdurig zieke kinderen

Met kinderen die gedurende langere tijd in een ziekenhuis zijn opgenomen of langdurig thuis ziek zijn houdt de school contact. We proberen ervoor te zorgen dat het leerproces zo goed mogelijk doorloopt en door contact voelt het kind zich 'erbij horen'.

Per situatie wordt bekeken wat de mogelijkheden zijn. Veel hangt af van de medische behandeling en de draagkracht van kind, ouders en school.

De school kan deze activiteiten natuurlijk alleen in goed overleg met de ouders van het zieke kind uitvoeren. We realiseren ons, dat de ouders van een langdurig ziek kind een moeilijke periode doormaken en dat er op verschillende gebieden veel van hen wordt gevraagd.

De procedure, die wij binnen onze school volgen om in zo'n geval beslissingen te kunnen nemen is als volgt:

1. Als duidelijk is, dat een leerling van onze school langer dan 2 weken in een ziekenhuis wordt opgenomen of ziek thuis is, neemt de groepsleerkracht en/of de intern begeleider van de school contact op met de ouders om de situatie door te spreken.
2. De groepsleerkracht(en) en de intern begeleider nemen in overleg met de directie en de ouders van het zieke kind het besluit wel of geen externe hulp van de schoolbegeleidingsdienst in te schakelen.
3. De school ontwikkelt in overleg met de ouders een planmatige aanpak. (wel of niet met externe begeleiding)
4. De school blijft verantwoordelijk, voor de te ontwikkelen en uit te voeren aanpak. Tijdens het uitvoeren van de aanpak vindt regelmatig overleg met de ouders plaats

3.6. Veiligheid (SK1)

Hoe we op onze school veiligheid in ons beleid hebben verwerkt, dit beleid monitoren en anti-pestbeleid coördineren:

Onze kernwaarden zijn de uitgangspunten voor een veilig klimaat op school. Zonder veiligheid kunnen kinderen zich niet ontwikkelen, zijn ze niet betrokken, gemotiveerd en laten geen groei zien.

Om inzicht te hebben hoe leerlingen zich voelen op school wordt er jaarlijks een veiligheidsonderzoek afgenomen in de groep 6 - 8. Verder vullen de leerlingen de vragenlijsten van Zien die door de leerkracht en IB'er worden bekeken en besproken.

Aan het begin van het schooljaar en na de kerstvakantie geven we extra aandacht aan het pedagogisch klimaat in de groep. Er worden afspraken gemaakt met de groep en extra tijd geïnvesteerd in het creëren van een goede sfeer.

In alle groepen wordt kanjertraining gegeven. De leerkrachten zijn hiervoor opgeleid of volgen de opleiding nog. Uiteindelijk willen we een Kanjerschool zijn.

Jaarlijks gaat de contactpersoon bij de groepen langs om te vertellen over het belang van het niet-pesten en wat je kunt doen en bij wie je moet zijn als dat wel gebeurt. Daarnaast geeft zij aan bij wie je kunt zijn als je ergens mee zit.

In ons team hebben we een anti-pestcoördinator die tevens contactpersoon is en een PBS coördinator.

Door duidelijk te zijn in onze verwachtingen naar elkaar en structuur te bieden, werken we aan onderling vertrouwen. Vanuit het PBS proberen we positief gedrag te waarderen en zo te stimuleren.

Door de veranderende populatie en voortdurende instroom in verschillende groepen heeft het pedagogisch klimaat onze bijzondere aandacht.

3.7. Pedagogisch klimaat (SK2) en didactisch handelen (OP3)

Ons pedagogisch-didactisch schoolbeleid is beschreven in:

Hoofdstuk 2.3 en 2.4 van de Schoolgids

Wij hebben de ambitie om:

In de komende jaren willen we toegroeien naar een Kanjerschool. Een plek waar elke leerling en teamlid met plezier leert en ontwikkelt, waar een positief en veilig leerklimaat heerst en waar er in liefde en vertrouwen met elkaar wordt omgegaan. kinderen die later in hun schoolloopbaan instromen voelen zich welkom.

Om dit te bereiken zijn alle leerkrachten geschoold in het geven van Kanjerlessen en blijven we Kanjertraining volgen. Ook worden ouders betrokken bij deze aanpak en staan we hierin met hen op een lijn.

3.8. Onze ambities

Onze ambities voor 2019-2023 zijn:

- WereldWijs is een kanjerschool waar leerlingen steeds meer vanuit intrinsieke motivatie in liefde, vertrouwen en met plezier met elkaar omgaan
- Van klassikaal onderwijs naar werken op verschillende plekken en manieren
- Leren van de leerkracht, elkaar, anderen en middelen/ict
- Het geleerde of gecreëerde wordt trots gepresenteerd en vastgelegd in portfolio
- Door thema's wordt er breed geleerd, cultuur is hierbij betrokken

4. Personeelsbeleid

4.1. Inleiding

Bij WereldWijs werken teamleden samen vanuit verschillende rollen en verantwoordelijkheden. Er werken op school leerkrachten, onderwijsassistenten, een talentbegeleider, een intern begeleider, een vakleerkracht gym, administratief medewerker en een directeur. De medewerkers zijn identiteitsdragers van de school, dit komt terug in het aannamebeleid. De eindverantwoordelijkheid voor de dagelijkse leiding en de aansturing van het team liggen bij de directeur. Samen met de intern begeleider vormt zij het managementteam.

Alle teamleden zetten zich vanuit hun eigen deskundigheid en positie in om de ontwikkeling van leerlingen optimaal te bevorderen en voeren daarover regelmatig overleg. Er zijn specialisten in de school benoemd op het gebied van ICT(in opleiding), meer- en hoogbegaafden, taal, rekenen, het jonge kind, cultuur en PBS. De taken en verantwoordelijkheden van de teamleden staan beschreven in het functiebeleid van LEV-WN.

‘Levenslang leren’ geldt zeker voor de beroepsgroep van leraren. De ontwikkelingen en mogelijkheden volgen elkaar in snel tempo op. Het is dus belangrijk de juiste keuzes te maken. Uitgangspunt bij die keuzes is het gezamenlijk vastgestelde beleid, zoals verwoord in dit schoolplan.

Kenmerkend voor de wijze waarop professionalisering vormgegeven wordt, is dat gebruik gemaakt wordt van ‘leren van en met elkaar’, rechtstreeks gekoppeld aan de dagelijkse praktijk. Dit kan invulling krijgen binnen het team, maar zeker ook in samenwerking met collega’s van andere scholen.

We vinden het belangrijk dat WereldWijs een duidelijke plaats inneemt in de buurt, wijk en stad. Daarom nemen we ook deel aan plaatselijke activiteiten. We nemen een proactieve houding aan en melden bijzondere activiteiten of gebeurtenissen van onze school bij de lokale of landelijke pers. We participeren in plaatselijke overleggen van Besturenoverleg Zoetermeer en gemeentelijke overleggen (zoals LEA of andere initiatieven).

4.2. Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid en ambities

In deze paragraaf noemen we de belangrijkste aandachtspunten van personeelsbeleid voor de komende vier jaar. Deze beleidsonderdelen hangen nauw samen met de voornemens op onderwijskundig gebied.

In relatie met het onderwijskundig beleid zijn op het gebied van personeelsbeleid de volgende beleidsvoornemens van belang:

Taakbeleid en formatie

De werkdruk is hoog in het onderwijs. In 2017-2018 werd dit ook duidelijk in de samenleving buiten de school; er liggen uitdagingen in het basisonderwijs. Dit is helder verwoord in twee speerpunten:

- salariering van de medewerkers;
- vermindering van werkdruk.

Op landelijk niveau wordt er veel gesproken en ook gestaakt. Op WereldWijs en bij LEV-WN is dit ook onderwerp van gesprek.

LEV-WN heeft direct in 2018 een concrete actie uitgevoerd door iedere leerkracht twee dagen betaald vrij te roosteren en zo de werkdruk te helpen verminderen. Dit werd erg gewaardeerd door de leerkrachten. Zo kwam er tijd om plannen te maken, lessen voor te bereiden, achterstallige administratie weg te werken, rapporten te schrijven etc. In 2019 gaat LEV-WN nog verder door iedere medewerker, inclusief onderwijsassistenten, vier dagen betaald vrij te roosteren om werkdruk te verminderen. Daarnaast is er ook een financiële prikkel gegeven in de vorm van een eenmalige bonus op het salaris.

Bij WereldWijs houden we ook in het taakbeleid en de formatie rekening met werkdruk. Met het team is gekozen voor het vormen van een extra groep waardoor we geen overvolle groepen meer hebben. Hoewel het lastiger wordt om ouders te vinden die zich voor een paar jaar binden aan een Oudercommissie, zijn er bij de organisatie van feesten en vieringen altijd ouders te vinden die bereid zijn te helpen. Samen met één persoon uit het team zijn zij verantwoordelijk voor de organisatie. Het taakbeleid wordt op individueel en op schoolniveau vastgesteld voor de zomervakantie.

Jaarlijks wordt in het voorjaar de formatie voorbereid. We inventariseren bij collega's voor welke groep ze willen werken en bij parttimers op welke dagen. Er wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de voorkeuren, maar schoolbelang speelt ook een rol bij het opstellen van de formatie. Uitgangspunt is dat maximaal twee leerkrachten verantwoordelijk zijn voor een groep. Binnen de formatie wordt ruimte gemaakt voor de diverse coördinatoren/specialisten om hun specialisme vakkundig te organiseren.

Bardo en jaarplannen

Om goed onderwijs te kunnen geven dient de leerkracht zijn werk te kunnen verantwoorden vanuit bronnen en data. Onophoudelijk dienen we onszelf te evalueren op ons onderwijs. In een persoonlijke omgeving van de LEV-Academie houden alle teamleden een persoonlijk jaarplan bij. De directeur bespreekt dit plan bij de start van het schooljaar met de individuele teamleden. De focus en de leerdoelen van de medewerker zijn dan onderwerp van gesprek.

In 2019 starten we met het gebruik van Bardo. Dit is een online leeromgeving met allerhande reflectie documenten en evaluaties. De directeur en intern begeleider hebben scholing gehad om de omgeving te leren kennen en er een start mee te maken. In 2019/2020 zal het gebruik van Bardo worden ingevoerd voor het hele team. Uitgangspunt is dat er van elkaar en met elkaar geleerd wordt om zo het eigen leerproces sturing te geven:

- door collegiale klassenconsultatie;
- inhoudelijke gesprekken;
- elkaar feedback te geven op leerpunten.

De intern begeleider en directeur leggen beiden gedurende het schooljaar klasbezoeken af, afgestemd op elkaar. Ze bespreken het klasbezoek na met de leerkracht of het onderwijsmoment met de onderwijsassistent. De resultaten, leerdoelen en leeropbrengsten worden in het managementteam besproken en is daarmee ook input voor individuele coaching of teamprofessionalisering. Naast de klasbezoeken houdt de directeur ook flitsbezoeken om zo grip op de kwaliteit van het onderwijs te houden. De bezoeken worden te allen tijde geëvalueerd en besproken.

De directeur heeft jaarlijks jaarplan- en persoonlijke-ontwikkelingsgesprekken met bestuurder(s). Daarnaast is er veel (in)direct overleg met mededirecteuren binnen LEV-WN tijdens directieoverleg en/of intervisie.

Scholing

Bij het professionaliseren van de teamleden maken wij gebruik van de LEV-Academie. De academie heeft als uitgangspunt het leren van elkaar. De Academie stimuleert het leren tussen scholen en het leren binnen schoolteams. Er worden jaarlijks voor elke specialist twee netwerkdagen georganiseerd, waar de specialisten van de verschillende scholen samen leren en kennis ontwikkelen. Het geleerde wordt teruggebracht naar de school waarna we nieuw beleid ontwikkelen of bestaand beleid herijken.

Teambreed hebben we in 2017-2018 een begeleidingstraject gevolgd om te komen tot onze visie op onderwijs. Hierin kwam naar voren dat we thematisch werken belangrijk vinden. In 2018/2019 laten we ons begeleiden bij de invoering hiervan waarbij we de methode Da Vinci hebben aangeschaft. Dit blijft voor de komende jaren aandachtspunt omdat het doorwerkt in het hele onderwijs.

Begeleiding nieuwe leerkrachten.

Binnen het team van WereldWijs werken professionals die de ontwikkelingen in de onderwijswereld bijhouden en nieuwe inzichten verwerken in het onderwijs.

Een startende leerkracht krijgt intensieve begeleiding vanuit het team, maar ook vanuit LEV-WN. Personeelsbegeleiding betekent maatwerk, niet alle nieuwe personeelsleden zullen dezelfde mate en vorm van begeleiding vragen. Binnen het introductiebeleid van LEV-WN wordt voor medewerkers een concreet begeleidingsplan, inclusief coaching, opgesteld.

4.3 WereldWijs: ambities op personeelsbeleid

Ambities van WereldWijs op het gebied van personeelsbeleid:

Meetpunten 2019-2020	Meetpunten 2020/2021	Meetpunten 2021/2022	Meetpunten 2023
verkenning Bardo	inzet Bardo (bibliotheek)	Verdere Bardo implementatie	Bardo totaal in gebruik
Opleiding/afroding Kanjeropleiding	Opleiding/afroding Kanjeropleiding	Kanjer bijscholing hele team	Kanjerschool
verdieping ICT in ons onderwijs	leerkracht volgt opleiding OICT	gebruik ICT meer beredeneerd invoeren	ICT wordt breed en doordacht ingezet
thematisch werken, aanschaf Da Vinci	implementatie Da Vinci	implementatie Da Vinci, onderzoek thematisch werken koppelen aan andere vakken	thematisch werken gekoppeld aan meerdere vakken

visie op toekomstgericht onderwijs verder uitwerken	visie koppelen aan thematisch werken en ICT gebruik	visie koppelen aan andere onderwijsmanieren	Groepsdoorbrekend, thematisch onderwijs met uitdagende leervormen
aandacht voor werkdruk en werkplezier	aandacht voor werkdruk en werkplezier	aandacht voor werkdruk en werkplezier	aandacht voor werkdruk en werkplezier

4.4 LEV-WN: Goed werkgeverschap

Naast deze WereldWijs-ambities heeft LEV-WN op dit onderwerp natuurlijk ook ambities. Hierbij vindt u de speerpunten voor de komende jaren.

De focus ligt de komende jaren op goed werkgeverschap. We stellen ambitieuze doelen als organisatie. Toekomstgericht onderwijs is nodig en daarmee zijn we blijvend in ontwikkeling. Dit vragen en verwachten wij dan ook van onze medewerkers. Daarbij willen we hen ook ondersteunen en faciliteren.

Goed werkgeverschap houdt in

- *Plezier in je werk*
- *Ruimte en verantwoordelijkheid*
- *Ontwikkelingsmogelijkheden (blijvend leren)*
- *Ruimte voor innovatie*
- *Betrokken en waardierend (waardevol beroep)*
- *Duurzame inzetbaarheid*
- *Heldere verwachtingen en verantwoordelijkheden*

4.5 LEV-WN: Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid en ambities

In deze paragraaf noemen we de belangrijkste aandachtspunten van personeelsbeleid voor de komende vier jaar. Deze beleidsonderdelen hangen nauw samen met de voornemens op onderwijskundig gebied. In relatie met het onderwijskundig beleid kennen we op personeelsbeleid de volgende HR bouwstenen:

- ❖ Duurzame inzetbaarheid:
 - Een eigen verantwoordelijkheid om tijdens het werkzame leven competent, gezond en gemotiveerd te blijven.
 - Facilitering/ondersteuning vanuit de organisatie
- ❖ Arbeidsvoorwaarden
 - Goede beloning
 - Goed functiebouwwerk
- ❖ Arbeidsomstandigheden
 - Goede tijd- en werkverdeling
 - Arbobeleid: veiligheid, welzijn en gezondheid

- ❖ Arbeidsinhoud
 - Functiedifferentiatie
 - Professionalisering/ scholing
- ❖ Arbeidsverhoudingen
 - Stijl van leidinggeven

4.6 LEV-WN: Onze ambities op personeelsbeleid

- De basis is op orde en de uitvoering van het personeelsbeleid is zodanig dat de medewerkers en directeuren optimaal ondersteund worden in hun werk. Het personeelsbeleid is geformuleerd in een Handboek P&O, met bijlagen en een handboek AO/IB.
- Er is een actueel functieboek met up-to-date functies die passen bij de veranderende organisatie-inrichting van de scholen.
- We ondersteunen de directeuren om, ondanks het lerarentekort, goed zicht te hebben op hun formatie en een kwalitatief en kwantitatief goede bezetting te realiseren.
- Vanuit P&O hebben we een actuele visie op strategisch personeelsbeleid binnen LEV-WN, op basis van interne en externe observaties en onderzoek ten behoeve van het nieuwe koersplan.
- We hebben een beleid voor duurzame inzetbaarheid die gedeeld en gedragen wordt in de organisatie.
- De participatiewet is ingevoerd, we hebben zicht op welke functies ingevuld kunnen worden door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en waar interne mogelijkheden liggen.

5. Kwaliteitszorg

5.1. Inleiding

Ons onderwijs heeft als basis de bijbel, het woord van God. We geloven dat we de opdracht hebben om onze leerlingen te begeleiden in het opgroeien als geliefde kinderen van God en bij het ontdekken en verder ontwikkelen van hun talenten. De belofte en de kernwaarden die daaruit voortvloeien en evenals de ambities die geformuleerd zijn voor de komende jaren, staan beschreven in hoofdstuk 1 en 2 van dit schoolplan.

Het aanbieden en monitoren van goed en passend onderwijs aan de leerlingen vanuit deze geloofsovertuiging en -basis, is een noodzakelijk middel om deze missie te kunnen verwezenlijken. Het is daarom voor ons van essentieel belang dat we de kwaliteit van ons onderwijs bewaken, borgen en dat we er structureel op gericht zijn om het te verbeteren waar nodig. In dit hoofdstuk beschrijven we hoe we dat doen.

5.1.1 Kwaliteitszorg van LEV-WN

Op verenigingsniveau is de kwaliteitszorg van het onderwijs op de LEV-scholen beschreven in het Kwaliteitsbeleidsplan, zie bijlage 3.

De kernwoorden van de kwaliteitszorg op verenigingsniveau zijn:

cyclisch

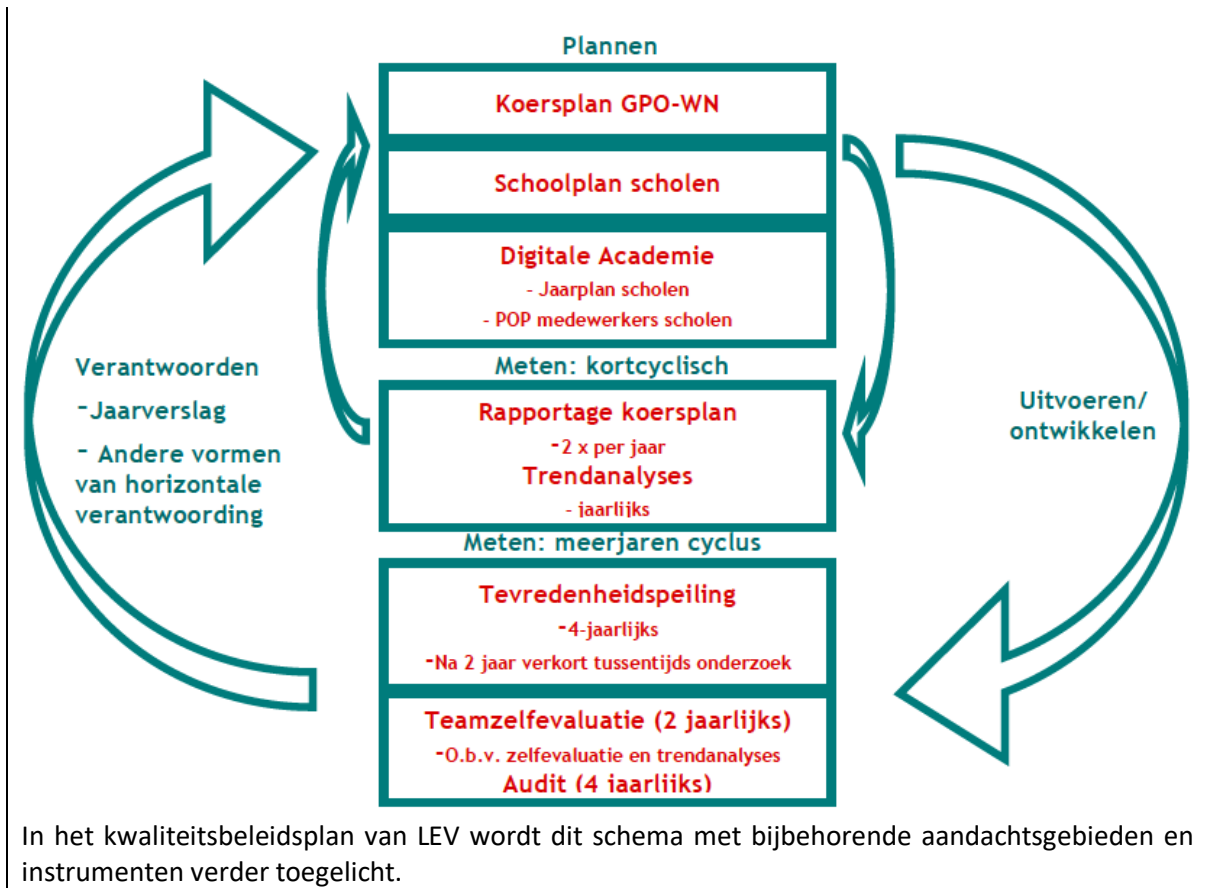
Om de ambities voor ons onderwijs te verwezenlijken, te monitoren en waar nodig bij te stellen, worden er grote en kleine cycli doorlopen. De grote cycli zijn die van het koersplan van de vereniging en daarmee verbonden het schoolplan. Deze hebben een looptijd van vier jaar. De ambities uit het koersplan en schoolplan worden geconcretiseerd in jaarplannen. Halfjaarlijks schrijven alle directeuren van de LEV-scholen een rapportage voor het bovenschools bestuur. Hierin wordt verantwoording afgelegd over de kwaliteit en ontwikkeling van het onderwijs aan de hand van de gestelde doelen.

systematisch

Deze cycli worden door alle scholen volgens vaste procedures en processen doorlopen. Deze geven aan welke activiteiten wanneer en door wie worden uitgevoerd, met welke methode of instrument en op welk niveau ze betrekking hebben (bestuur-, directie-, team- of leerlingniveau). Hieronder vallen onder andere de halfjaarrapportages, de jaarverslagen, de personeelsgesprekkencyclus, maar ook veiligheidsonderzoeken en de tevredenheidsonderzoeken onder team, leerlingen en ouders.

integraal

Van groot belang is de samenhang tussen het beleid, de diverse processen, de belanghebbenden en de resultaten. Om dit te waarborgen en inzichtelijk te maken heeft LEV-WN haar kwaliteitsbeleid ingericht volgens de visie en aandachtsgebieden van het INK-model. Het volgende overzicht geeft weer hoe de vereniging planmatig en systematisch de ontwikkelingen binnen de diverse aandachtsgebieden monitort en evalueert:



5.2 Hoe wij onderwijskwaliteit definiëren

De kwaliteit van onderwijs wordt bepaald door de mate waarin het een school lukt om met de gegeven middelen een optimale omgeving te creëren die gericht is op de vorming en ontwikkeling van kinderen.

5.2.1. Identiteit

De rol die die identiteit speelt in ons onderwijs en wat dat betekent voor onze ambities:

WereldWijs geeft onderwijs met de Bijbel als basis. Teamleden zijn christen en ouders kiezen bewust voor ons christelijk onderwijs.

We geloven dat we de opdracht hebben om onze leerlingen te begeleiden in het opgroeien als geliefde kinderen van God en bij het ontdekken en verder ontwikkelen van hun talenten.

5.2.2. Socialisatie

De waarden, normen en gebruiken die we onze leerlingen willen meegeven zodat zij volwaardig kunnen meedoen in de samenleving:

We werken vanuit de bekrachtiging van positief gedrag en hanteren daarbij de waarden 'liefde', 'vertrouwen' en 'plezier'. Door vanuit ons christen-zijn de leerlingen te onderwijzen, voor te leven en het gesprek aan te gaan bereiden we ze voor op de (overwegend seculiere) samenleving.

5.2.3. Opleiding

Waar toe we onze leerlingen opleiden:

Het doel in onze school is: onze leerlingen vormen tot jonge mensen die in geloof en met plezier in het leven staan. Zij ontdekken waar hun talenten liggen zodat ze deze volop kunnen benutten en inzetten. Met de bagage die ze meekrijgen leren we hen verantwoordelijkheid voor Gods schepping en de samenleving waar ze deel van uitmaken.

5.2.4. Persoonsvorming

Wat onze leerlingen nodig hebben om zicht te krijgen op: wie ben ik? Wat wil ik (worden)? Wat vind ik belangrijk? En hoe wil ik omgaan met anderen?:

Leerlingen tussen 4 en 12 jaar oud worden zich bewust van de eigen omgeving, de eigen opvoeding, de wereld om hen heen en de interactie tussen zichzelf en de groep of de wereld om hen heen. We hebben aandacht voor het vormen van de persoonlijkheid en werken hierin samen met ouders en/of verzorgers.

5.2.5. Kwalificatie

Met welke kennis en vaardigheden wij onze leerlingen willen toerusten zodat ze volwaardig kunnen meedoen in de samenleving:

Allereerst willen wij graag dat zij weten een geliefd kind van God te zijn. Zij hebben het onderwijsaanbod ontvangen dat past bij hun onderwijsbehoeften en hun ontwikkeling. Wij hebben aandacht voor de persoonsvorming van alle kinderen. Zij ontwikkelen zich vanuit hun eigen opvoeding thuis, maar ook door de interactie met de andere leerlingen en hun leerkracht tijdens de verschillende lessen die deze kennis en vaardigheden stimuleren en helpen ontwikkelen. Zij zijn klaar om te starten op het vo, met kennis van hun talenten en gaven en hoe zij zich verhouden tot hun medemens. Uiteraard op hun niveau, nog volop in ontwikkeling en klaar voor verdere ontdekking. Wij volgen de kerndoelen van het SLO hierin.

5.3. Beschrijving basiskwaliteit van school (hoe ziet basis op orde eruit?)

De basis van ons onderwijs is op orde als leerlingen ervaren dat ze geliefde kinderen van God zijn. Ook willen we dat ze:

- beschikken over basisvaardigheden, basiskennis
- creatief kunnen denken en kunnen samenwerken
- een onderzoekende houding hebben

Wij maken gebruik van de onderstaande kwaliteitsinstrumenten en procedures om de kwaliteit van ons onderwijs, de processen en producten te verbeteren en te borgen.

5.3.1 Onderwijs:

1. Jaarlijks leggen zowel de intern begeleider als de directeur klassenbezoeken af. Deze worden van tevoren gepland en nabesproken met de leerkracht. Daarnaast heeft de leerkracht de verantwoordelijkheid in gesprek te zijn met collega's over de kwaliteit van het onderwijs.
2. Voor het onderwijs aan de leerlingen gebruiken we de methode-toetsen, CITO-toetsen, het leerlingvolgsysteem, groepsplannen en evaluaties binnen Parnassys.
3. Na de methode-onafhankelijke toetsen in januari en juni bespreken we de resultaten in het team. De groepsopbrengsten worden gepresenteerd en er wordt geanalyseerd welke interventies nut hebben gehad voor de leeropbrengsten van de leerlingen.
4. Binnen LEV-WN worden de resultaten van de eindtoetsen besproken. Ook binnen de netwerken zoals IB worden schoolresultaten met elkaar vergeleken.
5. De medezeggenschapsraad (MR) denkt mee, stelt vragen en bespreekt onderwerpen met elkaar. De MR bestaat uit een afvaardiging van de ouders en een personeelsgeleding. Wanneer gewenst bestaat de mogelijkheid om de achterban te raadplegen namens wie ze zitting hebben in de MR. Er wordt jaarlijks een jaarverslag gemaakt door de MR.

5.3.2 Identiteit:

1. Regelmatig is er overleg met de identiteitscommissie van de school en de directeur over het identiteitsbeleid.
2. Jaarlijks komen team en identiteitscommissie bij elkaar om te eten en te spreken over identiteit binnen de school/het team.

5.3.3 Betrokkenheid:

1. We houden tevredenheidspeilingen onder ouders, leerlingen en teamleden om de kwaliteit te meten en te borgen. Dit wordt onder leerlingen van groep 5-8 jaarlijks uitgezet in samenwerking met de Onderzoek en Innovatie Groep. Eens in de twee jaar wordt de peiling gehouden onder ouders en teamleden.
2. We nemen deel aan overleggen in Zoetermeer die te maken hebben met onderwijs en samenleving. We halen hier lokale kennis op, denken mee en participeren in de ontwikkelingen.

5.3.4 Leerlingen:

Ieder jaar stellen de directeur en intern begeleider vast welke leerlingen speciale onderwijsbehoeften hebben. Het gaat daarbij om:

- aantal leerlingen met meer dan een half jaar achterstand op het gebied van taal en rekenen
- aantal leerlingen met het Nederlands als tweede taal
- aantal leerlingen met een bijzondere onderwijsbehoefte

In de jaarlijkse verantwoording naar het samenwerkingsverband en de halfjaarlijkse verantwoording naar het bestuur geven we hier een overzicht van inclusief de samenstelling van het team.

5.3.5 Personeel:

1. Voor het personeelsbeleid zijn dit de gesprekscyclus, Bardo en LEV-Academie voor jaarplannen, persoonlijke ontwikkeling en nascholingsbeleid
2. Voor de zomervakantie worden door directie en teamleden afspraken gemaakt over het taakbeleid
3. In het voorjaar wordt de planning gemaakt van de onderwijstijd. De verdeling van studiedagen en vakanties in komend schooljaar wordt ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraad
4. Jaarlijks stellen we het scholingsplan op. Het scholingsbeleid sluit aan op de schoolontwikkeling, zoals die is omschreven in het schoolontwikkelingsplan. Daarnaast blijft er in het scholingsbudget ruimte voor persoonlijke ontwikkeling van teamleden op basis van de afspraken in hun persoonlijke ontwikkelingsplan (POP).
5. Het ziekteverzuimbeleid is een belangrijk onderdeel van het Arbo- en personeelsbeleid en is gericht op het voorkomen en verminderen van verzuim.
6. Een keer per twee jaar wordt een quickscan Welzijn uitgevoerd.

5.3.6 Schoolplan en jaarplannen

1. Eens in de vier jaar stelt het team, op initiatief van de directeur, doelen voor het onderwijs vast. Deze doelen vormen de basis voor het schoolplan waarin de opdracht van de school beschreven staat, evenals het onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en de kwaliteitszorg. Dit schoolplan beslaat een periode van vier jaar.
2. Een vertaling van het schoolplan wordt gemaakt in de vorm van een 'Expeditieplan'. Hierop staat het schoolplan samengevat op 1 A4.
3. Jaarlijks wordt een jaarplan opgesteld, gestoeld op de lange-termijnvisie die beschreven staat in het schoolplan. Door regelmatig te evalueren bepalen we hoe ver we zijn in het realiseren van de doelen.
4. Jaarlijks leggen bestuursleden een werkbezoek af aan de afzonderlijke scholen. Zij gaan het gesprek aan met ouders, teamleden, leerlingen en directie. Na het bezoek bespreken ze hun bevindingen en doen eventueel aanbevelingen.
5. Een keer in de vier jaar vindt een audit plaats waarbij de school wordt bezocht door een collega-directeur en collega-IB'er, een externe directeur en een onderwijsspecialist. Naar aanleiding van het bezoek krijgt de school een verslag.

5.3.7 Facilitair / financieel

1. WereldWijs is een financieel gezonde organisatie. De beschikbare middelen worden efficiënt ingezet en de besteding wordt verantwoord in een begrotingsmodel met een meerjarenplanning. Het continu bijgewerkte exploitatieoverzicht geeft inzicht in de voortgang van de inkomsten en uitgaven. Waar mogelijk wordt gebruik gemaakt van landelijke of lokale subsidies om delen van ons onderwijs of flankerende voorzieningen te bekostigen.
2. Voor het materieel beleid organiseren we per vier jaar een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) die inzicht geeft in de sociale en fysieke veiligheid van het gebouw (de school) en gezondheid en het welzijn van het team. Wij gebruiken voor de RI&E en de quickscan Welzijn de erkende instrumenten van Arbomeester. De rapportage die naar aanleiding van de afname wordt opgesteld wordt vertaald in een plan van aanpak met concrete actiepunten voor de komende vier jaar. Aan het eind van elk schooljaar wordt het plan van aanpak tussentijds geëvalueerd en bepaald of gewijzigde omstandigheden een (gedeeltelijke) herhaling van de RI&E vereisen. Zo nodig stellen we het plan van aanpak bij.
3. We delen het gebouw met Stak. Zij organiseren activiteiten voor gehandicapten en zijn vooral in de avonden aanwezig. In onderling overleg gebruiken wij een lokaal van hen en zij onze aula op afgesproken tijden. Stak verhuurt een van hun lokalen aan BSO Koningskind waar een aantal van onze leerlingen voor en na schooltijd naar toe gaat.
4. Elke zondag en vrijdagavond is de aula verhuurd aan een kerkelijke gemeente. Soms maken zij ook gebruik van het kleuterlokaal en de teamkamer. Met deze gemeente is een huurcontract afgesloten.

5.4. Zicht op onderwijskwaliteit

Hulpmiddelen

De hulpmiddelen/ werkwijzen die wij gebruiken of willen gaan gebruiken om onderwijskwaliteit in beeld te krijgen en waarom:

We volgen leerlingen door observatie, (kind)gesprekken, Zien, methodetoetsen en Cito-toetsen. Dit geven we twee keer per jaar weer in een rapport. Waar nodig wordt een groeidocument en/of ontwikkelperspectief opgesteld. (Gespreks)verslagen zijn te vinden in Parnassys.

In het kwaliteitsbeleid wordt uitgebreid beschreven hoe we zicht houden op kwaliteit en ontwikkeling. Instrumenten die hierin worden beschreven zijn:

- Oudertevredenheidsonderzoek
- Leerlingtevredenheidsonderzoek
- Veiligheidsmeting
- Halfjaarsrapportage
- Werkbezoek bestuurder
- Interne audit
- Jaarverslag
- Jaarplan met jaardoelen
- Schoolplan
- Klassenbezoeken
- Gesprekken met ouders, medewerkers en kinderen
- Functioneringsgesprekken
- Groeps- en leerlingbesprekingen

Hoe hulpmiddelen ons zicht op onze onderwijskwaliteit geven

Hoe de instrumenten of werkwijzen die we nu al gebruiken helpen om daadwerkelijk zicht te krijgen op de onderwijskwaliteit:

De uitslagen van de veiligheidsmeting en leerling- en oudertevredenheidsonderzoeken zijn te vergelijken met de uitkomst van andere scholen binnen ons bestuur alsook buiten. Dit geldt ook voor de citotoetsen.

Hoe we zicht krijgen op merkbare en meetbare opbrengsten van ons onderwijs:

Tijdens

- teamvergaderingen
- studiedagen
- managementoverleg
- MR-vergadering
- oudergesprekken
- groepsbesprekingen en leerlingbesprekingen

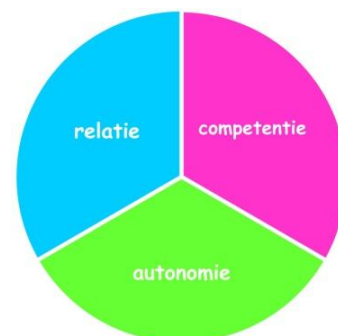
worden opbrengsten van ons onderwijs nadat ze in beeld zijn gebracht en overzichtelijk zijn gemaakt besproken.

5.5. Hoe wij werken aan onderwijskwaliteit

Wat we vragen van onze medewerkers in hun didactisch en pedagogisch handelen en hun bijdrage aan school/onderwijsontwikkeling:

De leerkracht heeft in het onderwijs geven aan de leerlingen een cruciale rol. Er is sprake van leren/ontwikkeling als de leerkracht:

- in staat is een echte relatie met het kind aan te gaan en de gelegenheid schept voor het kind om relaties met anderen aan te gaan (volwassenen en kinderen) = **relatie**;
- het kind waardeert in zijn eigen unieke mogelijkheden en het van daaruit uitdaagt tot verdere ontwikkeling = **competentie**;
- het kind een belangrijke rol geeft in zijn eigen leerproces = **autonomie**.



Ook verwachten we een professionele leerhouding waarin gereflecteerd wordt op eigen handelen en hierna eventueel bijgestuurd wordt en een open houding voor nieuwe inzichten.

Wat het werken aan onderwijskwaliteit aan leiderschapsstijl(en) vraagt op verschillende niveaus in de organisatie?

Werken aan kwaliteit vraagt

- een langetermijngerichtheid
- een open en actiegerichte cultuur
- een een houding en gerichtheid op continue verbetering

Hoe we de maatschappelijke omgeving bij ons onderwijs betrekken:

Er is contact gelegd met Stichting Present om uit te zoeken hoe we iets kunnen betekenen voor de wijk behalve dan hen uit te nodigen voor vieringen. We delen het schoolgebouw met Stak, een organisatie die activiteiten en materialen aanbiedt aan mensen met een handicap, we zoeken naar vormen van samenwerking met hen. Met de wijkagent en de buurtcommissie zijn we af en toe in contact.

Hoe we samenwerken met ouders en ketenpartners:

WereldWijs is een gastvrije school, een plek waar ouders, kinderen en medewerkers welkom zijn. We zijn allereerst verbonden aan elkaar door ons geloof in God de Vader. Daarnaast willen we met elkaar werken aan een school waar met plezier wordt geleerd en ontwikkeld. Goede samenwerking tussen ouders en leerkrachten is hierbij belangrijk. De ouders van de leerlingen zien wij daarom als belangrijke partners. Dit partnership is een gelijkwaardige en niet vrijblijvende samenwerking tussen ouders, kind en school waarin ouders en school vanuit een

gezamenlijke verantwoordelijkheid werken aan de (school)ontwikkeling van het kind (de leerling). U kunt van de school verwachten dat wij u als ouder ondersteunen om het leren thuis te versterken en door te laten gaan en we hechten veel waarde aan goed contact met de ouders over o.a. de ontwikkeldoelen, de vorderingen en het welbevinden van het kind.

Wat voor schoolgebouw en materiaal we nodig hebben om onderwijskwaliteit te kunnen bieden:

Het schoolgebouw moet zorgen voor een goed binnenklimaat en op alle manieren veilig zijn voor medewerkers en kinderen. Ook moet het altijd schoon en fris zijn. Materiaal wat nodig is om kwaliteit te kunnen bieden is eigentijds, aantrekkelijk, duurzaam en efficiënt.

Wat het werken aan kwaliteit van het handelen van ons bestuur, de bestuurlijke staf en van de schoolleiders vraagt:

- liefde en vertrouwen en plezier
- een langetermijngerichtheid
- een open en actiegerichte cultuur
- een houding en gerichtheid op continue verbetering

Hoe er ervoor zorgen dat onze mensen en middelen zo worden ingezet dat het de onderwijskwaliteit verder verbeterd:

Onderwijsbehoeftes, maatschappelijke vraag en specifieke kwaliteiten van leerkrachten als uitgangspunt voor inzet en verdeling werken en middelen.

5.6. Hoe we ons verantwoorden over de onderwijskwaliteit

Waarover, wanneer en hoe voeren we de dialoog voeren met medewerkers, ouders en andere belanghebbenden in onze omgeving:

Wat	waarover	hoe	met wie?
MR-vergaderingen	Jaarplan / schoolplan Onderwijskundig beleid Vakanties Begroting Formatie Schoolgids Taken van leerkrachten Ouderbijdragen etc.	MR zit voor en agendeert. Schoolleider schuift aan	Oudergeleding, personeelsgeleding en schoolleider
POP-gesprek	Persoonlijke ontwikkeldoelen Taken (urenverdeling) Scholingsbehoeftes	1-op-1-gesprek	Schoolleider + werknemer

Rapportage-gesprek	Jaarplan Opbrengsten	2x per jaar telefonisch of in Alphen gesprek over rapportage	Bestuurder-directeur
Koffie-ochtenden	Opbrengsten en beleid	4x per jaar. Elke ouder is welkom	Directeur + ouders
Groepsbespreking	Opbrengsten Cito + methodes	2x per jaar. Evaluatie, analyse en aanpak groep worden besproken	Directeur + IB + groepsleerkrachten

Hoe we de opbrengsten van de dialoog met alle belanghebbenden verwerken in onze omgeving bij het verder definiëren en verbeteren van de onderwijskwaliteit:

Van alle gesprekken worden verslagen gemaakt en worden actiepunten opgesteld. Deze worden gedeeld met de belanghebbenden.

5.7. Onze ambities

Onze ambities voor 2019 – 2023 zijn:

Ouderbetrokken 3.0 verder uitwerken en uitvoeren.

Bijlage 1
Schoolplan op 1 A4

Welkom bij WereldWijds

Wij zijn een gezellige en sportieve broederschap in Zoetermeer in de wijk Alsewoude. Wij zijn een school met een wereldwijde en internationale missie. Onze leerlingen komen uit verschillende landen en hebben een verschillende achtergrond. Samen met de leerkrachten en de ouders van de leerlingen werken we samen om de wereldwijde missie te realiseren.

Missie WereldWijds

WereldWijds wordt in deze wereld, die onder meer gevormd is door de mens, geleefd. De leerlingen hebben een wereldwijde achtergrond die hen samenbrengt en maakt een persoonlijke achtergrond. De leerkrachten en de ouders van de leerlingen hebben een wereldwijde achtergrond die hen samenbrengt en maakt een persoonlijke achtergrond.

WereldWijze manieren

Wij zijn in een wereld van geboden, geboden en verboden. Geboden en verboden zijn geboden en verboden. Geboden en verboden zijn geboden en verboden. Geboden en verboden zijn geboden en verboden.

Ambities WereldWijds

Samenwerken, samenwerken, samenwerken. Samenwerken, samenwerken, samenwerken. Samenwerken, samenwerken, samenwerken. Samenwerken, samenwerken, samenwerken.

WereldWijze waarden

Liefde: Je mag er zijn, je bent de enige die er is. Liefde, liefde, liefde. Liefde, liefde, liefde. Liefde, liefde, liefde.

WereldWijds 2023

De wereldwijde missie van WereldWijds is om de wereldwijde missie van WereldWijds te realiseren. De wereldwijde missie van WereldWijds is om de wereldwijde missie van WereldWijds te realiseren.

Wijds de wereld in

Als leerlingen een school hebben waar het wereldwijde onderwijs, hebben we dat de God kennen als hun liefdevolle vader. Als leerlingen een school hebben waar het wereldwijde onderwijs, hebben we dat de God kennen als hun liefdevolle vader.

Bijlage 2

Overzicht van de Inspectie

Lid	Standaarden	Wettelijk minimum	Eigen aspecten van kwaliteit
1	Geen corresponderende standaarden		
2A	OP 1 Aanbod OP 2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding (ook schoolondersteuningspr ofiel) OR 1 Resultaten OR 2 Sociale en maatschappelijke competenties	Is beschreven: - hoe de school een doorlopende leerlijn mogelijk maakt? - hoe het burgerschapsonderwijs is ingericht? - wat de school aanbiedt qua extra ondersteuning (in relatie tot het ondersteuningsprofiel)? - hoe de school de leerlingen volgt? - welke onderwijstijd de school hanteert? - hoe de school omgaat met taalachterstanden? - welke vakken de school aanbiedt? - hoe de school omgaat met kerndoelen en referentieniveaus? - bij andere voertaal dan Nederlands: hoe de school daarmee omgaat?	
2B	OP 3 Didactisch handelen Elementen uit 2a voor zover het gaat om zaken die de wettelijke voorschriften ontstijgen	-	Welke eigen ambities heeft de school voor het onderwijsprogramma?
2C	SK 2 Pedagogisch klimaat	Is het schoolbeleid over het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat beschreven?	Welke eigen ambities heeft de school voor het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat?
2D	SK 1 Veiligheid	Zijn het veiligheidsbeleid, de monitoring van de veiligheid en de coördinatie van het anti-pestbeleid beschreven?	Welke eigen ambities heeft de school op het gebied van de veiligheid?
3A	KA2 Kwaliteitscultuur	Is beschreven hoe de school zorgt voor bevoegd en bekwaam personeel?	
3B	Geen corresponderende standaarden	-	Hoe zet men het personeelsbeleid in om de onderwijskundige ambities te ontwikkelen en te verwezenlijken?
3C	SK 2 Pedagogisch klimaat OP 3 Didactisch handelen	Is beschreven wat de school op pedagogisch-didactisch vlak van de leraren verwacht?	Welke ambities heeft de school met het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren?
3D	Geen corresponderende standaarden	Is het beleid over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding beschreven?	
3 ^E	KA3 (Alleen (v)so en vo!)	Is beschreven hoe de leerlingen invloed hebben op het personeelsbeleid?	Welke eigen ambities heeft de school voor leerlingenparticipatie?
4A	OP 2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding	Is beschreven hoe de school monitort of het onderwijs zo	

	OR 1 Resultaten OR 2 Sociale en maatschappelijke competenties OR 3 Vervolgsucces KA 1 Kwaliteitszorg KA 2 Kwaliteitscultuur KA 3 Verantwoording en dialoog	is ingericht dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en het onderwijs op hun behoeften is afgestemd?	
4B	KA 1 Kwaliteitszorg KA 2 Kwaliteitscultuur KA 3 Verantwoording en dialoog	Is beschreven hoe de school verbetermaatregelen vaststelt als daar aanleiding toe is?	

Bijlage 3

Kwaliteitsbeleidsplan LEV-WN



KWALITEITSBELEIDSPLAN LEV-WN

ONTWIKKELEN EN VERBETEREN

Alphen, 16 maart 2017

INHOUDSOPGAVE

blz.

1.	INLEIDING	3
1.1	Toelichting.....	3
1.2	Leeswijzer	3
2.	PROFIEL VAN LEV-WN	4
2.1	Uitgangssituatie.....	4
2.2	Ambities	4
3.	UITGANGSPUNTEN	6
3.1	Geloof in Ontwikkeling	6
3.2	Algemene uitgangspunten.....	6
3.3	Horizontale en verticale verantwoording.....	7
4.	INRICHTING VAN DE KWALITEITSZORG	9
4.1	INK-Managementmodel.....	9
4.2	De PDCA-cyclus.....	9
4.3	Instrumentarium	10
4.4	Organisatie	12
5.	KWALITEITSACTIVITEITENPLAN	14
5.1	Proces en inhoud.....	14
5.2	Indeling.....	14
5.3	Activiteiten	15

1. INLEIDING

1.1 Toelichting

Voor u ligt het kwaliteitsbeleidsplan van de vereniging LEV-WN. Dit plan beschrijft wat de vereniging van belang acht bij het ontwikkelen van en letten op de kwaliteit en op welke wijze de vereniging de kwaliteitszorg uitvoert.

Het kwaliteitsbeleid is ontwikkeld in het verlengde van de ambities en het koersplan van LEV-WN. Als de koers wordt vernieuwd is het daarom raadzaam om ook het kwaliteitsbeleid te herijken. Deze evaluatie van het kwaliteitsbeleid kan tevens worden benut om de instrumenten die worden ingezet periodiek tegen het licht te houden. Het kwaliteitsbeleid heeft daarom geen vaste houdbaarheidsdatum. Het dient wellicht bijgesteld te worden als de koers van LEV-WN wordt bijgesteld of vernieuwd.

1.2 Leeswijzer

Dit beleidsplan opent met een schets van het profiel van LEV-WN. Hiermee wordt de uitgangssituatie van de vereniging beschreven, evenals de ambities die de vereniging heeft. Vervolgens wordt in het tweede hoofdstuk stilgestaan bij de uitgangspunten die de vereniging hanteert voor haar kwaliteitsbeleid. Daarbij gaat het ten eerste om de visie van de vereniging op kwaliteitsontwikkeling. Ook worden er een aantal algemene uitgangspunten beschreven die gehanteerd worden. Verder worden relevante delen van het toezichtkader van de onderwijsinspectie genoemd.

Het derde hoofdstuk schetst de inrichting van de kwaliteitszorg in hoofdlijnen. Het gehanteerde model (het INK-managementmodel) wordt toegelicht, evenals de PDCA beleidscyclus, de inzet van instrumenten en de planning van kwaliteitszorg in een vierjarige cyclus.

Het afsluitende hoofdstuk bevat de concrete activiteiten die in het kader van kwaliteitszorg worden uitgevoerd, jaarlijks, tweejaarlijks en vierjaarlijks.

2. PROFIEL VAN LEV-WN

In dit hoofdstuk wordt in hoofdlijnen het profiel van LEV-WN geschetst. Dat wil zeggen dat het motto en de missie van de organisatie worden weergegeven. Verder wordt beschreven welke ambities LEV-WN heeft. Daarna wordt de verbinding gelegd tussen de ambities en het kwaliteitsbeleid.

2.1 Uitgangssituatie

LEV-WN (LEV Scholengroep West Nederland) vormt het bevoegd gezag over 25 scholen voor gereformeerd primair onderwijs. De scholen liggen in een grote regio, in het westen van Nederland. De scholen hebben gezamenlijk ruim 3900 leerlingen en 450 personeelsleden.

Het motto van LEV-WN is 'Geloof in Ontwikkeling'. Dit motto is nader verwoord in de missie van LEV-WN in het koersplan¹:

Ons onderwijs stimuleert de ontwikkeling van het kind. Ons hart ligt bij alle kinderen van onze scholen. De inspiratie daarvoor vinden wij in God die wij kennen uit Zijn woord, de Bijbel. Dat geeft vorm aan het onderwijs op onze scholen.

Onze doelgroep

Ouders die bewust kiezen voor primair onderwijs vanuit de Bijbel en instemmen met de identiteit van LEV-WN. De identiteit van LEV-WN is uitgewerkt in de notitie 'Het Licht schijnt'.

In geloof en met plezier: Geloof in ontwikkeling! Hart voor alle kinderen.

LEV-WN biedt onderwijs van betekenis. Onze inzet is erop gericht om alle leerlingen mede te vormen tot jonge mensen die in geloof en met plezier in het leven staan. Onze kinderen mogen weten wie ze zijn, wat hun unieke plek is en wat ze in de maatschappij kunnen betekenen. De oorsprong van deze visie vinden we in de bevrijdende boodschap van Gods genade. Iedere leerling en iedere medewerker zijn Gods geliefde kinderen. Wij kennen Gods liefde en gaan daardoor met plezier en ontspannen naar school en werk. Dat maakt ons onderwijs, volgens ouders en buitenstaanders, opvallend anders dan anders. Vanuit deze grondhouding werken we samen aan nieuwe manieren om leerlingen toe te rusten voor hun toekomst in een dynamische samenleving.

Eigenwaarde

We vinden het belangrijk dat elke leerling en elke medewerker zijn van God gekregen gaven en talenten ontwikkelt. Bij dit alles geloven we dat onze eigenwaarde ligt in de relatie met onze Schepper. In die verhouding ontvangen wij liefde en genade. Op onze beurt delen wij dit met hoofd, hart en handen uit naar elkaar.

2.2 Ambities

¹Koersplan 2014-2018 GPO-WN, Hart voor alle kinderen

In haar koersplan heeft LEV-WN haar missie vertaald naar een belofte die wij aan ouders van de kinderen als volgt:

Wij beloven onze leerlingen te helpen ontwikkelen tot jonge mensen die met hun passies en talenten willen bijdragen aan een menswaardige samenleving. Zij kunnen dit omdat ze op school geleerd hebben vanuit wisselend perspectief te denken en vanuit verwondering voor Gods schepping. Ze hebben geleerd welke betekenis God in hun leven kan hebben en zijn in staat om vanuit de relatie met God hun leven vorm te geven, zo leren ze hoe ze een bijdrage kunnen leveren aan de samenleving. Om deze belofte waar te maken is een goede samenwerking met ouders nodig.

Verder zijn in het koersplan een vijftal ambities opgenomen.

1. Doorleefde identiteit in een veranderende samenleving
2. Alle scholen van LEV-WN zijn excellente scholen.
3. LEV-WN heeft een lerende cultuur .
4. LEV-WN is een innovatieve en financieel gezonde organisatie met een goede bedrijfsvoering.
5. LEV-WN neemt verantwoordelijkheid voor haar rol in de maatschappij.

Deze ambities zijn geformuleerd in het licht van het motto en de missie van LEV-WN. De ambities vormen samen met de kwaliteitsdoelstelling het uitgangspunt voor het kwaliteitsbeleid, dat in deze notitie uiteen wordt gezet. Het kwaliteitsbeleid dient een tweetal doelen:

- * Om periodiek na te gaan of de juiste keuzes worden gemaakt (hebben wij de juiste ambities?).
- * Om een zo groot mogelijke kwaliteit te leveren binnen de ambities (maken wij onze ambities optimaal waar?).

De toetssteen voor de eerste vraag (hebben wij de juiste ambities?) bestaat voor een groot deel uit de omgeving. Daarbij speelt een rol in welke mate de ambities aansluiten bij maatschappelijke en wettelijke ontwikkelingen, bij ontwikkelingen bij de leerlingen- en ouderpopulaties en bij regionale/lokale ontwikkelingen. Verder vormen eigen opvattingen ook een toetssteen. Dit betreft opvattingen over het vorm geven aan de gereformeerde identiteit en opvattingen over wat goed onderwijs is.

De toetssteen voor de tweede vraag zijn ten eerste resultaten en opbrengsten. Is wat de scholen tot stand brengen in overeenstemming met de ambities? Naast de resultaten zijn er ook andere indicatoren die iets zeggen over de kwaliteit die binnen de ambities wordt geleverd. Dit zijn indicatoren die iets zeggen over het proces waarlangs de resultaten worden geboekt. Het doel (de resultaten) heiligt immers niet alle middelen (het proces). Het proces zelf dient ook van kwaliteit te zijn.

De gewenste ontwikkeling die met het kwaliteitsbeleid gepaard gaat is resultaatgericht denken en werken, vanuit de ambities, de kwaliteitsopvatting en de kernwaarden. Dit geldt voor alle mensen in de organisatie, van directeuren (die verantwoordelijk zijn voor het schoolplan) tot leerkrachten (die handelingsgericht werken op basis van groepsplannen die zijn gebaseerd op resultaten van leerlingen).

3. UITGANGSPUNTEN

In dit hoofdstuk wordt beschreven welke uitgangspunten van belang zijn voor het kwaliteitsbeleid van LEV-WN. Deze uitgangspunten kunnen beschouwd worden als randvoorwaarden voor of vereisten aan het kwaliteitsbeleid en vormen daarom de basis voor het systeem van kwaliteitszorg zoals LEV-WN dat heeft ingericht.

3.1 Geloof in Ontwikkeling

Het motto van LEV-WN is Geloof in Ontwikkeling. De wijze waarop LEV-WN haar kwaliteitsbeleid inricht, is afgeleid van dit motto. De nadruk van het kwaliteitsbeleid ligt dus op ontwikkeling. Dit betekent dat de nadruk niet ligt op normering, monitoring en controle. Dat wil niet zeggen dat daar helemaal geen aandacht voor is, maar de meeste aandacht gaat uit naar:

- * onderling vertrouwen als basis voor het kwetsbaar en leerbaar opstellen;
- * reflectie door zelf de eigen kwaliteit en ontwikkeling daarin te beoordelen door middel van zelfevaluatie;
- * dialoog over de kwaliteit, zoals deze blijkt uit resultaten en zelfevaluatie;
- * feedback geven op elkaar, gericht op ontwikkeling van de kwaliteit.

3.2 Algemene uitgangspunten

De volgende algemene uitgangspunten zijn van belang voor het kwaliteitsbeleid van LEV-WN.

Kern

Het kwaliteitsbeleid betreft de ambities van LEV-WN: zijn dit de juiste en worden deze optimaal waargemaakt?

Eisen die aan secundaire processen worden gesteld, worden bepaald in het licht van de ambities. Om waarde te hebben dienen de processen direct of indirect bij te dragen aan het verwezenlijken van de ambities. De kwaliteit van de processen wordt zo veel mogelijk beoordeeld op deze bijdrage.

Verschillende niveaus

Het beleid moet op verschillende niveaus aangrijpen: het niveau van het bestuur/de organisatie LEV-WN, het niveau van de school en eventuele teams daarbinnen en het niveau van de individuele medewerker.

Kwaliteitszorg moet cyclisch zijn

Kwaliteitszorg dient aan te sluiten bij de natuurlijke cycli die de organisatie doorloopt. Een van deze cycli is het schooljaar, waarvoor binnen een school een jaarplan wordt gemaakt en waarin leerlingen gedurende een jaar worden begeleid en waarin (binnen dat jaar) resultaten dienen te worden geboekt. Een andere cyclus is de meerjaren beleidscyclus, waarin het koersplan wordt gemaakt door LEV-WN en schoolplannen worden gemaakt door de scholen. De resultaten hiervan worden jaarlijks gevolgd, waarop het plan zo nodig wordt bijgesteld.

Kwaliteitszorg moet systematisch zijn

Het systematisch vormgeven van kwaliteitszorg wil zeggen dat de cyclus waarin wordt gewerkt, systematisch wordt gepland en uitgevoerd, volgens afgesproken processen en procedures.

Dit geeft aan welke activiteiten wanneer door wie worden uitgevoerd, met welke methoden en instrumenten en op welk niveau ze betrekking hebben (bestuur, school, individu).

Kwaliteitszorg moet integraal zijn

Scholen vormen een complexiteit aan processen en verschillende groepen van betrokkenen (in en om de school). Verschillende beleidsterreinen en verschillende betrokkenen hebben op allerlei wijze samenhang met elkaar. De verbindende schakel daarbij is het primaire proces, het onderwijs. De andere processen en alle betrokkenen staan hieraan ten dienste. Goede kwaliteitszorg dient deze samenhang zichtbaar te maken en de relaties tussen het primaire proces, de verschillende betrokkenen en allerlei andere processen te versterken. Ook missie en ambities, leer- en onderwijsprocessen en opbrengsten moeten op elkaar worden betrokken.

Early warning

De kwaliteitszorg dient de bekende elementen te bevatten die de organisatie waarschuwen als een school (zeer) zwak dreigt te worden. Dit is uiteraard geen garantie op een immer tijdige waarschuwing, maar het verkleint de kans aanzienlijk dat een school als (zeer) zwak wordt beoordeeld door de inspectie, zonder dat de organisatie dit had voorzien. Er is een aantal voorspellers bekend, die opgenomen dient te worden in de kwaliteitszorg.

3.3 Horizontale en verticale verantwoording

Het kwaliteitsbeleid stelt in eerste instantie LEV-WN in staat haar kwaliteit in kaart te brengen en waar wenselijk te verbeteren. Vervolgens is het LEV-WN ook in staat verantwoording af te leggen aan haar belanghebbenden. Verticaal is dit de algemene ledenvergadering en de overheid als subsidieverstrekker. Horizontaal zijn dit leerlingen, ouders en belanghebbende organisaties (veelal andere organisaties die ook een maatschappelijke verantwoordelijkheid voor kinderen hebben).

Horizontale verantwoording wordt door maatwerk vormgegeven. Scholen voeren overleg met ouders, koppelen resultaten van leerlingen en van tevredenheidsonderzoeken terug et cetera, en bepalen daarbij de werkwijze die het beste past. Voor belanghebbende organisaties geldt dat per organisatie wordt bekeken op welke wijze het beste verantwoording kan worden afgelegd (ofwel door verantwoording op specifieke terreinen, ofwel door verantwoording middels het jaarverslag). LEV-WN stelt jaarlijks een jaarverslag op, waarin, naast een algemeen deel, elke school een deel verzorgt.

Voor verticale verantwoording aan de overheid is de onderwijsinspectie in het leven geroepen. Het kwaliteitsbeleid van LEV-WN dient minimaal aan te sluiten bij de eisen die de inspectie van het onderwijs daaraan stelt. Daarover heeft de inspectie het volgende in haar toezichtskader opgenomen:

- * De school heeft inzicht in de onderwijsbehoeften van haar leerlingenpopulatie.
- * De school evalueert jaarlijks de resultaten van de leerlingen.
- * De school evalueert regelmatig het onderwijsleerproces.
- * De school werkt planmatig aan verbeteractiviteiten.

- * De school borgt de kwaliteit van het onderwijsleerproces.
- * De school verantwoordt zich aan belanghebbenden over de gerealiseerde onderwijskwaliteit.
- * De school draagt zorg voor de kwaliteit van het onderwijs gericht op bevordering van actief burgerschap en sociale integratie, met inbegrip van het overdragen van kennis over en kennismaking met de diversiteit van de samenleving.

De inspectie ziet zelf in haar toezicht toe op de hieronder weergegeven kwaliteitsaspecten. Deze moeten daarom onderdeel uitmaken van het kwaliteitsbeleid.

- * Opbrengsten
 - De opbrengsten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht
- * Onderwijsleerproces
 - De aangeboden leerstofinhouden bereiden de leerlingen voor op vervolgonderwijs en samenleving
 - De leraren geven de leerlingen voldoende tijd om zich het leerstofaanbod eigen te maken
 - Het schoolklimaat wordt gekenmerkt door veiligheid en respectvolle omgangsvormen
 - De leraren leggen duidelijk uit, organiseren de onderwijsactiviteit efficiënt en houden de leerlingen taakbetrokken
 - De leraren stemmen aanbod, instructie, verwerking en onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen
- * Zorg en begeleiding
 - De leraren volgen systematisch de vorderingen van de leerlingen
 - De leerlingen die dat nodig blijken te hebben, krijgen extra zorg

4. INRICHTING VAN DE KWALITEITSZORG

LEV-WN richt om aan te sluiten bij alle uitgangspunten die in het vorige hoofdstuk zijn beschreven haar kwaliteitsbeleid in volgens de indeling en principes van het INK-managementmodel. In dit hoofdstuk wordt dit model toegelicht, evenals het cyclisch werken met het INK-managementmodel volgens de PDCA cyclus. Verder wordt stilgestaan bij instrumenten voor de organisatie van de kwaliteitszorg.

4.1 INK-Managementmodel

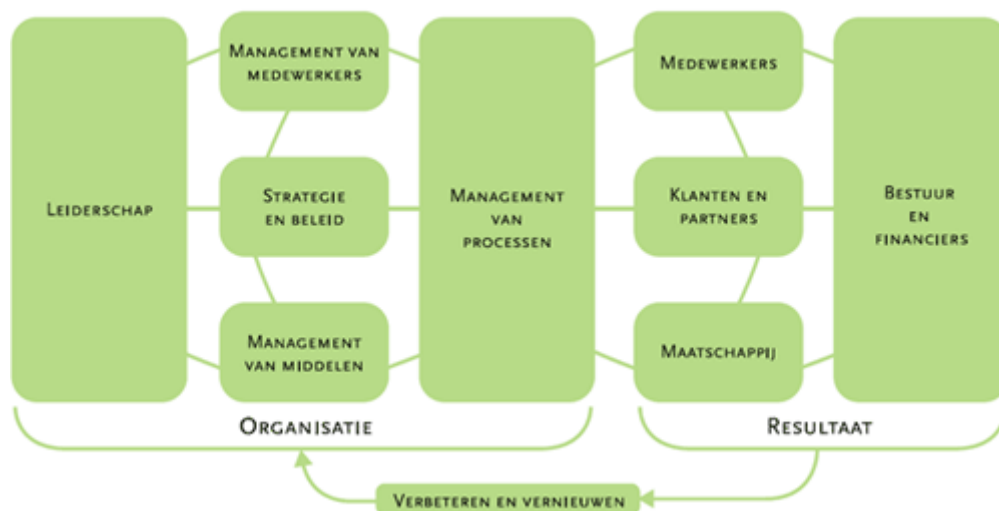
Aan de basis van het INK-managementmodel ligt een visie op het leren excelleren en verbeteren van organisaties. Het INK-managementmodel is opgebouwd uit een beperkt aantal aandachtsgebieden (domeinen).

De domeinen vatten de verschillende gebieden voor een adequate bedrijfsvoering samen. Ruwweg wordt hierbij een onderscheid gemaakt in twee soorten domeinen:

- * Organisatiegebieden
- * Resultaatgebieden

In de organisatiegebieden wordt het functioneren van de organisatie beschreven. In de resultaatgebieden worden de daarmee behaalde resultaten aangegeven. Tussen de verschillende domeinen (en de organisatie- en resultaatgebieden) is sprake van een eenvoudige samenhang. De samenhang tussen resultaat en organisatie bepaalt de mate waarin een organisatie in staat is om te leren verbeteren en excelleren.

Schematisch wordt het INK-managementmodel als volgt weergegeven².



4.2 De PDCA-cyclus

Het koersplan van LEV-WN en de schoolplannen van de scholen kennen een beargumenteerde verantwoording voor de gewenste ontwikkelingen binnen de planperiode.

² Bron: www.ink.nl

Het jaarplan vermeldt de jaarlijks te ondernemen acties. De ontwikkelingen verlopen volgens de PDCA-cyclus:

- Plan: Bepalen van kwaliteit en plannen van te ondernemen acties, met concrete resultaatbenoeming (bijvoorbeeld SMART³) en benoeming van de kritische succesfactoren.
- Do: Uitvoeren van de voorgenomen actie op de kritische succesfactoren en monitoren ervan.
- Check: Meten/nagaan welke resultaten zijn behaald en evalueren in hoeverre de gestelde kwaliteitsverbetering is gerealiseerd.
- Adapt: Vaststellen welke plannen moeten worden gecontinueerd, bijgesteld of zijn afgerond.

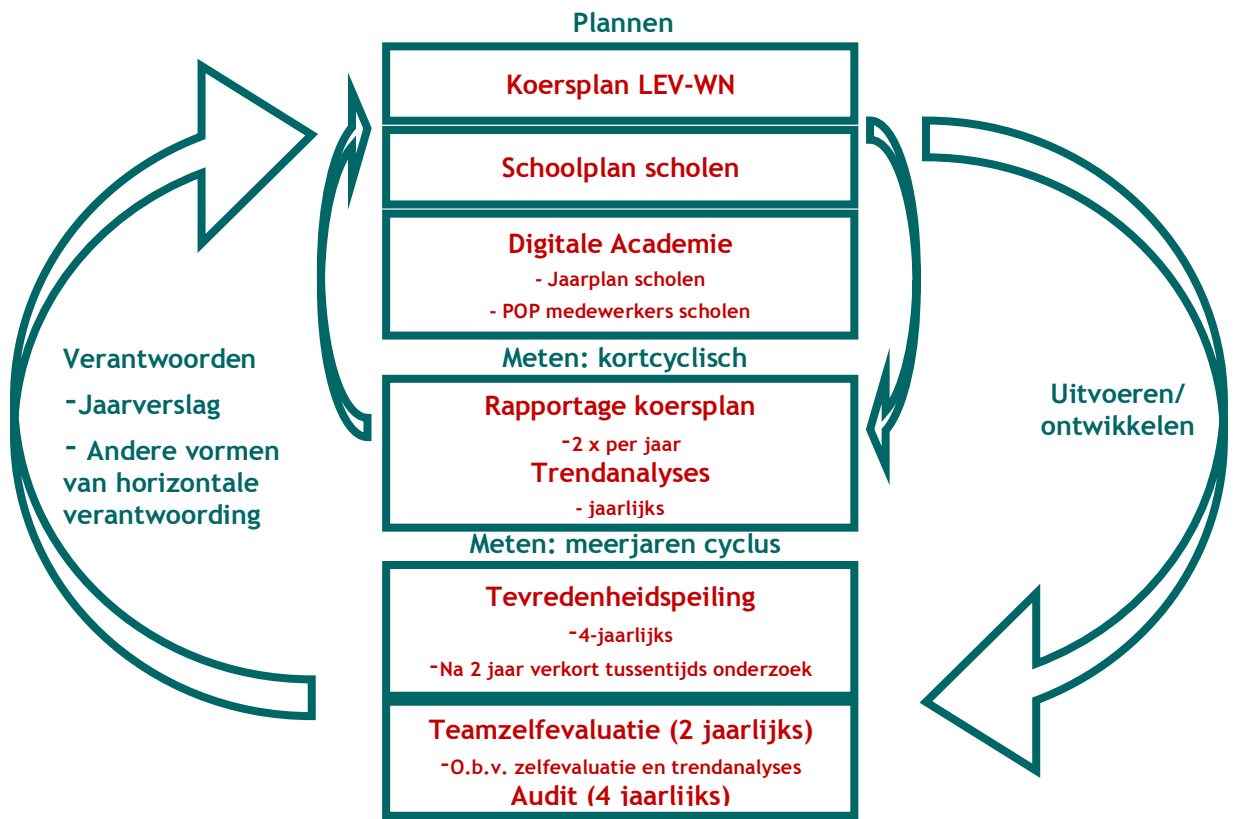
De ontwikkeldoelen zijn op zichzelf niet opgenomen in dit kwaliteitsbeleidsplan, omdat zij elke planperiode anders zijn. Ze maken integraal onderdeel uit van het koersplan en de schoolplannen (vormen zelfs het hart daarvan) en de daarop gebaseerde jaarlijkse activiteitenplannen van de vereniging en de scholen.

4.3 Instrumentarium

LEV-WN maakt gebruik van verschillende instrumenten binnen het kwaliteitsbeleid (zoals het leerlingvolgsysteem ten behoeve van het in kaart brengen van de opbrengsten, tevredenheidsonderzoek, Digitale Academie, functionerings- en beoordelingsgesprekken, rapportage directeuren Koersplan, zelfevaluaties en audits). Uit het hierna volgende kwaliteitsactiviteitenplan blijkt welk instrument wanneer wordt ingezet.

Onderstaand wordt eerst in grote lijnen geschetst welke plannen en instrumenten worden ingezet en wat hun onderlinge samenhang is.

³ Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdgebonden



1. Het koersplan van LEV-WN vormt de meerjarige leidraad voor de ontwikkeling van LEV-WN (bevat uitgangspunten zoals de missie en kernwaarden, beleidsthema's, de organisatiestructuur en acties met prestatie-indicatoren).
2. Per kalenderjaar wordt een jaarplan opgesteld waarin is uitgewerkt welke acties dat jaar worden uitgevoerd in het kader van het koersplan. Het jaarplan wordt opgenomen in het instrument Digitale Academie.
3. Het jaarplan wordt mede gebaseerd op de actuele stand van zaken voor dat jaar. Deze wordt in kaart gebracht met het instrument: eens in de twee jaar het afnemen van een tevredenheidsonderzoek (onder medewerkers, leerlingen en ouders).
4. De directeuren en alle andere medewerkers maken, eveneens in het instrument Digitale Academie, een persoonlijk ontwikkelplan dat aansluit bij:
 - a het jaarplan van de school;
 - b eigen waarden;
 - c eigen ambities ten aanzien van competentieontwikkeling;
 - d opbrengstgegevens van de groep (leerkrachten)/de school (directeuren).
5. Jaarlijks vindt een beknopte zelfevaluatie plaats aan de hand van de in dat jaar verzamelde gegevens met verschillende instrumenten (zoals een audit, een inspectiebezoek, een tevredenheidsonderzoek, et cetera). Op basis van de beknopte zelfevaluatie wordt een jaarverslag gemaakt.
6. Eens in de vier jaar vindt een uitgebreide zelfevaluatie plaats van zowel de vereniging als de afzonderlijke scholen, waarin alle verzamelde gegevens in samenhang worden geëvalueerd en gerelateerd aan externe ontwikkelingen.
7. Eens in de vier jaar vindt een externe audit op de uitgebreide zelfevaluatie plaats.

De genoemde kwaliteitsinstrumenten zijn inhoudelijk afgestemd op de ambities van LEV-WN. Daardoor wordt onderzocht of de ambities op optimale wijze worden gerealiseerd. De instrumenten zijn echter geen doel op zich. De analyse en dus de betekenisgeving aan de resultaten die uit de instrumenten blijken, wordt gemaakt in onderling gesprek. Gesprek in het directieoverleg en gesprekken tussen de bovenschoolse directie en de directeuren van de afzonderlijke scholen en gesprekken tussen de directeuren van de scholen en hun medewerkers.

De instrumenten zijn procesmatig gericht op de verschillende domeinen uit het INK-managementmodel. Bijvoorbeeld:

- * Digitale Academie is een instrument dat LEV-WN in staat stelt om de zachte en procesmatige kant (identiteit, kernwaarden) van de organisatie-ontwikkeling te verbinden met de harde kant daarvan (zichtbaar gedrag en focus op resultaten en dus de resultaatgebieden van het INK-managementmodel). Digitale Academie brengt daarbij zelf niets in kaart, het stelt wel in staat om onderliggende thematieken naar de oppervlakte te brengen, zodat op dat niveau de dialoog plaats kan vinden over de thema's die er werkelijk toe doen.
- * De tevredenheidsonderzoeken brengen de waardering van "klant"groepen in kaart (de resultaatkant van het INK-managementmodel) en de kwaliteit van processen (en dus de organisatiekant van het INK-managementmodel).
- * Het leerlingvolgsysteem brengt opbrengsten in kaart, ook een resultaatgebied van het INK-managementmodel.

Uit de verschillende instrumenten worden verder gegevens verzameld om de belangrijkste kengetallen te kunnen weergeven in een monitor. Deze monitor heeft drie functies:

- * Monitoring van de stand van zaken (wordt de gewenste kwaliteit geleverd).
- * Monitoring van ontwikkelingen.
- * Early warning (het vroeg signaleren van mogelijk ontstaan van een (zeer) zwakke school).

Wat de belangrijkste kengetallen zijn, wordt bepaald door de ambities van de vereniging en de scholen (voor elke school wordt de monitor ingevuld) en door bekende early-warning indicatoren.

4.4 Organisatie

Het kwaliteitsbeleidsplan is gebaseerd op een cyclus van vier jaar, gekoppeld aan de cyclus die geldt voor het strategisch beleid en de schoolplannen. In die vier jaar vinden sommige activiteiten elke twee jaar, andere elk jaar en weer andere meerdere malen per jaar plaats. In het activiteitenplan (in het volgende hoofdstuk) is aangegeven met welke frequentie activiteiten worden uitgevoerd. Uitvoering hiervan leidt er toe dat in de loop van vier jaar alle beleidsdomeinen minstens eenmaal aan een evaluatie onderworpen worden.

Eens in de vier jaar vindt een uitgebreide zelfevaluatie plaats van zowel de vereniging als de afzonderlijke scholen, waarin alle verzamelde gegevens in samenhang worden geëvalueerd en gerelateerd aan externe ontwikkelingen. Jaarlijks vindt een beknopte zelfevaluatie plaats aan de hand van de in dat jaar verzamelde gegevens.

De uitgebreide zelfevaluaties (die eens in de vier jaar plaatsvinden) van de scholen worden onderworpen aan een audit. Een audit is een externe validatie van de zelfevaluatie, uitgevoerd door derden. Auditoren beoordelen de aangedragen informatie in het licht van de

gestelde kwaliteitseisen en doelen.

Het resultaat van de audit is een overzicht van wat reeds goed gaat en wat verbetering behoeft. Indien gewenst kan ook feedback worden gegeven op de kwaliteit van de zelfevaluatie en daarmee het eigen kritische vermogen.

Op verenigingsniveau is de directeur-bestuurder verantwoordelijk voor de uitvoering van het kwaliteitsbeleid. Hij voert ieder half jaar een gesprek met de directeur van elke school om toe te zien op de uitvoering van het kwaliteitsbeleid op de scholen, maar vooral om de resultaten en de ontwikkeling van de school te bespreken. De directeur bestuurder ziet ook toe op de uitvoering van de zelfevaluaties en draagt zorg voor de uitvoering van de audits. Jaarlijks brengt de directeur-bestuurder met de directeur LEV-WN Academie een visitatiebezoek aan elke school.

Iedere school heeft een eigen kwaliteitsteam. Dit team is verantwoordelijk voor de uitvoering van het kwaliteitsbeleid op schoolniveau, onder eindverantwoordelijkheid van de directeur van de school.

5. KWALITEITSACTIVITEITENPLAN

5.1 Proces en inhoud

De instrumenten die worden ingezet inventariseren gegevens. Hiermee worden relevante feiten verzameld.

Om de vier jaar worden de verzamelde opbrengsten van de jaarlijkse kwaliteitszorg-activiteiten in een zelfevaluatie rapport samengevat. De resultaten worden verwerkt in een nieuwe versie van het schoolplan, dat ook een doorlooptijd van vier jaar heeft.

De kern van de zelfevaluatie is analyseren. De vraag daarbij is in hoeverre GPO-WN de eigen ambities realiseert, dus doet wat zij belooft. Daarover kan de vereniging zich vervolgens verantwoorden. De zelfevaluatie doet dat door de volgende onderdelen (wederom gerelateerd aan het INK-managementmodel) in samenhang te evalueren:

1. De houdbaarheid van de missie en ambities.
2. Gerichtheid van de relatie met stakeholders op het realiseren van de ambities.
3. Gerichtheid van het leiderschap en management op het realiseren van de ambities.
4. Gerichtheid van de cultuur op het realiseren van de ambities.
5. Gerichtheid van het personeelsbeleid en het personeel op het realiseren van de ambities en de kwaliteit van het werkgeverschap.
6. Gerichtheid van de bedrijfsvoering op het realiseren van de ambities.
7. Gerichtheid van het onderwijs- en leerproces op het realiseren van de ambities, op de terreinen:
 - Leerstofaanbod
 - Leerprocessen
 - Leerlingenzorg
8. Resultaten en Opbrengsten
 - Waardering van belanghebbenden (met name leerlingen, ouders en personeel)
 - Leeropbrengsten gerelateerd aan de ambities
 - Financiële opbrengsten
 - Marktpositie

Het zijn dus ook deze onderdelen die het kwaliteitsbeleid inhoudelijk structureren. Alle onderdelen komen dus in de vierjaarlijkse cyclus aan de orde, maar niet noodzakelijkerwijs elk jaar. Aan de hand van de analyse van de onderdelen worden keuzes gemaakt voor de ontwikkeling van de school. Deze worden beschreven in het koersplan van de vereniging, de schoolplannen, jaarplannen of specifieke project- of beleidsplannen.

5.2 Indeling

Niet alle onderwerpen komen elk jaar aan de orde. Er zijn onderwerpen die in ieder geval elk jaar aan bod komen, onderwerpen die elke twee jaar aan bod komen en onderwerpen die eenmaal per vier jaar aan bod komen. Deze opzet leidt per jaar tot vaste en variabele activiteiten. Het gaat hierbij om de onderwerpen, niet om de instrumenten (uit de activiteitenschema's blijkt welke onderwerpen met welke instrumenten in kaart worden gebracht).

Jaarlijks worden in ieder geval altijd de volgende onderdelen opgenomen:

- * Jaarplan
- * Persoonlijk plan medewerkers

- * Functionerings- en beoordelingsgesprekken (twee jaar aansluitend functioneringsgesprekken, het derde jaar beoordelingsgesprekken), ontwikkeling (POP)
- * Opbrengsten
- * Belangrijkste ontwikkeldoelen
- * Identiteit, kernwaarden, gedragsrichtlijnen
- * Leerstofaanbod
- * Bedrijfsvoering
- * Marktpositie
- * Rapportage directeuren koersplan

Tweejaarlijks komen de volgende onderdelen aan bod:

- * Schoolklimaat
- * Leerprocessen
- * Leerlingenzorg
- * Waardering personeel, leerlingen en ouders
- * Leiderschap

Vierjaarlijks komen de volgende onderdelen aan bod:

- * Missie
- * Ambities, koersplan en schoolplannen
- * Context van de vereniging en de scholen (ontwikkeling leerlingpopulatie, kwaliteit en relatie VVE en afnemende scholen, zorgstructuur, maatschappelijke ontwikkelingen)
- * Organisatie van de vereniging

De beknopte zelfevaluaties gaan ieder jaar over de jaarlijkse onderwerpen. Het tweede jaar komen daar de tweejaarlijkse onderwerpen extra bij. De vierjaarlijkse onderwerpen komen aan bod in de uitgebreide zelfevaluatie, die ook eens in de vier jaar plaatsvindt.

5.3 Activiteiten

Kwaliteitszorgactiviteiten worden uitgevoerd op verenigings- en op schoolniveau. Deze activiteiten worden besproken in het directieberaad. Daarbij staat voorop dat bespreking de kans biedt voor leren en verdere ontwikkeling.

5.3.1 Jaarlijks

Wat	Hoe	Wanneer
Jaarplan scholen	Digitale Academie Halfjaargesprekken directeur bestuurder – schooldirecteuren (rapportage koersplan)	Begin kalenderjaar
Persoonlijk plan alle medewerkers	Digitale Academie	Begin schooljaar (directeuren kalenderjaar)
Leeropbrengsten	Trendanalyse op basis van leerlingvolgsysteem en de kengetallenmonitor	Einde schooljaar
Resultaten belangrijkste ontwikkeldoelen (10 per school)	Digitale Academie	Begin kalenderjaar

Identiteit, kernwaarden, gedragsrichtlijnen	Digitale Academie	Begin kalenderjaar
Leerstofaanbod	Check schoolplan (dekkend voor de kerndoelen)	Einde schooljaar voor komende schooljaar
Functionerings- en beoordelingsgesprekken	Gesprek directeur - medewerker	Twee jaar een functioneringsgesprek en derde jaar een beoordelingsgesprek
Bedrijfsvoeringsresultaten: * Personele resultaten (ziekte, bijzonder verlof, e.d.) * Financiële resultaten	Personeelsadministratie Jaarrekening	Elk kwartaal Begin kalenderjaar
Marktpositie	Leerlingentelling/aanmelding en leerlingenprognoses	Begin schooljaar
Visitatiebezoek door de directeur bestuurder	Ligt de school op koers van koersplan GPO-WN en schoolplan school	Tijdens schooljaar
Rapportage gesprekken koersplan directeur bestuurder - directeur	Nagaan of doelen jaarplan uit koersplan GPO-WN zijn gerealiseerd	Februari en september

5.3.2 Tweejaarlijks

De tweejaarlijkse activiteiten vinden plaats in jaar 1 en jaar 3 van de vierjaarlijkse cyclus, of in jaar 2 en jaar 4 van de vierjaarlijkse cyclus.

Wat	Hoe	Wanneer
Voortgang schoolplan en jaarplannen	Nagaan of doelen koers- en schoolplannen worden gerealiseerd, door een interne audit	Jaar 2 en jaar 4 v/d 4
Schoonklimaat	Vragenlijst leerlingen, ouders en personeel	Jaar 1 en jaar 3 v/d 4
Leerprocessen	Vragenlijst leerlingen, ouders en personeel	Jaar 1 en jaar 3 v/d 4
Leerlingenzorg	Vragenlijst leerlingen, ouders en personeel. Evaluatie handelingsplannen IB'ers	Jaar 1 en jaar 3 v/d 4
Tevredenheidspeiling leerlingen, ouders, personeel	Vragenlijsten	Jaar 1 en jaar 3 v/d 4
Leiderschap	Vragenlijst personeel, functioneringsgesprekken directeurs, POP's directeurs (Digitale Academie) en 360° feedback	Divers

5.3.3 Vierjaarlijks

Wat	Hoe	Wanneer
Missie, ambities, koers- en schoolplannen en resultaten (zelfevaluatie)	Nagaan of doelen koers- en schoolplannen zijn gerealiseerd, gebruikmakend van de verzamelde evaluatiegegevens	Jaar 4
Externe audit op de zelfevaluatie	Versterken van en reflectie op de zelfevaluatie	Jaar 4
Contextanalyse	Omgevingsanalyse en analyse leerlingenkenmerken	Jaar 4
Evaluatie organisatie van de vereniging (zoals de organisatiestructuur, communicatiestructuur, besluitvormingsstructuur, etc.)	Vragenlijst personeel, vragenlijst directeuren	Jaar 4

NB. Het spreekt vanzelf dat de diverse vragen voor vragenlijsten tot één vragenlijst worden samengevoegd en op hetzelfde moment worden afgenomen.