

# Vrije School De Zonnewende

Kleuter- en basisonderwijs in Zutphen

## Schoolplan

2015/19



Het schone bewonderen  
het ware behoeden  
het edele vereren  
het goede besluiten:

Dit leidt de mens in het leven  
tot zijn bestemming,  
in handelen tot het juiste,  
in het voelen tot vrede,  
in het denken tot licht

en leert hem vertrouwen  
op het goddelijk wezen in alles wat is:  
in het Wereld-al, in de zielegrond.

Rudolf Steiner

# Inhoudsopgave Schoolplan 2015-2019

	<b>Voorwoord</b>	Relatie met WMK: beleidsterreinen en competenties
1	<b>Inleiding</b>	1.1 Doelen en functie van het schoolplan 1.2 Procedures opstellen en vaststellen van het schoolplan 1.3 Verwijzingen
2	<b>Schoolbeschrijving</b>	2.1 Gegevens school 2.2 Kenmerken directeur en leraren 2.3 Kenmerken leerlingen 2.4 Kenmerken ouders en omgeving 2.5 Prognoses: interne en externe ontwikkelingen
3	<b>Onderwijskundig beleid</b>	3.1 Missie 3.2 Visie: algemeen en specifiek 3.3 Religieuze oriëntatie 3.4 Leerstofaanbod] + Toetsinstrumenten 3.5 Taallesonderwijs; Vreemde Taalonderwijs w.o. Engels 3.6 Rekenen en Wiskunde 3.7 Sociale en emotionele ontwikkeling 3.8 Actief Burgerschap en sociale cohesie; cultuureducatie 3.9 Bewegingsonderwijs 3.10 ICT – Wetenschap en Techniek 3.11 Leertijd 3.12 Pedagogisch Klimaat 3.13 Didactisch Handelen 3.14 Actieve rol van de leerlingen 3.15 Zorg en begeleiding 3.16 Opbrengstgericht werken 3.17 Opbrengsten 3.18 Groene Lijn door de school 3.19 Coöperatief leren
4	<b>Personeelsbeleid</b>	4.1 Inleiding 4.2 Vertaling stichtingsbeleid naar schoolbeleid 4.3 Organisatorische doelen 4.4 Beroepshouding 4.5 Instrumenten voor personeelsbeleid
5	<b>Organisatie &amp; beleid</b>	5.1 Organisatiestructuur + cultuur 5.2 Structuur (groeperingvormen) 5.3 Schoolklimaat (incl. Sociale Veiligheid en Risico-Inventarisatie 5.4 Communicatie (intern) 5.5 Communicatie (met externe instanties) 5.6 Communicatie (met ouders) 5.7 Begeleiding naar VO scholen 5.8 Voor- en vroegschoolse educatie 5.9 Buitenschoolse opvang (voor-, tussen- en naschools)
6	<b>Financieel beleid Materieel beleid</b>	6.1 Lumpsum financiering – ondersteuning 6.2 Externe geldstromen 6.3 Interne geldstromen 6.4 Sponsoring
7	<b>Kwaliteitsbeleid</b>	7.0 Kwaliteitszorg + toelichting op indicatoren 7.1 Wet-en regelgeving 7.2 Evaluatie Schoolplan 7.3 Analyse inspectierapport(en) 7.4 Uitslagen Quick Scan en analyse 7.5 Analyse kwaliteitsonderzoek vragenlijst ouders 7.6 Analyse sociale veiligheid vragenlijst leerlingen 7.7 Analyse sociale veiligheid vragenlijst leerkrachten 7.8 Analyse sociale veiligheid vragenlijst ouders 7.9 Het evaluatieplan 7.10 Kwaliteitsprofiel Verbeterpunten 7.11 Plan van Aanpak (2015-2016) 7.12 Plan van Aanpak (2016-2017) 7.13 Plan van Aanpak (2017-2018) 7.14 Plan van Aanpak (2018-2019)

# Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2015-2019 is afgestemd met de twee scholen P.O van de Stichting Vrije scholen Noord en Oost Nederland: De IJssel en de Zwaan. Deze beleidsterreinen vinden wij relevant voor onze schoolontwikkeling. Zij vormen de focus voor onze **kwaliteitszorg** (zie hoofdstuk 7). Dit betekent dat wij deze beleidsterreinen:

1. Beschrijven                                      Wat beloven we? [zie schoolplan]
2. Periodiek (laten) beoordelen      Doen wij wat we beloven? [zie hoofdstuk 7.9]
3. Borgen of verbeteren                      Wat moeten wij borgen? Wat verbeteren? [zie hoofdstuk 7.10 t/m 7.14]

De onderscheiden beleidsterreinen komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezicht kader.

Tevens beschrijven we in deze inleiding de competenties (in de geest van de wet *Beroepen in het onderwijs*) die wij hanteren voor de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers. Deze competenties vormen de rode draad in ons **integraal personeelsbeleid** (zie hoofdstuk 4). De beleidsterreinen en de competenties zijn logisch gekoppeld en afgeleid van de zeven bekwaamheidseisen in de wet Bio. Zie het schema op de volgende pagina.

Ceciel Wolfkamp  
Directeur Vrije School De Zonnewende Zutphen

<b>Onze beleidsterreinen (kwaliteitszorg)</b>	<b>Onze competenties (integraal personeelsbeleid)</b>	<b>Afgeleid van de Wet BIO</b>
Religieuze oriëntatie (3.3.)		Vakinhoudelijk competent <b>(3)</b>
Leerstofaanbod (3.4)	Vakmatige beheersing	Vakinhoudelijk competent <b>(3)</b>
Taallesonderwijs (3.5)		Vakinhoudelijk competent <b>(3)</b>
Rekenen en Wiskunde (3.6)		Vakinhoudelijk competent <b>(3)</b>
Sociaal-emotionele opvoeding (3.7)		Vakinhoudelijk competent <b>(3)</b>
Actief Burgerschap; cultuureducatie (3.8)		Vakinhoudelijk competent <b>(3)</b>
Bewegingsonderwijs (3.9)		Vakinhoudelijk competent <b>(3)</b>
ICT (3.10) Wetenschap en Techniek		Vakinhoudelijk competent <b>(3)</b>
Leertijd (3.11)	Gebruik leertijd	Organisatorisch competent <b>(4)</b>
Pedagogisch klimaat (3.12)	Pedagogisch handelen	Pedagogisch competent <b>(2)</b> Inter-persoonlijk competent <b>(1)</b>
Didactisch handelen (3.13)	Didactisch handelen	Didactisch en vakinhoudelijk competent <b>(3)</b> Organisatorisch competent <b>(4)</b>
Actieve rol leerlingen (3.14)	Didactisch handelen	
Schoolklimaat (5.3)		Inter-persoonlijk competent <b>(1)</b>
Zorg en begeleiding (3.15)	Zorg voor leerlingen	Vakinhoudelijk competent <b>(3)</b>
Passend onderwijs/afstemming (3.16) Handelingsgericht werken		
Opbrengstgericht werken (3.17)	Opbrengstgerichtheid	
Opbrengsten (3.18)	Opbrengstgerichtheid	
Beroepshouding (4.3)		Competent in samenwerken (omgeving) <b>(6)</b>
Integraal Personeelsbeleid (4.4)	Professionele instelling	Competent in samenwerken (collegae) <b>(5)</b> Competent in reflectie en ontwikkeling <b>(7)</b>
Interne communicatie (5.4)	Communicatie	Competent in samenwerken (collegae) <b>(5)</b>
Externe contacten (5.5.)	Communicatie	Competent in samenwerken (omgeving) <b>(6)</b>
Omgang met ouders/verzorgers (5.6)	Communicatie	Competent in samenwerken (omgeving) <b>(6)</b>
Voor- en vroegschoolse educatie (5.7)		
Kwaliteitszorg (7.1)	Gerichtheid op kwaliteit	Competent in reflectie en ontwikkeling <b>(7)</b>
Wet-en regelgeving (7.2) [S&S]		

In het schoolplan zijn hoofdstukken opgenomen (zie inhoudsopgave) die nader ingaan op de doelen die we stellen ten aanzien van de genoemde beleidsterreinen. In hoofdstuk 4, Integraal Personeelsbeleid, gaan we nader in op de rol en de functie van de onderscheiden competenties.

# Hoofdstuk 1 Inleiding

## 1.1. Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft in de eerste plaats onze kwaliteit, onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze verbeterdoelen (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2015-2019. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk 7) willen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

## 1.2. Procedures voor het opstellen, vaststellen en levend houden (maken) van het schoolplan

Het schoolplan is door de directeur opgesteld in overleg met het team. De teamleden hebben meegedacht over de invulling van de verschillende hoofdstukken. De komende vier jaar zullen we het schoolplan op de volgende manieren levend houden:

- Team betrekken bij (inhoud) jaarplan en voorleggen aan de MR
- Publiceren van het jaarplan – jaarverslag op de website
- Met team afgelopen jaar evalueren (jaarverslag)
- Publiceren onderdelen schoolplan met ouders via weekbericht
- Betrekken van het team bij het vaststellen van de streefbeelden
- Beleidsterreinen + ambities: 1 x per 4 jaar beoordelen (Quick Scan)
- Ambities worden betrokken bij het gesprekscyclus (FG, POP, Bekwaamheidsdossier)
- Aspecten bespreken tijdens de teamvergaderingen en studiedagen

## 1.3. Verwijzingen

Ons schoolplan is een rompplan. Daarom verwijzen we naar de volgende beleidsstukken:

- Schoolgids
- Ondersteuningsplan
- Inspectierapport 24-01-2013 Vrije School De Zwaan en 14-03-2014 Vrije School De IJssel
- Strategisch Beleidsplan Stg. Noord Oost Nederland
- Protocol Dyslexie
- Aannamebeleid en Procedure
- Kleuterschoolwerkplan
- Procedure Overgang Kleuter/Eerste klas
- Procedure Derde Kleuterjaar
- Procedure Overgang PO/VO

# Hoofdstuk 2 Schoolbeschrijving

## 2.1. Gegevens school

Vrije School De Zonnewende  
Basisonderwijs  
Valckstraat 30  
7203 GC ZUTPHEN  
☎ 0575-516380  
[www.vrijeschooldezonnewende.nl](http://www.vrijeschooldezonnewende.nl)

## 2.2. Kenmerken directeur en leraren

De school heeft een directeur. Zij beschikt over het diploma Directeur Primair Onderwijs. De directeur van de school wordt bijgestaan door de IB-er.

Het aantal teamleden is 27: twee in voltijd en 25 in deeltijd. De school beschikt daarnaast over een conciërge en twee administratief medewerksters, allen in deeltijd. De leeftijdsopbouw wordt weergegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-8-2015).

Ons team kent een aantal specialisten: Intern Begeleider (IB), Remedial Teacher (RT), Reken- en Taalcoördinator. Alle onderwijsspecialisten hebben een specifieke opleiding gevolgd op basis van hun specialisme.

Het ziekteverzuim is laag: het gemiddelde percentage over de afgelopen drie jaar is 4,43 %. Gem.region. 6,5 %.

### Leeftijdsopbouw:

Per 1 aug. 2015	Directeur/ IB	OP	OOP
Ouder dan 50 jaar	1	15	3
Tussen 40 en 50 jaar	1	5	1
Tussen 30 en 40 jaar		4	
Tussen 20 en 30 jaar			
Jonger dan 20 jaar			
<b>Totaal</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>4</b>

Op = Onderwijzend personeel OOP =Onderwijzend Ondersteunend Personeel.

## 2.3. Kenmerken leerlingen

Onze school wordt bezocht door 346 kinderen (stand van zaken 1-10-2014). Onze school werkt niet met leerling gewichten. Over het algemeen hebben wij leerlingen uit een witte, hoogopgeleide bevolkingsgroep.

Er zijn weinig allochtone kinderen.

## 2.4. Kenmerken ouders en omgeving

Onze school staat in een licht vergrijzende wijk. Onze leerlingen komen echter volstrekt niet alleen maar uit de eigen wijk, maar uit geheel Zutphen en ook uit de omliggende plaatsen.(Eefde, Warnsveld, Lochem en Almen). Gemiddeld hebben onze ouders een Hbo-opleiding. De ouderpopulatie laat geen directe gevolgen zien voor ons beleid m.b.t. actief burgerschap en sociale cohesie.

## 2.5. Prognoses: interne en externe ontwikkelingen

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, de medewerkers en de leerlingen. Dit komt mede door het samenvoegen van de beide scholen De IJssel en De Zwaan. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzes.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
<p>Brede ontwikkeling van de kinderen; hoofd, hart en handen worden aangesproken.                      Kunstzinnig onderwijs                      Periode onderwijs                      Aandacht voor het individuele kind binnen een klassengemeenschap.</p> <p>Jaarfeesten en gemeenschapszin                      Ouderparticipatie                      Natuurbeleving (boerderijschool, tuinbouw)                      Aandacht voor duurzaamheid</p> <p>Enthousiast team                      Veel expertise in huis                      Goede zorgstructuur                      Verslaglegging ontwikkeling kind                      Leerkracht gaat 3 jaar mee met de klas</p>	<p>Communicatie tussen de verschillende geledingen ouders, leerkrachten, MT.                      Verhelderen van de procedure bij conflicten.                      Vergroten van de veiligheid binnen een groter wordend team.                      Minder ruimte voor individuele inbreng.</p> <p>Opbrengstgericht werken</p> <p>Leerlijn taal en rekenen laten aansluiten op de leerlijnen op de bovenbouw en visa versa.</p>

KANSEN	BEDREIGINGEN
<p>Professionalisering leerkrachten                      Hoog niveau Vrije Schoolonderwijs                      Opbrengstgericht werken versterken                      Vormgeven aan passend onderwijs</p> <p>Meer draagkracht</p> <p>Toename van leerlingen                      Mooi, nieuw schoolgebouw                      Positieve PR</p>	<p>Financiën                      Terugloop leerlingenaantal</p> <p>Overbelasting personeel</p> <p>Verlies van eigen schoolidentiteit</p>

De beschrijving van de sterke/zwakke kanten en kans/bedreigingen is mede ingegeven door het samenvoegen van de twee scholen Vrije School de IJssel en Vrije School De Zwaan met ingang van 1 augustus 2015.

Plan van aanpak zwakke kanten en bedreigingen:

- Instellen werkgroep i.v.m. doorgaande leerlijnen bovenbouw
- Instellen werkgroepjes bespreken verschillen en overeenkomsten en nieuwe afspraken maken



# Hoofdstuk 3 Het onderwijskundig beleid

## 3.1 Missie

### 3.1.1 Missie van onze school

De pedagogische missie van de vrijeschool is gestoeld op de gedachtegang en het mensbeeld van Rudolf Steiner. Binnen ons onderwijs wordt gebruik gemaakt van leerstof als ontwikkeling stof die zich richt op het aanspreken van de totale leerling (hoofd, hart en handen) in de verschillende leeftijdsfasen.

### 3.1.2 Slogan en kernwaarden

Onze slogan is: "Worden wie je bent". Wij zoeken naar het wezen van ieder individu. Elk kind kan zich ontplooiën naar zijn eigen mogelijkheden. Elk kind is een belofte.

#### **Onze pedagogische kernwaarden zijn:**

##### Aansluiten bij dit kind

Het kind met zijn specifieke en unieke mogelijkheden staat in ons onderwijs centraal. Op onze school willen we met het onderwijs en de begeleiding zoveel mogelijk aansluiten bij de ontwikkeling en belevingswereld van het kind en het onderwijs daarop afstemmen en inrichten. We maken dat nog meer specifiek door te kijken naar de essentie van ieder kind.

##### *Praktisch:*

- *lesstofopbouw verzorgen van kleuterklas tot en met onderbouwklassen (aansluitend bij leeftijdsfasen van het kind);*
- *Inrichting schooljaar loopt mee met dagritme en de seizoenen; periodeonderwijs en jaarfeesten zijn daar een invulling van;*
- *differentiëren naar kinderen op werkvorm en niveau waarbij er aandacht is voor de individuele mogelijkheden van het kind zowel aan de ondersteuningskant als aan de meer begaafde kant.*
- *kinderbesprekingen in het team en met ouders in zorgteam overleggen*

##### Ontwikkeling van het kind

We werken niet met rapporten en cijfers. We kijken naar de essentie en de ontwikkeling van het kind. Dit brengen we in beeld en bespreken dat met elkaar en met de ouders. We nemen wel de periode – en de Cito toetsen af. De uitslagen van deze toetsen worden vermeld in het getuigschrift. Voor kinderen die extra zorg nodig hebben, geven we die zorg in de vorm van gerichte extra aandacht, aangepast werk en begeleiding door deskundigen waar we nauw mee samenwerken om tot een effectieve aanpak te komen. We werken potentie- en ontwikkelingsgericht, maar er wordt ook voortdurend gecontroleerd of de leerdoelen worden gehaald.

##### *Praktisch:*

- *werken met jaarlijkse getuigschriften;*
- *extra zorg en aandacht voor kinderen die dat nodig hebben;*
- *verificatie van leerdoelen door notatie, kerndoelen, periodedoelen en leerstofdoelen.*

##### Hoofd, hart en handen

In de vormgeving van het onderwijs kiezen wij voor het aanspreken van een combinatie van hoofd, hart en handen. Het gaat niet alleen om het weten, maar ook om het voelen/beleven en doen. En dat geldt voor alle onderdelen van het onderwijs.

##### *Praktisch:*

- *toneel en spelen, verhalen schrijven en vertellen, poëzie, ritme, grammatica en spelling nemen centrale rol in;*
- *veel werken met muziek, ambacht en kunst : schilderen, tekenen, boetseren en euritmie;*
- *variatie in leervormen, bijv. rekenen met concrete materialen, uitdagende opdrachten en leren met beweging;*
- *schooltuinen en werken in de natuur;*
- *de boerderijschool als voorbeeld waarin hoofd, hart en handen worden geïntegreerd.*

### Leren in context en omgeving

De lesstof is ontwikkelstof. Iedere situatie die zich aandient is materiaal om van te leren, dat kan dus een verhaal zijn, een situatie in de klas, een ervaring van een leerling, een boerderijproject, etc. Al deze situaties worden benut als leerstof en leerstof voor de leerlingen.

#### *Praktisch:*

- *werken met verhalen: voor ieder jaar staat bepaalde verhaalstof centraal;*
- *werken met opdrachten gerelateerd aan situaties en gebeurtenissen in de klas, op school of in de omgeving;*
- *werken in projecten: bijv. boerderijschoolproject, Zutphen-project voor invulling geschiedenislesstof;*
- *taakgericht werken: werken met taken geplaatst in een context, bijv. maak een toneelstuk vanuit de verhaalstof of spreekbeurten gerelateerd aan economische aardrijkskunde, etc.*

### **Organisatie**

#### Samen werken aan de school

Leerkrachten, leerlingen en ouders vormen samen een gemeenschap. We werken samen aan de school. De leerkrachten zijn primair verantwoordelijk voor het pedagogisch onderdeel van de school en ouders worden daar direct en indirect bij betrokken. De organisatie van de school is de eindverantwoordelijkheid van de directeur en daarin wordt samengewerkt met leerkrachten en ouders. Ouders participeren via werkgroepen in diverse activiteiten op school, en er is ruimte voor initiatieven van ouders.

#### *Praktisch:*

- *werkgroepen*
- *MR*
- *ouderinitiatieven*
- *klassenouderavonden en themaouderavonden*
- *kind besprekingen in zorgteam overleggen*

#### Focus, discipline en verantwoordelijkheid

Niet alles kan, en we willen niet alles!

Jaarlijks stellen wij prioriteiten voor de school, zowel pedagogisch als organisatorisch. Daarbij wordt gekeken naar wat nodig is voor het heden maar ook wat nodig is voor in de toekomst. De prioriteiten van de school worden bepaald door het team en vervolgens ter goedkeuring voorgelegd aan de MR.

#### *Praktisch:*

- *werken met speerpunten per jaar*
- *er is taakbelastingbeleid*
- *we houden ons aan afspraken*

#### Professioneel : met kennis en vaardigheden

Wat we doen, doen we goed! Wij werken continue aan de ontwikkeling van onze professionaliteit, zowel in het pedagogische stuk als in de organisatie en de communicatie van de school. We leren van onze praktijk, en groeien in onze professionaliteit.

#### *Praktisch:*

- *studiedagen*
- *interview, coaching, maatjesmiddag en schoolvideo interactie begeleiding (SVIB)*
- *functionerings- en beoordelingscyclus*
- *externe ondersteuning waar nodig*

### **3.1.3 Streefbeelden**

Voor de komende vier jaar zijn de volgende richtinggevendende uitspraken van belang voor onze activiteiten en prioritering:

1. Op onze school is er sprake van passend onderwijs en werken wij handelingsgericht
2. We zeggen wat we doen en doen wat we zeggen: We hebben schoolafspraken en communiceren daarover naar buiten
3. Alle medewerkers werken (samen) aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling
4. Op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt d.w.z. we richten ons ook op meetbare doelen en resultaten. De toets resultaten liggen boven het landelijke gemiddelde
5. Alle medewerkers kunnen gedifferentieerd werken en hebben het klassenmanagement op orde
6. Beginnende geletterdheid een structurele plek geven binnen het kleuteronderwijs
7. Op onze school wordt systematisch (gestructureerd) aandacht geschonken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling
8. Onze school beschikt over een systeem van kwaliteitszorg
9. Leerkrachten blijven niet langer dan drie jaar bij hun klas
10. Wij geven de vrijeschool specifieke vakken zoals tuinbouw, houtbewerken, euritmie, handwerken
11. Coöperatief leren wordt regelmatig ingezet als methodiek

### **3.1.4 Missiebeleid**

Onze missie, slogan en kernwaarden komen 1 x per 4 jaar aan bod op een teamvergadering.

## **3.2 De visie van de school**

### **3.2.1 Algemeen**

Onze school is een vrije school voor kleuter- en basisonderwijs. Dit betekent dat antroposofie een belangrijk onderdeel is van onze identiteit. Een ander belangrijk onderdeel van onze identiteit wordt zichtbaar in onze manier van samenwerken. Steeds zijn we op zoek naar ruimte voor het individu in de sociale context van de school. Ruimte voor jezelf, respect voor de ruimte van een ander, dat zijn de kernkwaliteiten die we onze leerlingen graag meegeven.

De school wil binnen haar mogelijkheden samen met directeur, leerkrachten, leerlingen en hun ouders duurzaamheid tot een kernpunt binnen de school te maken. We willen daarmee vanuit de traditionele waarden van de vrijeschool een verbinding maken naar een gezonde toekomst, voor ons allen en dus voor een gezonde planeet. Daarmee streven we dus een moderne, toekomstbestendige invulling van de antroposofie na.

### **3.2.2 Jaarfeesten**

In ons onderwijs is er aandacht voor de natuur, het jaarverloop en de 'jaarfeesten'; daarin kan het kind de morele of religieuze dimensie van het mensenleven beleven.

Het ritmisch meebeleven van de seizoenen met de religieus culturele hoogtepunten gaat van seizoentafel tot jaarfeest. Het vieren van jaarfeesten versterkt het besef van onze verbinding met de aarde als levend organisme. Schoolfeesten bieden een podium voor vieringen en voor leerstofpresentaties door leerlingen. Ouders worden uitgenodigd mee te doen aan de voorbereidingen en de presentaties bij te wonen. De kinderen worden voorbereid door vertelstof, klassengesprek, toneelspel en kunstzinnige activiteiten. Hoogtepunten uit andere culturen hebben ook een plaats in de cirkel van het jaar.

### **3.2.3 Kleuronderwijs**

Door een goed verzorgde, veelzijdige leef-, leer- en werkomgeving kunnen kleuters zich veilig voelen en spelend ontwikkelen. Pedagogische trefwoorden zijn: ritme, nabootsing, gewoontevorming, natuurlijke materialen, sensomotorische ontwikkeling, sprookjes, fantasierijke beelden, spel en exploratie. De kleuterjuffen leiden uitingen en gedragingen van kinderen harmonisch in goede banen. Tijdens het laatste kleuterjaar heeft de ontwikkeling naar schoolrijpheid toe expliciet aandacht.

### 3.2.4 Onderwijs volgens leeftijdsfasen

Elke leeftijd kent een eigen gesteldheid en gevoeligheid. Leraren streven met hun pedagogisch en didactisch handelen naar aansluiting bij de ontwikkelingsfase geïnspireerd op de vrijeschoolpedagogiek van het kind. Periode- en vertelstof passen telkens bij de leeftijd. De leraar houdt in de benadering van de leerlingen rekening met hun sociaal-emotionele ontwikkeling. Omdat de leeftijdsgebonden ontwikkelingsfasen een belangrijke rol spelen, staan de leeftijd homogene groepen centraal bij de praktische inrichting van het onderwijs. Binnen het gegeven van deze groepen differentieert de leraar naar niveau.

Een kind kan zijn of haar mogelijkheden het beste realiseren wanneer het ontwikkelen van cognitieve vaardigheden, kunstzinnigheid en interesse in de wereld hand in hand gaan. Deze gebieden worden in het onderwijs aangesproken. We scheppen hiermee voorwaarden voor een goed pedagogisch klimaat. Onderwijs in groepsverband maakt de sociale dimensie voor het kind beleefbaar. Sociale veiligheid en –redzaamheid verzorgen we zo, dat daarbij ook de gemeenschap in de groepen en de school beleefbaar wordt.

### 3.2.5 Onderwijskundig concept

Het onderwijs in de vrije school is gebaseerd op inzichten in de ontwikkeling die elk kind doormaakt op weg naar volwassenheid. De antroposofische menskunde ligt aan de basis van ons vrijeschool onderwijs.

Het opgroeiende kind ontwikkelt zich in *fasen*. De belangrijkste zijn:

- de kleuterfase (ongeveer tot het 6/7 jaar)
- de kinderfase (van 6/7 tot het begin van de puberteit)
- de puberteit en adolescentie (van puberteit tot rond het 21<sup>ste</sup> jaar)

Zie Leerstofaanbod

### 3.2.6. Periodeonderwijs

Het schooljaar wordt verdeeld in een aantal periodes van elk ongeveer 3 a 4 weken. Per periode staat een onderwerp uit het leerplan centraal. Elke ochtend is een groot deel van de tijd voor dit “periodeonderwijs” bestemd. De leerlingen verdiepen zich zodoende gedurende meerdere weken in één onderwerp, zodat ze zich met de stof kunnen verbinden. De periodes samen vormen een samenhangend geheel dat in het leerplan is verankerd.

In het periodeonderwijs wordt ook gestalte gegeven aan de verschillende fasen van het leerproces: dit proces verloopt van meer concrete beelden en concrete activiteiten naar uiteindelijk mentale en meer abstracte kennis en vaardigheden. In dit proces kan ook de fysieke beweging en de kunstzinnige activiteiten een plaats hebben.

### 3.2.7. Specifiek

Op onze school vinden we de ontwikkeling van kind en leerkracht belangrijk; als wijzelf in ontwikkeling blijven kunnen wij de kinderen enthousiasmeren om te leren.

De leerkrachten stellen zich de volgende onderwijskundige doelen:

1. Het verkennen van de ons omringende wereld, op zo'n manier dat het kind de wereld en zichzelf leert kennen.
2. Het individuele kind tot zijn/haar recht laten komen, waarbij we de klas als wezenlijke sociale factor voor een gezonde individuele ontwikkeling beschouwen.
3. Ons leerplan zoals beschreven in Volglijn (ons leerlingvolgsysteem) is de rode draad door de leerstof; er is ruimte om in te gaan op wat een kind, of groep op een bepaald moment vraagt.
4. Het aanleren van schoolse vaardigheden zoals rekenen, schrijven, lezen en vaardigheden op motorisch of kunstzinnig gebied.
5. Een evenwichtige ontwikkeling van denken- voelen- willen mogelijk maken.
6. Wij willen actief de levensvreugde verzorgen binnen de schoolgemeenschap beginnend bij onszelf.
7. Beweging staat aan de basis van ieder leerproces, begint in de kleuterklassen (ochtendspel/vrij spel) wat op de onderbouw voortgang vindt in het aanvankelijk schrijven en rekenen en wat in al zijn facetten wordt ondersteund door het vak euritmie.
8. In de lessen stimuleren wij de samenwerking tussen de kinderen vanuit de ervaring dat samen leren vruchtbaar is. (Coöperatief leren)

9. We willen zorgen voor een veilige, vertrouwde, gezonde omgeving waarin het kind zich uitgenodigd voelt zich te laten zien.
10. In onze visie is de opvoeding van het kind een gezamenlijke taak van ouders en onderwijsgevendenden.
11. Leeftijdsgebonden ontwikkelingsfasen spelen een belangrijke rol. Daarom staan de leeftijd *homogene groepen* centraal bij de praktische inrichting van het onderwijs.
12. Door een verschuiving van het aanbod van nieuwe leerlingen zijn wij genoodzaakt combinatieklassen te maken. Eén van de leidende principes, het klassikale en ontwikkelingsgerichte aanbod, krijgt daardoor een andere invulling. Door het niet werken met standaard methodes, de klas regelmatig als geheel aan spreken en toch in te gaan op de verschillen in ontwikkeling, vindt er een vorm van verschuiving en differentiatie plaats. Het streven is voor bijna alle periodevakken met uitzondering van taal en rekenen, een gemeenschappelijke beleving aan te reiken aan beide jaargroepen. Al het overige onderwijs wordt ook vanuit een gemeenschappelijke stemming of inhoud aangereikt: muziek, schilderen, tekenen, boetseren, gymnastiek en vreemde talen. Differentiatie treedt vanzelf op. Wie beter musiceert speelt samen met anderen die dat ook kunnen en krijgt een moeilijker partij of brengt zijn eigen instrument mee etc. In een combinatieklas wordt extra aandacht geschonken worden aan de groepsprocessen.

### 3.3 Religieuze oriëntatie

Openheid, verwondering en eerbied t.a.v. mens en natuur zijn kwaliteiten die de leraren in al hun lessen bij de kinderen willen aanspreken en zelf voorleven. Hiermee sluit vrije schoolpedagogie aan bij de natuurlijke religiositeit in het kind. We willen het kind stimuleren en de ruimte bieden om te worden wie hij in zijn diepste wezen is.

De school heeft een Christelijke grondslag. De jaarfeesten, zoals Pasen, Advent, Kerst, Pinksteren worden elk jaar samen gevierd. Daarnaast is er veel aandacht voor de aan de jaarfeesten verwante thema's.

We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling, actief burgerschap en sociale cohesie.

Het gaat om **verbondenheid**: met jezelf, met de ander en met de omgeving.

De dag wordt begonnen en afgesloten met een spreuk of lied. Dit geldt ook voor de maaltijden.

In de vertelstof van het hoofdonderwijs komen thema's aan bod uit het religieus culturele erfgoed zoals

- de overgedragen sprookjes
- de heiligenlegenden en de fabels
- de verhalen uit het Oude Testament
- verhalen uit de Noorse, Griekse en Romeinse mythologie
- verhalen verbonden aan christelijke en andere geestelijke en religieuze stromingen zoals het Boeddhisme, de Islam, het Jodendom en anderen.

Daarnaast is het vak 'Venster uur' opgenomen in het leerplan waarin we "naar binnen en naar buiten kijken".

#### Het Venster uur

Het Venster uur wordt gegeven in alle klassen op dezelfde tijd.

De leerkracht die het Venster uur geeft in een klas heeft een verbinding met de stof die voor deze klas geschikt is. Ieder jaar wordt gekeken wie in welke klas dit vak geeft.

Het Venster uur kan op diverse manieren ingevuld worden o.a.:

- Verhaal + gesprek met de klas over het thema
- Regenboog en rots en water oefeningen (oefeningen op sociaal-emotioneel vlak)
- Mensen uitnodigen in de klas die komen vertellen over een thema, gebeurtenis, geloof, culturele achtergrond.
- Coöperatieve oefeningen waarbij wordt gewerkt aan groepsvorming
- Bezoek brengen aan.....

- Kringgesprek
- Filosoferen met kinderen
- Contact oefeningen

Onze **ambities** zijn:

Expliciet aandacht te besteden aan:

1. Levensbeschouwing
2. geestelijke stromingen
3. de sociaal-emotionele ontwikkeling
4. actief burgerschap en sociale cohesie
5. religieuze feesten

### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directeur en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- Het verankeren van het vak "Venster uur" in het leerplan en het borgen in de school.
- Leerlingen bewust laten kennismaken met de verschillen tussen mensen dichtbij en ver weg.
- Oriëntatie op aanbod multiculturele samenleving.

## **3.4 Leerstofaanbod**

In het "leerplan" is de lesstof zo geordend dat het aansluit bij de ontwikkelingsfase van de betreffende leeftijd. Als ontwikkelingsfase en lesstof op elkaar aansluiten, voelt het opgroeiende kind zich aangesproken. Wat nieuw is per fase, wordt zodoende in de gehele persoonlijkheid opgenomen. – In deze zin is in de vrijeschool de lesstof ook "ontwikkelingsstof".

Voor een kleuter is de fysieke en sociaal emotionele ontwikkeling nog heel fundamenteel. Pas als die voldoende ver is, kan het kind doelgericht leren. (Zie ook het kleuterschoolwerkplan) Deze school- of leerrijpheid (rond het zesde en zevende levensjaar) is in de vrije school een belangrijk thema. Ook is bijvoorbeeld het tempo waarin de kinderen leren lezen en schrijven aanvankelijk wat lager dan tegenwoordig (in ons land) gebruikelijk is; we denken dat het aanvankelijk wat lagere tempo beter in overeenstemming is met de ontwikkelingsfase van de jonge kinderen. Vanaf klas 3/4 is dat verschil er niet meer.

Het leerplan is uitgewerkt in mesoleerlijnen (*Volglijn*). Deze leerlijnen zijn dekkend met de kerndoelen; zij laten voldoende ruimte voor de leerkracht om inhoud en opzet van de lessen af te stemmen op de concrete kinderen in haar/zijn klas.

De concrete invulling van de lessen berust, binnen de kaders van het leerplan, bij de leerkracht. Er zijn echter per vak wel schoolafspraken gemaakt. Het team van leerkrachten bespreekt regelmatig de verschillende klassen, om zodoende de kinderen goed in beeld te houden. In de z.g. *kinderbespreking* richt het team de aandacht op één (zorg-) leerling: hoe karakteriseren we deze leerling en wat kunnen we speciaal voor deze leerling inrichten? We kijken dan ook vanuit de wilsrichting naar het kind.

Gezien de wijze waarop wij het onderwijsproces opvatten en inrichten, is het voor ons als vrije school van belang gebruik te kunnen maken van begeleiders die thuis zijn in het vrije schoolonderwijs. Vrije scholen maken daarom gebruik van een eigen begeleidingsdienst.

Voor het oefenen van de leerstof gebruiken we gedeeltelijk eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden vooral in de vaklessen als oefenmateriaal gebruikt door de leraren. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methodeonafhankelijke en methodegebonden toetsen.

#### Onze **ambities**:

1. Onze leerlijnen en onze methoden voldoen aan de kerndoelen (zie overzicht)
2. We gebruiken voor Taal en Rekenen methodeonafhankelijke toetsen (zie overzicht)
3. Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn
4. Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen (gedifferentieerd onderwijs)
5. Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling
6. De school besteedt aandacht aan actief (goed) burgerschap
7. Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT
8. Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs
9. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs
10. Het aanbod voor kleuters staat beschreven in het kleuterschoolwerkplan

Het periodeonderwijs biedt de ruimte voor ademend onderwijs binnen één domein. Het doel is om effectief leren door intensieve verbinding met de lesstof af te wisselen met tijdelijk mogen vergeten. De opbouw van de periode is in harmonie met de leeftijdsfase en de seizoenen; er vindt differentiatie plaats door bijvoorbeeld coöperatieve werkvormen, tutorleren, individuele periodeverwerking en afstemming met relevante vaklessen. Bij het vormgeven van de periode maakt het team gebruik van zich steeds vernieuwende inzichten met betrekking tot planning en inhoud. Leidraad hiervoor is het leerlingvolgsysteem: Volglijn

#### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directeur en team met behulp van de Quick Scan (WMK-PO)

- Nieuwe taal- en rekenmethode
- Beschrijven leerstofaanbod voor de sociaal-emotionele ontwikkeling
- Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT

## Schema Vakken – Methodes – Toetsinstrumenten

Vak	Leerlijnen	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Zie 'Volglijn' en Taal op Maat	Methodeafhankelijke toetsen na elke periode	2016
Technisch lezen	Zie 'Volglijn'	CITO – DMT AVI: klas 1-6 Protocol Leesproblemen – Dyslexie	
Begrijpend lezen	Goed Gelezen	CITO: begrijpend lezen klas 3-6	2017
Spelling	Jose Schraven	CITO spelling: klas 1-6	
Schrijven	Zie 'Volglijn' Novoscript/ Handschrift	Geen toetsafname maar beoordeling naar handschrift, inzet en uitvoering	2020
Vreemde talenonderwijs (o.a. Engels en Duits)	Zie 'Volglijn' Hello me	Methodeafhankelijke toetsen	2018
Rekenen	Zie "Volglijn" en Rekenrijk	CITO rekenen-wiskunde: klas 1-6 (groep 3-8)	2016
Geschiedenis	Zie 'Volglijn'	Methodeafhankelijke toetsen na elke periode	
Aardrijkskunde	Zie 'Volglijn'	Methodeafhankelijke toetsen na elke periode	
Natuuronderwijs	Zie 'Volglijn'	Methodeafhankelijke toetsen na elke periode	
Wetenschap & Techniek	Zie 'Volglijn'	Methodeafhankelijke toetsen na elke periode	
Verkeer	Veilig Verkeer Nederland	VVN	
Tekenen	Zie 'Volglijn'	Geen toetsafname	
Handvaardigheid	Zie 'Volglijn'	Geen toetsafname maar beoordeling a.d.h.v. gemaakte product en inzet	
Muziek	Zie 'Volglijn'	Geen toetsafname maar beoordeling naar inzet en uitvoering	
Drama	Zie 'Volglijn'	Geen toetsafname maar beoordeling naar inzet en uitvoering	
Bewegingsonderwijs	Zie 'Volglijn'	Geen toetsafname maar beoordeling naar inzet en uitvoering	
Sociaal-emotionele ontwikkeling	KLVS	Vragenlijst vanuit de Begeleidingsdienst voor Vrije scholen en Kleutervolgsysteem van de Begeleidingsdienst	
Religieuze oriëntatie	Niet volgens een bepaalde methode	Geen toetsafname maar beoordeling naar inzet en uitvoering	

- Zie verder *De Meerjarenplanning Leermiddelen*
- Zie *Meerjarenbegroting*



### 3.5 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. We besteden veel aandacht aan taalgebruik, ook in de vertelstof krijgt dat nadrukkelijk een plaats. Dit begint in de kleuterklassen waar sprookjes worden verteld en veel ambachtsspellen worden gedaan. Er is veel aandacht voor beginnende geletterdheid. In het vrije spel leren de kinderen veel van hun onderlinge taalgebruik en communicatie. We hechten waarde aan het kunstzinnig beleven van de taal. Er wordt veel gewerkt met poëzie, rijm, klankkleur etc. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het leesplezier van de leerlingen wordt bevorderd door de klassenbibliotheek en het voorlezen. Vanaf klas 3 worden de mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid verder ontwikkeld door bv het houden van spreekbeurten en het maken van werkstukken.

We maken gebruik van de methodiek “Zo leer je kinderen lezen en spellen” van Jose Schraven.

Onze **ambities** zijn :

1. Onze school beschikt over een up-to-date taalbeleidsplan (opnieuw doorgewerkt in 2015)
2. Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator
3. In de kleutergroepen wordt aandacht besteed aan voorbereidende taaloefeningen.
4. De school beschikt over goede (actuele) methoden spelling en begrijpend lezen.
5. Het rooster verheldert voldoende welke taalonderdelen wanneer aan bod komen
6. De school geeft technisch lezen in de klassen 1, 2, 3, 4, en 5. Indien nodig ook in klas 6
7. De school heeft per klas normen vastgesteld voor het leesonderwijs
8. Kinderen die uitvallen op technisch lezen krijgen extra leertijd door bv Tutorlezen en Ralflezen
9. De school beschikt over een *Protocol Dyslexiebeleid*.
10. We laten de kinderen taal beleven door extra activiteiten, zoals de Kinderboekenweek, de poëziewedstrijd etc.
11. We gebruiken Cito-toetsen, AVI en DMT om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen
12. Wij organiseren elk jaar een taaldag (taalvaardigheid, taalspelletjes etc.)

#### **Expressie en presentatie**

Doel is dat leerlingen zich vrij en evenwichtig kunnen en durven uiten. Het reciteren van gedichten en spreuken, het houden van presentaties en toneelspel en euritmie zijn middelen hiertoe. Toneel wordt binnen de vrije school beoefend als samenspel van creativiteit, (zelf)expressie, sociale vaardigheden, leren durven of juist terughouden en inventiviteit. Kinderen worden aangemoedigd zich te laten zien en op verschillende manieren te uiten. De opvoeringen en presentaties worden afgestemd op het pedagogisch jaarthema; veel wordt als pedagogische werkvorm in de klas gehanteerd tijdens de lessen. Bij speciale gelegenheden, als school- of klassenpresentaties, tonen de kinderen aan medeleerlingen en/of ouders wat ze hebben geleerd.

#### **Engels en vreemde talen**

Van klas 1 t/m 6 wordt er Engels gegeven. De eerste jaren is dat voornamelijk mondeling : liedjes, raadsels, gedichtjes, versjes, toneelstukjes en tongue twisters. Vanaf de derde klas komt er schriftelijke verwerking bij. Dan wordt er ook gewerkt aan grammatica en bewuste uitbreiding van de (schriftelijke) woordenschat. De mondelinge stof uit de lagere klassen wordt dan ook vaak schriftelijk nog eens herhaald en opgeschreven.

Engels is de constante vreemde taal in de school. Daarnaast wordt er Duits en/of Frans gegeven

#### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directeur en team met behulp van de Quick Scan (WMK-PO)

#### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- Aanbod voor hoogbegaafden
- Ontwikkelen beleid op vreemde talen
- Organiseren taaldag

### 3.6 Rekenen en Wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. Elke klas heeft 5 rekenperiodes per jaar en 3 oefeningen per week.

In de kleuterklas ontwikkelen we het getalsbegrip en getalswaarde bij kinderen. Vanaf de eerste klas werken we vanuit de beweging en de beleving van de getalswereld. Sommen en getallenrijen worden letterlijk tot in de tenen geoefend, geklapt en gestampt. We benaderen het rekenen vanuit de kwaliteit van de getallen.

Het doel van ons rekenwiskundeonderwijs is een goede functionele gecijferdheid. Dit begrip wordt ontwikkeld tijdens veelzijdige lessen in de rekenperiodes waarbij de context belangrijk is. Het mechanische rekenen wordt meer geoefend in de oefeningen.

We gebruiken moderne methodes vanaf groep 3 in de oefeningen. Om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen gebruiken wij een leerlingvolgsysteem uit Volglijn en worden 2x per jaar rekentoetsen van Cito afgenomen.

We werken bij rekenen met groepsplannen om passender -gedifferentieerder- onderwijs te realiseren. Er is een rekencoördinator in de school aanwezig die geregeld het rekenonderwijs met het team onder de loep neemt.

Onze **ambities** zijn:

1. Voor het rekenonderwijs is een beleidsplan opgesteld
2. We beschikken als naslagwerk over een moderne, eigentijdse methode voor de oefeningen
3. In de kleutergroepen wordt aandacht besteed aan voorbereidend rekenen.
4. We volgen de ontwikkeling van de leerlingen met behulp van het Cito-LVS
5. Per groep hebben we voor de Cito-toetsen normen vastgesteld
6. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)
7. Er wordt gedifferentieerd rekenonderwijs gegeven
8. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW)
9. We organiseren elk jaar een rekendag
10. Jaarlijks doen kinderen uit de hogere klassen mee met de Kangoeroe wedstrijd
11. Tijdens het gezamenlijke rekenoefenuur (1 x per week) komen de hoogbegaafden bij elkaar

#### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directeur en team met behulp van de Quick Scan (WMK-PO)

#### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- Updaten beleidsplan
- Beleid maken op de hoogbegaafden.
- De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)

### 3.7 Sociaal en emotionele ontwikkeling zie ook 5.3.2

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en regelmatig aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot mensen die bewust vanuit een morele verantwoordelijkheid handelen naar zichzelf en naar anderen en hun omgeving. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hun heen.

De ontwikkeling van een individueel kind of van de groep als geheel, wordt door leerkrachten tijdens de pedagogische vergadering besproken. In deze gesprekken worden mogelijke aanpakken voor een kind of een groep besproken. Daarnaast wordt door de leerkrachten systematisch aandacht besteed aan sociale vorming door middel van Regenbooglessen. Dit is een aanpak voor sociaal-emotionele opvoeding.

De No-Blame methode is een methodiek bij pestproblemen. Deze wordt ingezet als een kind, een leerkracht of een ouder aangeeft dat een leerling last heeft van systematisch pesten door medeleerlingen. (Zie No-Blame methode)

Onze **ambities** zijn:

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling
2. Onze school beschikt over een aanpak voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3. In het groepsoverzicht (groepsfoto) waarderen leerkrachten jaarlijks de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen. Wanneer blijkt dat er meerdere leerlingen een lage score halen op gelijke onderdelen wordt er een groepshandelsplan geschreven voor de betreffende klas.
4. In het jaarlijks geschreven getuigschrift geeft de leerkracht informatie over de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling.
5. De sociaal emotionele ontwikkeling vormt een belangrijk onderdeel van de leerlingenbespreking.
6. De leerlingen vullen vanaf klas 5 tweejaarlijks een vragenlijst in WMK .
7. Een lesuur per week komen sociale vaardigheidsoefeningen aan bod.
8. Alle leerkrachten hebben de Regenboogtraining gevolgd.
9. Leerkrachten hebben handvatten hoe om te gaan met kinderen die een ondersteuningsvraag hebben op het gebied van gedrag

#### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directeur en team met behulp van de Quick Scan (WMK-PO)

#### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- De SoVa lessen worden in het lesrooster opgenomen
- De leerkrachten noteren eens per jaar zowel op individueel als op klassenniveau de ontwikkeling op sociaal/emotioneel gebied volgens een vastgestelde systematiek.
- Alle leerkrachten hebben de Regenboogtraining gevolgd.
- Leerkrachten hebben handvatten hoe om te gaan met kinderen die een ondersteuningsvraag hebben op het gebied van gedrag.

### 3.8 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie hebben we allereerst de risico's van de omgeving in kaart gebracht. Op basis van de risico's hebben we vervolgens onze visie, onze doelen (ambities) en ons aanbod vastgesteld (zie bijlage rapport profileringsplan; beelden van buiten).

Leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen hier op een goede manier op voor te bereiden, omdat zij deel uitmaken van de samenleving. Vanuit onze visie is het voor kinderen in de leeftijdsfase vanaf 9/10 jaar belangrijk dat zij oog krijgen voor datgene wat er in de samenleving gebeurt. Vanuit onze identiteit vinden wij het belangrijk dat leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving.

Onze **ambities** zijn:

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

We beschikken over een document Actief Burgerschap en Sociale Integratie. Onze pijlers zijn de basiswaarden, te weten:

- vrijheid van meningsuiting
- gelijkwaardigheid
- begrip voor anderen
- verdraagzaamheid
- autonomie
- afwijzen van onverdraagzaamheid
- afwijzen van discriminatie

Doel is in aanraking komen met de wereldwijde maatschappelijke, economische en ecologische samenhangen wereldwijd. Wereldburger kun je worden door ontmoetingen met andere culturen, waarbij kunst, verhalen, feesten en tradities een bron zijn. De vrije school sluit hierop aan met onderwijs in vreemde talen, spelenderwijs te beginnen in de 1e klas. Met vakgebieden als levenskunst, plant-, dier- en menskunde, heemkunde, (economische) aardrijkskunde en geschiedenis wordt de oriëntatie op de leefomgeving in een steeds wijder wordende wereld versterkt. Leerlingen worden betrokken bij de interculturele samenleving in hun woonplaats en de samenleving van mens en natuur over de hele wereld.

### **Kunstzinnig onderwijs**

Doel is het in balans brengen van hoofd, hart en handen. Activiteiten zijn schilderen, (vorm) tekenen, boetsen, eurythmie, reciteren, zingen, fluiten en musiceren, handwerken en handvaardigheid en toneel en tuinbouw. Er wordt in al het onderwijs gestreefd naar "ademend" lesgeven: levendig onderwijs in de zin van inspanning en ontspanning.

De vertelkunst neemt een belangrijke plaats in binnen ons onderwijs.

### **Cultuureducatie**

Binnen onze school neemt cultuureducatie een belangrijke rol in binnen het leerplan.

Deze bestaat voornamelijk uit kennismaking met andere culturen middels muziek, beeldende kunst en literaire vorming (tijdens de Kinderboekenweek).

We streven ernaar om de lokaal georganiseerde voorstellingen te bezoeken of binnen onze school te halen.

Daarnaast neemt cultuuronderwijs een belangrijke plaats in binnen de vakken geschiedenis en aardrijkskunde die vanaf klas 5 worden gegeven.

Binnen deze vakken komen de leerlingen in aanraking met een groot aantal culturen.

Onze **ambities** zijn:

1. Het kunstzinnige in ons onderwijs etaleren en naar buiten brengen
2. Regelmatig een expositie organiseren
3. Het opvoeren van toneelstukken
4. Het bijwonen van theatervoorstellingen

### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directeur en team met behulp van de Quick Scan (WMK-PO)

### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- Ontwikkelen kwaliteitskaart Cultuureducatie

## **3.9 Bewegingsonderwijs**

Onderwijs naar hoofd, hart en hand betekent ook kennis van en aandacht voor sensomotorische ontwikkeling, voor pedagogisch spel en ritmische activiteiten als klapspelletjes, de klassieke kring- en balspelen en variaties bij touwtjespringen. Van vingerspelletjes voor de jongsten tot complexe behendigheidsspelen voor de oudsten. Dit wordt afwisselend ingezet op het speelplein en in het klaslokaal bij periode- en vaklessen (bijvoorbeeld rekenen). De menskundige essentie is “mijn hoofd weet wat mijn voeten doen en mijn voeten doen wat mijn hoofd wil”, als uitdrukking van het incarnatieproces. In klas 2 t/m 6 worden gymnastieklessen gegeven.

Rudolf Steiner ontwikkelde begin 20ste eeuw met de euritmie een bewegingskunst die in choreografie en gebaren de wetmatigheden van toon- en woordkunst samenvoegt.

Ook nu is euritmie actueel en veelzijdig, want euritmie is levende spraak en beweeglijke vorm. Zij is toneelkunst, wezenlijk bestanddeel van de pedagogie in de Vrije Scholen.

Waarom geven wij dit? Euritmie begeleidt kinderen op de individuele ontwikkelingsweg. Als vervolmaking van cognitieve lesinhoud die in de klas vooral zittend opgenomen worden, geeft de euritmie de beweging ruimte, zodat de mens zichzelf als instrument tot spraak en muziek actief kan zijn.

Naast het plezier aan beweging mag in de euritmie het deel van het individuele ziele- en geesteswezen tot uitdrukking komen. Euritmie werkt bevrijdend, gezond makend en opbouwend.

Wij weten dat onze motorische vaardigheden vooral boetsierend aan onze hersenstructuur werken.

De opbouwende krachten die door beweging met bezielende deelname ontstaan, verbreden onze bekwaamheden in velerlei opzichten en staan ons daardoor ook in sociale samenhang ter beschikking.

Euritmie is een sterke tegenpool tegen de eenzijdigheid van de moderne wereld. Zij kan de mensen in de noodzakelijke harmonie van hoofd, hart en hand leiden en is zo een van de wezenlijke voorwaarden om een actief toekomstdoel te scheppen.

Onze ambities:

1. Bewegingsonderwijs wordt gekend als pedagogisch middel.
2. Bewegingsonderwijs is onderdeel van het pedagogisch beleidsplan en heeft een eigen leerlijn.
3. Het wordt zichtbaar vorm gegeven in met name het periodeonderwijs.
4. Kinderen worden gevolgd met betrekking tot hun motorische ontwikkeling.
5. Op klassenniveau worden stimulerende of remediërende activiteiten verzorgd.

### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directeur en team met behulp van de Quick Scan (WMK-PO)

### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- Ontwikkelen kwaliteitskaart Bewegingsonderwijs
- Uitgewerkte visie op de bijdrage van euritmie aan het bewegingsonderwijs

### 3.10 ICT

ICT neemt in ons onderwijs geen belangrijke plaats in. De maatschappij van nu vraagt van onze leerlingen ICT-kennis en –vaardigheden. Onze overtuiging is dat kinderen vooral leren via kennis die door een leerkracht wordt overgebracht.

Het enthousiasme voor een vak, de menselijke verbinding en daardoor de directe feedback hebben ons inziens meer rendement dan het werken met ICT.

Wel wordt software gebruikt voor kinderen die extra oefening nodig hebben m.b.t. de vakken spelling en rekenen. Desbetreffende leerlingen werken met deze programma's zowel in als buiten de klas met deze programma's.

Onze **ambities** zijn:

1. Een speciaal, multifunctioneel lokaal met digibord en voldoende laptops
2. Leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben (zowel boven als beneden de standaard eisen), werken met software bij taal, rekenen en lezen.
3. De leerlingen kunnen een werkstuk maken met een verzorgde lay-out vanaf klas 5
4. De leerlingen raken door de cursus "Veilig internetten" vertrouwd met Internet (vanaf begin klas 5)
5. De leraren geven opdrachten die het gebruik van het internet stimuleren (vanaf klas 5)
6. We beschikken over een Internetprotocol
7. De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden
8. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software
9. Wij organiseren ouder- en of thema-avonden waarbij wij het belang van hygiënisch omgaan met internet door kinderen onder de aandacht brengen.
10. Er is in de school een ICT coördinator aanwezig.

#### **Wetenschap en Techniek**

Wetenschap en techniek hebben geen prioriteit in onze school.

In de hoogste klas (klas 6) staan het vak natuurkunde in het leerplan.

In deze vakken komen de leerlingen voor het eerst in aanraking met scheikundige en natuurkundige processen.

Het karakter van deze lessen is ervaringsgericht waarbij aangetekend kan worden dat de cognitieve kennis pas zijn intrede doet in de leerjaren van het voortgezet onderwijs.

#### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directeur en team met behulp van de Quick Scan (WMK-PO)

#### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- Ontwikkelen beleid ICT
- Oriëntatie digitaal schoolbord in de school/klas en eventuele realisatie daarvan
- De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en –vaardigheden

### 3.11 Leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen, waarbij het in- en uitademen belangrijk is. Ook willen we de leerlingen voldoende leertijd geven om zich het leerstofaanbod eigen te maken. In principe trachten we zo alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

Onze **ambities** zijn:

1. Leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en)
2. Leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
3. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland.
4. Leraren beschikken over een expliciet week- en dag rooster.

5. Leraren hanteren heldere roosters.
6. Leraren plannen voldoende tijd voor taal en rekenen in.
7. De bel gaat om 8.25 uur om zodoende de lessen op tijd te kunnen laten beginnen.
8. Beweging en zingen tussen de lessen door vinden wij ook effectieve leertijd.
9. Leraren variëren de hoeveelheid leertijd en bieden gedifferentieerde lesstof aan afhankelijk van de onderwijsbehoeften.
10. Het ongeoorloofd verzuim van leerlingen blijft beperkt

#### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directeur en team met behulp van de Quick Scan (WMK-PO)

#### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- Zichtbaar maken van voldoende oefenmomenten voor taal- en rekenonderwijs.
- Het ongeoorloofd verzuim van leerlingen blijft beperkt

### **3.12 Pedagogisch Klimaat**

Onze leraren zijn van cruciaal belang. Zij hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: het is hun taak om leerlingen ook op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk, dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. Leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt, dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen. Daarbij hanteren we duidelijke regels.

Onze **ambities** zijn:

1. De leraren zorgen voor een ordelijke klas
2. De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
3. De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om
4. De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen tijdens het leerproces
5. De leraren bieden de leerlingen structuur
6. De leraren zorgen voor veiligheid
7. De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken
8. De leraren zorgen ervoor dat er in de onderbouw elke week een kringgesprek gevoerd wordt.
9. De leraren differentiëren in hun pedagogische aanpak

#### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directeur en team met behulp van de Quick Scan (WMK-PO)

#### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
- Zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen tijdens het leerproces

### **3.13 Didactisch handelen**

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan adaptief onderwijs. We geven onderwijs op maat, en daarom differentiëren we bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen, laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken.

Onze **ambities** zijn:

1. De leraren zorgen ervoor dat de kinderen zelfstandig in groepjes samenwerken (coöperatief leren)
2. De leraren werken met groepsoverzichten en groepsplannen
3. De leraren werken met kleine deelstapjes
4. De leraren zorgen voor een schriftelijke voorbereiding
5. De leraren hebben veel aandacht voor de basisvaardigheden
6. De leraren zorgen voor veel structuur
7. De leraren zorgen ervoor dat de leeromgeving functioneel (authentiek) is
8. De leraren is de begeleider van de leerprocessen
9. De leraren hebben veel aandacht voor evaluatie en reflectie
10. De leraren geven directe instructie (BHV-model: basisstof-herhalingsstof-verrijkingstof)
11. De leraren zetten ICT regelmatig in
12. De leraren hebben veel aandacht voor (leer) strategieën
13. De leraren laten de leerlingen zelf plannen: wat-wanneer-hoe?
14. De leraren hebben hoge verwachtingen van de leerlingen
15. De leraren maken effectief gebruik van de lestijd
16. De leraren zorgen ervoor dat de leerlingen actief leren (zelf ontdekken)

#### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directeur en team met behulp van de Quick Scan (WMK-PO).

#### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- De leraren laten de leerlingen zelf plannen: wat-wanneer-hoe?
- De leraren zorgen ervoor dat de leerlingen actief leren (zelf ontdekken)
- De leraren geven direct instructie (BHV-model: basisstof-herhalingsstof-verrijkingstof)
- De leraren zetten ICT regelmatig in
- De leraren is de begeleider van de leerprocessen
- De leraren hebben hoge verwachtingen van de leerlingen

### **3.14 Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen**

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. We maken gebruik van de werkvorm Coöperatief Leren. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Het is vanzelfsprekend, dat autonomie en eigen verantwoordelijkheid niet betekent dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat “op maat”: leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook.

Onze **ambities** zijn:

1. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2. De leerlingen werken met wektaken
3. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen
4. De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie)
5. De taken bevatten ook keuzeopdrachten
6. De leraren laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen
7. In de kleuterklas krijgt de kleuter een eigen taak waarvoor het verantwoordelijk is

#### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directeur en team met behulp van de Quick Scan (WMK-PO)



### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- De leerlingen werken met weektaken
- Regelmatig door leerlingen laten bepalen wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie) (zelf plannen)

### **3.15 Zorg en begeleiding**

Iedere leerling heeft een eigen opdracht in het leven. Ook op school gaat dit voor de een meer vanzelf dan voor een ander.

Daar waar het niet zo vanzelf gaat zetten we extra ondersteuning in rondom de leerling en de leerkracht. Als dit nodig is, is er contact tussen de leerkracht en de Intern begeleider om te bekijken welke stappen gezet moeten worden. De ouders / verzorgers worden door de leerkracht op de hoogte gebracht van wat hij/zij signaleert en als er ondersteuning nodig is en betrokken bij de gesprekken die nodig zijn.

Bij het inrichten van deze zorgroute zijn de volgende uitgangspunten richtinggevend:

- ✓ We richten ons onderwijs in op basis van leeftijdsgebonden groepen. In principe blijft elke leerling gedurende zijn schoolloopbaan in deze groep. Door deze inrichting kunnen we het leerstof-aanbod laten aansluiten bij de ontwikkelingsfase waarin zich de kinderen van die groep bevinden.
- ✓ Vanuit deze klassikale benadering, streven we ernaar zo veel mogelijk te differentiëren en tegemoet te komen aan de verschillende onderwijsbehoeften van de kinderen.
- ✓ In ons onderwijs en in het bieden van extra ondersteuning, streven we ernaar alle aanwezige potenties van de kinderen te ontwikkelen. We oriënteren ons op het gehele kind. Dus niet alleen op de cognitieve vaardigheden.
- ✓ De ontwikkeling van hoofd, hart en handen staat centraal.

Voor de leraar is het van belang om de leerlingen goed te kennen. Hoe verloopt het ontwikkelingsproces? Wat is het niveau? Wat zijn de kenmerken en de onderwijsbehoeften van de leerlingen? De noodzakelijke ondersteuning wordt hierop afgestemd. Deze ondersteuning / begeleiding kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar ook op leerlingen die wat meer kunnen. De leraar is de centrale figuur bij de ondersteuning en begeleiding in de klas van leerlingen en het contact met de ouders/verzorgers. De Intern Begeleider heeft een coördinerende taak.

Om het ontwikkelingsproces te volgen hanteren we de Cito toetsen. De scores en grafieken zijn te vinden in ParnasSys, ons leerlingvolgsysteem.

De ontwikkeling van hoofd hart en handen en de vrijeschool specifieke vakken volgen wij in Volglijn, een specifiek vrijeschool leerlingvolgsysteem.

### **Ondersteuningsplan**

De school heeft een Ondersteuningsplan . In dit plan staat beschreven hoe de ondersteuning en begeleiding in en rondom de school is georganiseerd en de cyclus die we doorlopen in een schooljaar als het gaat om begeleiden en volgen van leerlingen met een ondersteuningsvraag. Ook wordt beschreven hoe ons zorgsysteem past in de “1-zorgroute” van Samenwerkingsverband (SWV) Passend Onderwijs IJssel Berkel. Voor kinderen die extra ondersteuning nodig hebben kan een arrangement aangevraagd worden bij dit SWV.

### **Schoolondersteuningsprofiel**

Dit profiel ondersteunt in de eerste plaats het antwoord op de vraag of een school kan voldoen aan de onderwijsbehoefte van een leerling. Op basis van het profiel wordt in algemeenheid duidelijk wat de school wel of niet voor een kind kan betekenen. Het schoolondersteuningsprofiel is daarmee ook een middel in de communicatie met ouders. Ten tweede ondersteunt het schoolondersteuningsprofiel het professionaliseringsbeleid van scholen. In dit document staat namelijk beschreven waar de school staat en wat de ontwikkelpunten zijn. In het schoolplan is te lezen hoe hier in de komende jaren aan wordt gewerkt. Bovendien geeft het ook de ambities van de school weer als het gaat om extra ondersteuningsmogelijkheden. Tot slot is het voor het samenwerkingsverband relevant om te weten in hoeverre scholen voldoen aan het afgesproken niveau van basisondersteuning. Dit document is daarmee ook een belangrijk instrument voor monitoring (zie verder beleidsstuk Schoolondersteuningsprofiel) Het schoolondersteuningsprofiel speelt een rol bij de toelating van kinderen (zie Aannamebeleid).

## **Passend Onderwijs**

Op onze school geven we passend onderwijs: Onderwijs dat is afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerlingen.

Bij iedere aanmelding van een kind wordt gekeken of er een ondersteuningsvraag is en of de school hierop kan afstemmen.

Het schoolondersteuningsprofiel speelt een rol bij de toelating van kinderen (zie Aannamebeleid).

Bij een specifieke ondersteuningsbehoefte wordt het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs gevraagd mee te kijken.

Passend onderwijs krijgt ook gestalte in de klas. Onze leraren stemmen het handelen af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Ze werken handelingsgericht volgens een zorgstroomschema (zie Ondersteuningsplan). Handelingsgericht werken (HGW) betekent dat er bij een leerling met een ondersteuningsvraag gekeken wordt naar de meewerkende en beperkende factoren van elke leerling en er wordt gezocht naar handelingsgerichte oplossingen.

De leerkracht van de betreffende klas noteert deze onderwijsbehoeften in het groepsoverzicht en vult ze aan met de meewerkende en beperkende factoren van elke leerling. Uit dit groepsoverzicht maakt de leerkracht voor elke periode- en vakles een groepsplan. In dit groepsplan wordt onderscheidt gemaakt tussen de verschillende niveaus van de leerlingen en worden leerlingen geclusterd op instructiebehoeften en ondersteuningsbehoeften. Deze groepsplannen worden 2x per jaar geëvalueerd en aangepast.

## **Eigen leerlijn**

Leerlingen waarvan vaststaat dat ze maximaal het eindniveau van klas 4 halen (en dus de doelen van klas 6 niet zullen realiseren) krijgen een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP wordt opgesteld op basis van meer dan een jaar achterstand op een van de vier hoofdvakgebieden rekenen, technisch lezen, begrijpend lezen of spelling. Het OPP bevat de einddoelen en tussendoelen per vak en het VO-perspectief (eventuele later vast te stellen). Daarnaast wordt verwezen naar een groepsplan waarin concreter staat hoe de leraar de doelen gaat realiseren. Een OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd door de IB-er, leraar, en de ouders. In beginsel proberen we OPP's te voorkomen door het lesgeven vroegtijdig aan te passen aan de onderwijsbehoeften van het kind. Door het intensiveren van het aanbod, de tijd en/of de instructie proberen we leerlingen bij de groep te houden. Lukt dat niet dan krijgt de leerling een OPP en daarmee een eigen leerlijn.

## **Beleid meer begaafde leerlingen (hoogbegaafden)**

Het hoogbegaafdheidsbeleid is afgestemd op leerlingen vanaf klas 3. Ons beleid richt zich met name op leerlingen die A-scores bij de Cito-toetsen halen (minimaal 2 jaar achter elkaar) en die er emotioneel aan toe zijn om extra uitdagingen aan te gaan. Op deze manier hebben zij de mogelijkheid om met gelijkgestemden samen te werken. In de klassen houden de leraren rekening met meer begaafde leerlingen. Op het groepsplan staat vermeld wat deze kinderen aan extra stof aangeboden krijgen.

Daarbij gaat het niet zozeer om 'meer van hetzelfde', als wel om stof met een (uitdagende) meerwaarde voor deze kinderen. We gebruiken op dit moment nog geen *handelingsprotocol Hoogbegaafdheid* en er bestaat op onze school (nog) geen speciale plus klas.

## **Afsluiting en beoordeling**

De zorg en begeleiding blijven een voortdurend punt van aandacht en worden aangepast aan de ontwikkelingen die vanuit de inspectie vereist zijn. Daarnaast is er sprake van een positieve spiegeling en beoordeling en het stimuleren van de ontwikkeling. De sterke kanten van het kind worden gestimuleerd, tekortkomingen worden uitdagingen, alles naar de individuele maat van het kind.

Dit wordt altijd in samenhang gezien met het aan de leeftijd gebonden ontwikkelingsbeeld.

Doubleren komt alleen voor als een leerling daardoor beter aansluit bij de sociaal emotionele ontwikkelingsfase van de klas waar het instroomt. Er wordt blijvend gezocht naar passende vormen van beoordeling, die de kinderen dichterbij zichzelf brengen.

In het jaarlijkse getuigschrift wordt dit alles in beelden verwoord. Het getuigschrift is positief, zelfvertrouwen bevestigend en stimulerend voor het kind. In het eerste deel wordt een beeld voor het kind beschreven. In het tweede deel vindt de omschrijving plaats van de persoonlijkheid zoals die in de klas naar voren komt. Ten slotte in het laatste deel worden de resultaten zo concreet mogelijk weergegeven. Bij spanning tussen reguliere toets gegevens en stimulerende spiegeling wordt het zelfvertrouwen bij het

kind zo goed mogelijk bevestigd. Waar het niveau van het kind niet meer aansluit bij dat van de klas wordt in samenspraak met de ouders een eigen leerlijn (OPP) opgesteld wat kan betekenen dat het klassikale eindniveau aan het einde van klas 6 niet gehaald wordt.

### **Klassen- en kinderbesprekingen**

Doel is het waarnemen van ontwikkelingsvragen van een klas en en/of van individuele leerlingen. Deze besprekingen worden ondersteund door de mensbeeldstudie en er wordt gewerkt met een Handelings Gericht Werken model waarbij wordt gestreefd om potenties te stimuleren en belemmeringen te overwinnen.

De uitkomst van deze besprekingen wordt vertaald in een groepsplan en er is een zorgvuldige terugkoppeling naar de onderwijspraktijk.

Klassen - en kinderbesprekingen en besprekingen over de vorderingen zijn vaste agendapunten van de pedagogische vergadering.

### **School Video Interactie Begeleiding**

School Video Interactie begeleiding (SVIB) is één van de begeleidingsmethodieken die onze school kan hanteren om het onderwijs zo goed mogelijk af te stemmen op de leerlingen. Deze methodiek wordt voornamelijk ingezet om leraren te ondersteunen bij hun onderwijstaak. Deze begeleiding wordt zowel ingezet bij vragen rondom leerlingenzorg, als bij vragen rondom onderwijsvernieuwing.

Indien deze begeleiding wordt ingezet bij specifieke begeleidingsvragen van één of meer leerlingen, dan worden de ouders/verzorgers hiervan in kennis gesteld en om toestemming gevraagd.

### **De grenzen van de zorg en/of onderwijsondersteuning in onze school**

Het is mogelijk dat er zich, ondanks intensieve begeleiding door de school, voor een leerling en / of de school onoplosbare problemen voordoen. Interne beoordeling van de verschillende overwegingen kunnen een rol spelen bij de verwijzing naar ander onderwijs. Deze overwegingen kunnen zijn :

- Binnen de mogelijkheden van de zorgstructuur van de school kan niet de hulp geboden worden in het realiseren van de noodzakelijke verzorging en/of onderwijs en/of behandeling.
- Verstoring van de rust en de veiligheid in de school.
- Een leerling kan zich onvoldoende aan de regels en de afspraken, die er op school zijn, houden. Bijvoorbeeld als er sprake is van voortdurend storend en agressief gedrag waardoor leerkrachten, leerlingen en de schoolleiding overmatig belast worden waardoor er voor de school veelvuldig onoplosbare problemen zijn.
- Er is sprake van een verstoring van het leerproces van betreffende leerling of klasgenootjes.
- Door het spreken en / of het handelen van ouders / verzorgers komt de de grondslag of werkwijze van de school in het gedrang.

Van genomen maatregelen of beslissingen worden ouders/verzorgers, in overleg op de hoogte gesteld door de directeur en/of Intern Begeleider. Indien er sprake is van verwijzing naar ander onderwijs is de directeur de eindverantwoordelijke en zal de school, het proces naar ander onderwijs begeleiden. Als het nodig is kan het Samenwerkingsverband bij dit proces betrokken worden.

Indien er sprake is van disciplinaire maatregelen zoals bv. ontzegging van de toegang tot de school, tijdelijke verwijdering, schorsing dan wel verwijdering hanteert de school daarvoor een vastgestelde procedure. De directeur zal in overleg met de bestuurder van de Stichting vrijescholen Noord Oost Nederland in Zutphen, de procedure die hiervoor is opgesteld (zie Wet Primair Onderwijs) volgen en hanteren.

De leerplichtambtenaar, van de gemeente waar de leerling woont, wordt van een disciplinaire maatregel in kennis gesteld.

## Dyslexieprotocol

Bij het volgen van de taalontwikkeling van leerlingen hanteert de school ook, als onderdeel van het Leerling Volgstelsel, een Dyslexieprotocol vanaf de kleuterklas. Hierdoor kan dyslexie worden gesignaleerd en indien noodzakelijk met extra hulp worden begeleidt. Als er duidelijke aanwijzingen zijn bij de verschillende stappen die gezet zijn volgens het Dyslexieprotocol, van ernstige dyslexie, wordt in overleg met de ouders, gestart met een gerichtere aanpak. Ouders kunnen dan vervolgens met het door de school verzorgde dossier bij hun zorgverzekeraar een beroep doen op de dyslexiebehandeling in het basispakket. Omdat de aanpak van **ernstige dyslexie** een zaak met een lange adem is, is de samenwerking tussen school en thuis belangrijk. In ieder geval is het belangrijk dat het kind gemotiveerd raakt voor lezen en spelling. In belang van het vroegtijdig signaleren is het belangrijk dat ouders bij aanmelding de school, de kleuterjuf en/of leerkracht informeren over eventuele (erfelijke) aanleg voor dyslexie bij hun kind.

De opbouw van het taal- en leesonderwijs op de vrijeschool is anders dan in het reguliere basisonderwijs. Het voortraject ziet er daardoor anders uit en duurt langer. Op grond daarvan is een leerling die in aanmerking komt voor een buitenschools dyslexieonderzoek doorgaans wat ouder dan in het reguliere onderwijs. Ouders die hun kind aanmelden op school moeten rekening houden met dit verschil.

## Ondersteuningsteam

Soms heeft de school zelf niet voldoende mogelijkheden om de situatie van het kind echt te verbeteren. De school kan dan, na overleg met de ouders/verzorgers, hulp inschakelen van een Ondersteuningsteam vanuit het Samenwerkingsverband Passend onderwijs IJssel-Berkel. Diverse deskundigen kunnen met hun specifieke kennis een bredere kijk geven op de ontwikkeling van het kind en op wat er nodig is aan ondersteuning. Het Ondersteuningsteam komt op school voor een bespreking waar de ouders / verzorgers altijd bij aanwezig zijn. Afhankelijk van de vraag bestaat dit team uit de leerkracht, de intern begeleider, een onderwijscoach van het samenwerkingsverband, een jeugdverpleegkundige van de GGD en de schakelfunctionaris maatschappelijk werker. Zij kunnen soms zelf gerichte hulp bieden of zij kunnen u en uw kind begeleiden naar andere hulp. Voor meer informatie: <http://www.wsnszutphen.nl/>

Onze **ambities** zijn:

1. De leraren zijn bekend met de leerlingenpopulatie
2. De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen ondersteuning nodig hebben en benoemen specifieke onderwijsbehoeften van hun leerlingen
3. De leraren analyseren de toetsen en maken trendanalyses
4. De leraren bepalen op basis van een analyse van de verzamelde gegevens, de aard en de zorg voor zorgleerlingen
5. De leraren clusteren leerlingen met vergelijkbare onderwijsbehoeften
6. De leraren stellen op basis van de gegevens een groepsplan/ groepsoverzicht op
7. De leraren voeren het groepsplan adequaat uit
8. De leraren stemmen instructie, aanbod en verwerking af op de in het groepsplan geclusterde leerlingen
9. De leraren hebben kennis van de verschillende instructiebehoeften van de kinderen en weten daar adequaat op in te spelen.
10. De leraren beheersen de verschillende instructievaardigheden
11. De leraren betrekken kinderen bij de analyse, formuleren samen doelen en benutten de ideeën en oplossingen van kinderen.
12. De leraren maken gebruik van collegiale consultatie (zoals intervisie of kijkmomenten in de klas).
13. De leraren benoemen hoge, reële en SMART-doelen voor de lange (einde schooljaar) en voor de korte (tussendoelen) termijn.
14. Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg over en voor hun kind
15. Het samenwerkingsverband en andere externe partners worden –indien noodzakelijk- via de IB-er betrokken bij de zorg voor leerlingen
16. De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen (Leerlingvolgstelsel)

17. De school hanteert de methodiek van het handelingsgericht werken
18. De school voert de zorg planmatig uit (zie Ondersteuningsplan)
19. De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na
20. De school volgt de afgesproken zorgroute binnen het SWV
21. De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding
22. De school heeft een aanbod voor kinderen met een meer of minder dan gemiddelde intelligentie.
23. De school heeft een "Handelingsprotocol meer begaafdheid"

### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directeur en team met behulp van de Quick Scan (WMK-PO)

### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- De leraren bepalen op basis van een analyse van de verzamelde gegevens, de aard en de zorg voor zorgleerlingen
- Ouders tijdig op de hoogte stellen bij signalering problemen
- Aandacht voor terugkoppeling kinder- en klassenbespreking (stellen van doelen en evaluatie)
- Leerkrachten benoemen hoge, reële en SMART-doelen voor de lange (einde schooljaar) en voor de korte (tussendoelen) termijn.
- De leraren werken volgens het Handelingsgericht werken model (zie ondersteuningsplan)
- De leraren hebben kennis van de verschillende instructiebehoeften van de kinderen en weten daar adequaat op in te spelen.
- De leraren beheersen de verschillende instructievaardigheden
- De leerkrachten werken met een effectief klassenmanagement om de uitvoering van het groepsplan zo goed mogelijk vorm te geven.
- Opstellen handelingsprotocol hoogbegaafdheid waarin de ambities verwerkt worden
- Opstellen OPP door de leerkracht en kennis van het werken met de aangepaste doelen
- Update dyslexieprotocol

### **3.16 Opbrengstgericht werken**

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore op de Cito-toetsen. Per Cito-toets is een doel (een norm) vastgesteld. In bepaalde gevallen is deze afgeleid van de inspectienormen (zie *Analyse en waardering van opbrengsten primair onderwijs*) en waar dat niet het geval is, hebben we zelf doelen (normen) vastgesteld.

Leerlingen met een IV- of V-score, leerlingen met een hoge I- score komen in aanmerking voor extra zorg. Van de leerlingen die sterk terugvallen worden de toetsen geanalyseerd en worden aanpassingen gedaan in het groepshandelingsplan voor wat betreft het aanbod.

We beschikken over een overzicht van de toetsen en de gestelde doelen. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Daarnaast wordt 2x per jaar een trendanalyse gemaakt van de toetsscores. Deze trendanalyse wordt met het hele team besproken. Als de gewenste score van de individuele leerling of van de klas structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB-er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

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

De IB-er voert vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren, of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben.

De toetsscores worden genoteerd in het leerlingvolgsysteem "ParnasSys" / "Volglijn" en gebruikt voor de trendanalyse en aanpassingen voor het groepsoverzicht.

#### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directeur en team met behulp van de Quick Scan (WMK-PO)

#### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- Meer differentiatie in de klassen met behulp van HGW

### **3.17 Opbrengsten (van het onderwijs)**

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang, dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs.

Onze **ambities** zijn:

1. De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) m.n. Rekenen en Taal
2. De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
3. De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat op grond van hun kenmerken verwacht mag worden
4. Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5. De leerlingen doorlopen zo mogelijk de basisschool in acht jaar
6. De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs

**Voor een overzicht van de kengetallen (en de analyse daarvan) verwijzen we naar ....**

- a. Overzicht scores eindtoetsen
- b. Overzicht kengetallen sociaal-emotionele ontwikkeling
- c. Overzicht tussentoetsen (kerntoetsen)
- d. Overzicht kengetallen m.b.t. leerlingen met een specifieke behoefte
- e. Overzicht kengetallen doorstroming
- f. Overzicht kengetallen adviezen VO
- g. Overzicht kengetallen functioneren VO

Onze kengetallen geven we jaarlijks weer in een apart katern (c.q. het jaarverslag). Dit katern is een bijlage bij ons jaarverslag. Het katern bevat ons beleid m.b.t. de bovenstaande thema's, de kengetallen over de laatste drie of vijf jaar, een diagnose en een analyse van de uitslagen en de voorgenomen verbeterpunten.

#### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per jaar beoordeeld door de directeur met behulp van de Schooldiagnose (WMK-PO)

### 3.18 Natuuronderwijs

We hechten er veel waarde aan dat de leerlingen in verbondenheid met de natuur opgroeien.

Hoewel de natuurbeleving in ons onderwijs vervlochten is en in de jaarfeesten een plaats krijgt, hebben we natuuronderwijs expliciet in ons leerplan opgenomen.

Voor klas 1 en 2 zijn er schooltuintjes op school. In klas 3 t/m 5 gaan de leerlingen naar de boerderijschool waar zij leren samenwerken, ervaringskennis opdoen, doorbijten en inzicht krijgen in een grotere maatschappelijke en economische samenhang. De 6<sup>e</sup> klas onderhoudt de schooltuin op Bronsbergen.

#### Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per jaar beoordeeld door de directeur met behulp van de Schooldiagnose (WMK-PO)

#### Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Groene Lijn door onze school

### 3.19 Coöperatief leren voor vrije Scholen

Het doel van coöperatief leren (CLVS) is dat kinderen leren samenwerken. Het is echter meer dan groepswork, meer dan "werk maar samen aan de volgende opdracht". Bij CLVS structureren we de samenwerking tussen 2, 4 of alle kinderen. We regelen binnen CLVS niet alleen dat de kinderen samenwerken, maar tevens hoe ze moeten samenwerken.

We organiseren dat zo dat geen enkel kind tijdens CLVS kan overheersen en dat geen enkel kind er een beetje bij kan hangen. CLVS structureert de interactie tussen kinderen zorgvuldig, zodat kinderen op een effectieve manier kunnen samenwerken.

Er wordt gewerkt met werkvormen die o.a. zijn afgeleid van de didactische structuren van Spencer Kagan.

De samenwerking van leerlingen wordt op drie gebieden georganiseerd:

1. Groepsvormende activiteiten die gericht zijn op het sociale proces in een groep en de verbetering van de sociale cohesie en samenwerking.
2. Teamvormende activiteiten die de synergie tot stand brengen die samenwerking optimaal maakt in een team van vier leerlingen.
3. Werkvormen binnen de didactische aanpak in de onderdelen van de les.

Onze ambities zijn:

1. Alle leerkrachten zetten CLVS regelmatig in
2. Alle leerkrachten van klas 1 t/m 6 hebben een tweejarig scholingstraject gevolgd om zich het werken met CLVS eigen te maken
3. Er is op school een coördinator voor CLVS die zorg draagt voor de continuïteit en is beheerder van de materialen.
4. De organisatie op klassenniveau is aangepast aan de eisen die CLVS stelt aan de zelfstandigheid van leerlingen.

#### Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directeur en team met behulp van de Quick Scan (WMK-PO)

#### Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Alle leerkrachten van klas 1 t/m 6 hebben een tweejarig scholingstraject gevolgd om zich het werken met CLVS eigen te maken
- Er is op school een coördinator voor CLVS die zorg draagt voor de continuïteit en is beheerder van de materialen
- De organisatie op klassenniveau is aangepast aan de eisen die CLVS stelt aan de zelfstandigheid van leerlingen.

# Hoofdstuk 4 Integraal personeelsbeleid

De stichting voor het vrijeschool onderwijs Noord- en Oost-Nederland (VNSON) heeft haar meerjarenbeleid voor de komende jaren vastgesteld. Het binnen de school te voeren integraal personeels- en schoolbeleid zijn hiervan afgeleid.

## 4.1 Inleiding

Sociale Partners zijn in de cao voor het voortgezet en primair onderwijs overeengekomen dat schoolbesturen integraal personeelsbeleid ontwikkelen en hieraan uitvoering geven. Onder integraal personeelsbeleid wordt in dit kader verstaan dat de leden van de onderwijsorganisatie gezamenlijk regelmatig en op systematische wijze de inzet, de kennis en bekwaamheden van de werknemers afstemmen op de doelen van de organisatie en natuurlijk het onderwijs in het bijzonder. Vanuit de afstemming met deze stakeholders worden strategische keuzes voor de Stichting bepaald en vervolgens vertaald naar de onderwijscontext en de bedrijfsvoering op de scholen en het bestuurskantoor. Hierbij wordt professioneel gebruik gemaakt van een samenhangend geheel aan instrumenten en middelen die gericht zijn op de ontwikkeling van individuele medewerkers, scholen en de stichting als geheel. De Stichting heeft de volgende speerpunten voor de komende periode vastgesteld:

### a) Competentiemanagement

De kwaliteit van het onderwijs wordt bepaald door de kwaliteit en de inzet van onze medewerkers. Investeren in onze medewerkers is daarom van cruciaal belang om goede onderwijsresultaten te kunnen behalen. De organisatie moet kunnen beschikken over competente medewerkers om de beoogde onderwijskundige doelstellingen te kunnen realiseren. Competentieontwikkeling van medewerkers staat hierbij centraal. Naast de ontwikkeling van de basiscompetenties biedt de Stichting tevens mogelijkheden aan haar medewerkers om aanvullende competenties te ontwikkelen. Dit ter ondersteuning van loopbaanontwikkeling, re-integratietrajecten of om de employability van medewerkers in algemene zin te bevorderen. De bereidheid van medewerkers om permanent aan de eigen ontwikkeling te werken is daarbij van groot belang en wordt dan ook vanuit de Stichting gestimuleerd.

### b) Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Leeftijdsbewust personeelsbeleid gaat er vanuit dat de inzetbaarheid van medewerkers sterk wordt beïnvloed door de levensfase waarin zij verkeren. Elke levensfase brengt beperkingen maar ook kansen met zich mee. Om continuïteit in inzetbaarheid van onze medewerkers te waarborgen, is het noodzakelijk om gedurende de gehele loopbaan steeds een goede match te vinden tussen de opgedragen werkzaamheden en de werkomstandigheden enerzijds en de competenties, persoonlijke omstandigheden en belastbaarheid van onze individuele medewerkers anderzijds.

### c) Gezondheids- en Arbobeleid

Stichting VSNON stelt zich tot doel proactief in te spelen op signalen van haar medewerkers, waaruit blijkt dat het niet goed met hen gaat. Voorkomen is immers beter dan genezen. Directeurs en leidinggevenden maken deze signalen bespreekbaar en zoeken samen met de medewerker naar passende oplossingen. Daarbij is tevens oog voor zaken die in de privésfeer spelen en die doorwerken in de werksituatie. Verzuimontwikkelingen en trends worden binnen de stichting periodiek besproken met de bedrijfsarts, hoofd P&O en directeurs in het sociaal medisch teamoverleg (SMT). Doel: factoren die van invloed zijn op het welzijn/welbevinden van onze medewerkers te signaleren, zodat hierop tijdig kan worden bijgestuurd. De stichting streeft ernaar haar verzuim minimaal terug te dringen tot het landelijk gemiddelde binnen het onderwijsveld. Dit percentage bedraagt 6,5%.

De stichting is daarnaast als werkgever verplicht kinderen en medewerkers optimaal te beschermen tegen invloeden die de gezondheid en de veiligheid aantasten. Het welzijn van de kinderen en medewerkers staat daarbij voorop. Periodiek worden daartoe een risico inventarisatie en evaluatieplan (Ri&E-plan) opgesteld. Geconstateerde risico's worden vertaald in een plan van aanpak en meegenomen in het schoolplan voor de komende vier jaar.



De volgende situaties leiden in ieder geval tot een actualisatie van het RI&E-plan.

Dit is het geval wanneer de school:

- nieuwe machines, hulpmiddelen, bedrijfsstoffen en werkmethoden inzet/introduceert,
- ingrijpend verbouwd is, of nieuwbouw van de school of aanpassing van de schoolterreinen heeft gerealiseerd;
- de school de taken van medewerkers ingrijpend heeft gewijzigd.

#### **d) Introductie principes van de lerende organisatie**

Lerende organisaties worden gevormd door alle partijen die erbij betrokken zijn (ouders en leerkrachten, onderwijsdeskundigen en plaatselijke ondernemers, bestuurders en vakbondsleden, mensen binnen en buiten de schoolmuren, kinderen en volwassenen) allen hebben ze een belang bij de toekomst van het schoolsysteem en hebben het nodig dat ze van en met elkaar mogen leren. Hiertoe is het noodzakelijk dat scholen en schoolbesturen op alle niveaus binnen en buiten de organisatie feedback m.b.t. het eigen functioneren organiseren. Dit kan alleen wanneer er binnen de organisatie wordt gewerkt aan een cultuur waarbinnen iedereen aanspreekbaar is op zijn gedrag en zijn bijdrage aan de organisatie. Deze basis veiligheid is van cruciaal belang om de veranderingsbereidheid en het veranderingsvermogen van de organisatie te bevorderen. Dit ten gunste van de continuïteit van de organisatie en ter waarborging van kwalitatief goed onderwijs.

## **4.2 Vertaling stichtingsbeleid naar schoolbeleid**

### **Inleiding**

Om de fase van ontwikkeling m.b.t. de verschillende beleidsterreinen in de school te kunnen monitoren wordt gebruik gemaakt van het WMK-PO model (Werken met Kwaliteit; dit model is ontwikkeld door Cees Bos). Aan de hand van dit kwaliteitssysteem kan de school in enkele stappen middels een web-based programma en aan de hand van zogenaamde kwaliteitskaarten de kwaliteit van de school en de stand van zaken m.b.t. de ontwikkeling van de verschillende beleidsterreinen op de school in kaart brengen.

Het WMK-PO model gaat uit van de systematiek die bekend staat als de PDCA-cyclus ook wel de zogenaamde Deming-cirkel genoemd. Het op doelgerichte wijze ontwikkelen van de school en de medewerkers veronderstelt dat systematisch de volgende stappen worden genomen:

- **Plan (P):** Vaststellen van de doelen van de school (en de medewerkers).
- **Do (D):** De doelen in de praktijk realiseren.
- **Check (C):** Controleren of de doelen in voldoende mate gerealiseerd worden.
- **Act (A):** Wat goed gaat vasthouden (borgen) en verbeteringen realiseren.

De ontwikkeling van de school is afhankelijk van de ontwikkelmogelijkheden en ontwikkelbereidheid van haar medewerkers. De gewenste ontwikkeling van de school wordt afgeleid van de eigen missie en visie en wordt vertaald naar ambities per beleidsterrein. Deze ambities staan niet alleen beschreven in het schoolplan, maar staan ook vermeld op de kwaliteitskaarten die binnen het WMK-PO kwaliteitssysteem worden gebruikt. Op deze kwaliteitskaarten staat het beleid vertaald naar prestatie-indicatoren en kritische succesfactoren. Prestatie-indicatoren geven een beeld wat met het beleid wordt beoogd en kritische succesfactoren geven aan welke noodzakelijke randvoorwaarden moeten worden ingevuld om de beleidsdoelstellingen ook te kunnen realiseren.

Ten aanzien van de volgende aspecten zijn door de school binnen het WMK-PO kwaliteitssysteem kwaliteitskaarten uitgewerkt:

1. Leertijd
2. Pedagogisch Handelen
3. Didactisch Handelen
4. Beroepshouding
5. Afstemming
6. Rekenen en Wiskunde

7. Taalleesonderwijs
8. Contacten met ouders (communicatie)

De schoolleiding vindt bovenstaande kwaliteitskaarten richtinggevend voor de ontwikkeling van haar medewerkers gedurende de looptijd van dit schoolplan.

### 4.3 Organisatorische doelen

#### Inleiding

Middels diverse personeelsinstrumenten en het WMK-PO kwaliteitsmodel brengt de schoolleiding de huidige situatie van de school in kaart en vertaalt deze in ontwikkelpunten voor de school die nodig zijn om de onderwijsdoelstellingen te kunnen realiseren. In de navolgende alinea's worden de ontwikkelpunten voor de school benoemd en worden onderwijsdoelstellingen en daarvoor benodigde personeelsinstrumenten vastgesteld die nodig zijn om de beoogde resultaten te behalen.

#### Opbouw personeelsbestand

Het is inzichtelijk hoe het personeelsbestand in kwantitatieve/kwalitatieve zin er op 1 augustus 2015 uitziet en welk personeelsbestand wenselijk is op een termijn van vier jaar. Daarnaast zal een beeld worden geschetst van de acties en personeelsinstrumenten die worden ingezet om de gewenste samenstelling van het personeelsbestand te bereiken.

	Taken en functies	Huidige situatie 1-8-2015	Gewenste situatie 2015-2019
1	Aantal medewerkers	30	29
2	Verhouding Man/Vrouw	4-30	4-30
2	Aantal Fte's	18	18
3	Onderwijsgevend personeel (OP)	15 LA 8 LB	15 LA 6 LB
4	Onderwijsondersteunend personeel (OOP)	1 conciërge 2 administratieve krachten 1 leerkrachtondersteuner	1 conciërge 1 administratieve kracht 1 leerkrachtondersteuners
5	Directeur	1 directeur 0 adjunct directeur 2 intern begeleiders	1 directeur 0 adjunct directeur 2 intern begeleiders
6	Specialisaties in de school	1 remedial teacher 2 taal coördinatoren 2 reken coördinatoren 1 video interactie begeleider 2 regenboogtrainers	1 remedial teacher 1 taal coördinator 1 reken coördinator 1 video interactie begeleider 2 regenboogtrainers 1 ICT specialist 1 leer- en gedrag specialist
7	EHBO/BHV organisatie	9 BHV-ers	7 BHV-ers 1 Veiligheidscoördinator

#### Toelichting opbouw personeelsbestand

In het formatieplan voor het primair onderwijs zijn normen opgenomen op basis waarvan keuzes t.a.v. de inzet van formatie worden gemaakt. De normen geven aan hoeveel fte's van een bepaalde functie nodig zijn bij een bepaald aantal leerlingen om de kwaliteit van het onderwijs zo goed mogelijk te kunnen waarborgen. De haalbaarheid van deze normen hangt af van de financiële positie van de school en de personele bekostiging in het lopende schooljaar. De norm geeft de gewenste invulling van het personeelsbestand weer. De invulling hangt uiteindelijk af van de beschikbare middelen op enig moment en de prioriteiten die de schoolleiding bij schaarste daaraan stelt. Daardoor voldoet de school niet altijd aan de gewenste normen, omdat simpelweg de benodigde middelen niet voorhanden zijn.

Door beleidskeuzes uit het verleden heeft de school een negatief eigen vermogen opgebouwd. Het financieel beleid van de Stichting anno 2015 stelt dat elke school minimaal moet voldoen aan de **financiële** kengetallen die door de onderwijsinspectie als normen zijn opgedragen. Uit de jaarrekeningen van de afgelopen jaren blijkt dat de school hier niet aan voldoet. Daartoe zijn aanvullende financiële en personele maatregelen vereist om op termijn als nog aan het financieel beleid van de Stichting en het financiële kader van de onderwijsinspectie te kunnen voldoen. Dit betekent concreet dat in het schooljaar 2015-2016 in het primair onderwijs 2,7 FTE aan formatieruimte op basis van natuurlijk verloop wordt ingeleverd en in het schooljaar 2016-2017 vervolgens 3,5 FTE. Door de samenvoeging van de twee scholen zijn al een aantal OOP functies vervallen m.i.v. 1 augustus 2015. Er is een combinatieklas gemaakt van de 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> klas. Elk jaar wordt opnieuw bekeken of er door het verminderde aantal leerlingen opnieuw combinatieklassen gemaakt moeten worden vanuit de nieuw te vormen 1<sup>e</sup> klas. Wanneer het aantal formatieplaatsen niet op basis van natuurlijk verloop wordt bereikt, wordt hiertoe een aantal functies/medewerkers in het risicodragende deel van de formatie (rddf) geplaatst. De schoolleiding en de teams zoeken naar passende oplossingen om het onderwijs aan onze leerlingen zo goed mogelijk te garanderen. Personeelsinstrumenten: Natuurlijk verloop, gesprekkencyclus, vacaturestop en rddf-plaatsing functie/medewerkers.

#### **Natuurlijk verloop/gesprekkencyclus**

Gesprekken met de medewerkers in het kader van de zogenaamde gesprekkencyclus moet inzicht geven in het natuurlijk verloop onder de medewerkers op de school, eventuele loopbaanwensen en ontwikkelingen in relatie tot re-integratietrajecten. In bepaalde gevallen kan het gewenst zijn om in het belang van de school en de medewerker tot individuele afspraken te komen waarbij de loopbaan elders wordt voortgezet. Doel: behoud van werkgelegenheid voor competente medewerkers.

#### **Vacaturestop**

De scholen in het primair onderwijs hebben op basis van keuzes uit het verleden structureel meer medewerkers in dienst dan zij op basis van de personele bekostiging kan betalen. Om de formatie/de personele uitgaven beter af te stemmen op de personele bekostiging wordt daarom de komende jaren een vacaturestop ingezet. Alleen bij ongewenste onderwijskundige ontwikkelingen kan hiervan door de bestuurder na instemming van de medezeggenschapsraad worden afgeweken. Wanneer een vacature onverhoopt toch wordt opengesteld, hebben kandidaten uit een leeftijdscategorie die ondervertegenwoordigd is, bij gelijke geschiktheid de voorkeur. Dit om hiermee een meer evenwichtige opbouw van het personeelsbestand te kunnen bewerkstelligen.

#### **Risicodragende deel van de formatie (Rddf)**

Om het aantal formatieplaatsen terug te dringen worden in de schooljaren 2015-2016 en 2016-2017 een aantal functies in het Rddf opgenomen. Afhankelijk van het natuurlijk verloop in deze jaren kan aansluitend op basis van de positie op de afvloeiingslijst nog een aantal medewerkers als boventallig worden aangemerkt. Deze medewerkers worden gedurende één jaar met allerlei faciliteiten naar ander werk bij een andere werkgever begeleid.

### **4.4 Beroepshouding – professionele cultuur**

Het is voor de kwaliteit van de school van belang dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevendende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers en aan een juiste beroepshouding.

Onze **ambities**:

De leraren:

1. Handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2. Voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
3. Zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen
4. Willen en kunnen met anderen samenwerken, ondersteunen collega's en geven adequate feedback
5. Hebben plezier, humor en zijn enthousiast

6. Zijn flexibel t.o.v. de lesstof; hebben ruimte voor inspiratie en intuïtie
7. Zijn goede voorbereid met bewustzijn voor vorm en inhoud
8. Hebben aandacht voor verzorging van de leefomgeving
9. Zijn in staat ons onderwijs kunstzinnig vorm te geven
10. Het bewaren van een professionele afstand t.o.v. ouders, kinderen en werk
11. Werken planmatig
12. Zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
13. Voeren de toegekende taken naar behoren uit
14. Bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten
15. Beschikken over reflectieve vaardigheden

#### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directeur en het team met behulp van de Quick Scan (WMK-PO) Het thema Professionele Cultuur is beoordeeld in oktober 2010. De gemiddelde score (n=15) was 3,14. Het team is tevreden over het leiderschap op school. Voor de uitslagen verwijzen we naar de bijlage: Professionele cultuur en leiderschap 2010-2011

#### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- Zich adequaat voorbereiden op vergaderingen en bijeenkomsten
- Heeft aandacht voor de verzorging van de leefomgeving
- Werken planmatig

### **4.5 Instrumenten voor personeelsbeleid**

Onze school hanteert diverse instrumenten voor haar (integraal) personeelsbeleid. We zetten deze instrumenten in om de leraren te ontwikkelen (in de gewenste richting). De kernvraag bij ons personeelsbeleid is: hoe zorgen we ervoor, dat de leraren (medewerkers) de geformuleerde ambities steeds beter gaan beheersen.

#### **4.5.1 Beleid m.b.t. stagiaires**

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren in de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de PABO Helicon en ROC (onderwijsassistenten) de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO-er in de klas wil begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de PABO. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool. Na de opleiding kunnen deze stagiaires aanvullende ervaring opdoen door zich als invalkracht voor de school in te zetten t.b.v. vervangingssituaties.

#### **4.5.2 Werving en selectie**

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het Integraal Personeelsbeleidsplan (IPB-plan). Op de kwaliteitskaarten over werving en selectie staan de kerncompetenties genoemd die wij vragen van potentiële kandidaten voor onze vacatures. Wij informeren onze sollicitanten over de gewenste competenties en verzoeken hen middels een proefles aan te tonen wat zij al dan niet beheersen. Tijdens het sollicitatiegesprek houden we een criteriumgericht interview dat gebaseerd is op onze ambities. De sollicitanten moeten de mate van beheersing van de vereiste competenties kunnen aantonen middels bekwaamheidsdossier, een portfolio en aan de hand van de gegeven proefles.

#### **4.5.3 Introductie- en inwerkprogramma**

Nieuwe leraren en stagiaires krijgen een mentor (een meer ervaren collega). Deze mentor introduceert de nieuwe medewerker in de gebruiken van de school en zorgt ervoor dat de medewerker goed wordt ingewerkt. De aandachtspunten hierbij zijn vastgelegd op de kernkwaliteitskaarten. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de school. Nieuwe leraren werken samen met de schoolleiding een persoonlijk ontwikkelingsplan uit, zodat helder is op

welke wijze aan om nog nader te ontwikkelen competenties zal worden gewerkt en welke begeleiding daarbij wordt geboden.

#### **4.5.4 Taakbeleid**

De aanstelling van de leerkrachten bestaat uit verschillende taken. De taken bestaan uit lesgevende taken, groeps- en school specifieke taken en deskundigheidsbevordering uren. De schoolleiding verdeelt in overleg met het team deze uren over de medewerkers. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de medewerkers. Tenslotte worden er jaarlijks afspraken gemaakt over deskundigheidsbevordering. De toebedeelde taken worden vastgelegd in een zogenaamde normjaartaak. Elk jaar wordt bekeken of de taken goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Het taakbeleid primair onderwijs wordt periodiek geactualiseerd aan de hand van de ontwikkelingen in de school en op basis veranderingen in de cao primair onderwijs.

#### **4.5.5 Collegiale consultatie**

Om de uitgangspunten van een lerende organisatie te bevorderen leren collega's van en met elkaar door elkaars werkwijze te bestuderen tijdens een klassenbezoek. Daarnaast vindt gezamenlijke periodevoorbereiding plaats, waarin collega's elkaar feedback/advies geven (maatjesmiddagen). Ook wordt a.d.h.v. video-opnames naar elkaars werk gekeken. Leerkrachten krijgen op deze wijze inzicht in de eigen ontwikkelpunten en stellen daarmee hun eigen persoonlijk ontwikkelingsplan op. Aandachtspunten worden zo vertaald naar ontwikkeldoelen waaraan in de komende periode wordt gewerkt.

#### **4.5.6 Klassenbezoek**

De directeur legt jaarlijks bij ieder teamlid minimaal één klassenbezoek af. Daarnaast komt zij regelmatig in de klassen in het kader van de 'Three minute classroom walkthrough'. Ook de IB-er komt regelmatig in alle klassen. Tijdens het klassenbezoek observeren schoolleiding en IB-er in welke mate de leerkrachten de gewenste competenties beheersen en of zij het pedagogische/didactische beleid op de juiste wijze toepassen. Daarnaast wordt beoordeeld welke vorderingen een leerkracht maakt t.a.v. de gestelde ontwikkeldoelen zoals vastgelegd in het persoonlijk ontwikkelplan. Na afloop van het klassenbezoek worden de bevindingen teruggekoppeld middels een functioneringsgesprek.

#### **4.5.7 Persoonlijke Ontwikkelplannen (POP)**

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze kwaliteitskaarten en de vastgestelde competenties behorende bij de LA/LB functie.

De competenties zijn:

1. Onderwijs geven
2. Begeleiden van leerlingen
3. Onderwijsvoorbereiding en- ontwikkeling
4. Professionele ontwikkeling
5. Actieve betrokkenheid bij kernactiviteiten
6. Kennis en vaardigheden op HBO niveau
7. Contactuele eigenschappen
8. Beschikken over aanvullende vakspecialisatie. (specifiek voor LB leerkrachten).

Een werknemer scoort het eigen functioneren aan de hand van de kwaliteitskaarten en voert een doelstellingengesprek met de schoolleiding en vult daarna het POP (volgens format) in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde tijdens het functioneringsgesprek.

Elke leerkracht staat geregistreerd in het lerarenregister.

#### **4.5.8 Het bekwaamheidsdossier**

Alle medewerkers beschikken over een bekwaamheidsdossier en werken permanent aan hun eigen deskundigheid. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De missie en visie(s) van de school

- De gescoorde kwaliteitskaarten
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De gespreksverslagen
- Overige bewijzen t.a.v. de persoonlijke ontwikkeling

Elk personeelslid is zelf verantwoordelijk voor het bijhouden van zijn bekwaamheidsdossier. In het functioneringsgesprek bespreekt de directeur de inhoud van het dossier.

#### 4.5.9 Functioneringsgesprekken

De directeur voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers conform de regeling functioneren en beoordelen (zie bijlage). Tijdens het functioneringsgesprek staan het persoonlijk ontwikkelingsplan en de wijze waarop de medewerker opgedragen taken heeft uitgevoerd centraal. De medewerker zelf en de schoolleiding beoordelen het functioneren aan de hand van het bekwaamheidsdossier met daarin de gescoorde kwaliteitskaarten. Daarnaast krijgt de leerkracht de bevindingen n.a.v. het klassenbezoek van de schoolleiding teruggekoppeld.

De schoolleiding ondersteunt de leerkracht hieruit voortvloeiende aandachtspunten te vertalen naar ontwikkeldoelen in relatie tot de noodzakelijke eigen ontwikkeling en de gewenste ontwikkeling voor de school. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, levensfase en mobiliteit.

#### 4.5.10 Deskundigheidsbevordering (scholing – professionalisering)

##### Scholing van leraren

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor de eigen ontwikkeling, de werkgever faciliteert hen daarbij. Scholing heeft bij voorkeur een relatie met de organisatie doelen (hoofdstuk 4.1), de ambities van de school zoals blijkt uit kwaliteitskaarten of houdt verband met de ontwikkeldoelen uit het persoonlijk ontwikkelplan. Daarnaast verzorgt de schoolleiding periodiek teamgerichte en/of bovenschoolse nascholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities van de school. In de regel volgt het team twee keer per jaar teamgerichte scholing.

Ontwikkeling van leerlingen vraagt leraren die hun eigen ontwikkeling ter hand nemen. Van leerkrachten wordt verwacht dat zij reflecteren op de eigen vakbekwaamheid, structureel zelf werken aan de eigen ontwikkeling en dat zij feedback kunnen geven op het functioneren van anderen en ook kunnen omgaan met verkregen feedback over het eigen functioneren. Het waarnemen van kinderen en groepsprocessen wordt beoefend, onder andere aan de hand van de wetmatigheden van de wezensdelen. De scholing richt zich o.a. op het versterken van de pedagogisch-didactische handelingsbekwaamheid. Het personeelsbeleid bestrijkt ook de ontwikkeling van andere competenties binnen de schoolorganisatie. Dit vereist een scholingsaanbod dat breder is dan het antroposofisch georiënteerde aanbod. Van alle medewerkers wordt verwacht daarbij aanwezig te zijn. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje *deskundigheidsbevordering*.

Er worden jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe legt de directeur klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De directeur heeft de intentie om beleid te formuleren m.b.t. collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren.

##### Teamscholing voor de periode 2015-2019

Jaar	Thema	Organisatie
2015-2016	Coöperatief leren Omgaan met gedragsproblematiek	BVS Anne Rijke
2016-2017	Studie menskunde Regenboogtraining	Marcel de Leuw BVS
2017-2018	Nader in te vullen	
2018-2019	Nader in te vullen	

### **Specifieke expertise van het team**

Kleutercoördinator: Expertise op gebied van kleuterontwikkeling, ontwikkelen van Kleuterschoolwerkplan  
Reken- en taal coördinator, Schrijfspecialist

#### **4.5.11 De schoolleiding**

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur van de school. Zij wordt hierbij geassisteerd door de IB-ers. Zij werkt vanuit een persoonlijke missie aan haar leiderschap. Het bewust zijn van die missie vergroot de effectiviteit. □ In dit leiderschap is het vaak onze taak om (schijnbare) tegenstellingen met elkaar te verbinden zoals onderwijskundige (m.n. pedagogische) opvattingen van ouders/verzorgers en leerkrachten. We doen dit bijvoorbeeld door bijeenkomsten te beleggen om waarden/normen te bepalen ten aanzien van onderwijs en door elkaars positie en rol te benoemen en elkaars kwaliteiten te erkennen. Door grenzen af te spreken en uit te wisselen. Maar ook door zaken vast te leggen in protocollen. Te denken valt ook aan de tegenstelling tussen urgent en belangrijk: brandjes blussen versus structureel oplossen. Prioriteit geven aan urgent en belangrijk, niet meer dan nodig branden blussen, de kunst is om aan te voelen wat brand is (of zal worden) en wat enkel rook. Als vrijeschoolgemeenschappen willen we veel en bieden we ook veel, maar keuzes durven maken is minstens zo belangrijk. Meer is niet altijd beter. Er zijn grenzen aan de draagkracht van de medewerkers. Toename van eisen kan ten koste gaan van draagkracht. Bewustzijn van waar het personeel zit qua ontwikkeling en het creëren van draagvlak blijven essentieel.

In het leiderschap is ook de zelforganisatie op orde; afspraken nakomen, aan te leveren input voor □ sturing en verantwoording zijn tijdig en juist. In het leiderschap is bewustzijn van ontwikkeling van de vrijeschool in de 21e eeuw . Omgevingsbewust zijn en werken vanuit antroposofische inspiratie. Op die manier draagt de schoolleider bij □ aan de verdere organisatieontwikkeling. In het leiderschap wordt de vrijeschool en de stichting positief in beeld gebracht bij de omgeving. □ Kernwoorden zijn daarbij: trots, medeverantwoordelijkheid en verantwoording af kunnen leggen.

#### **4.5.12 Collegiale intervisie**

Collegiale intervisie krijgt een plaats in de pedagogische vergadering. Elke leerkracht wordt ingepland en brengt zelf een probleem/vraag in, waarmee deze worstelt in de eigen klas/groep.

De schoolleiding werkt met een vergaderstructuur waarin ook voldoende ruimte wordt opgenomen voor intervisiemomenten. De vraag van een leerkracht wordt vervolgens in kleine groepjes behandeld middels een collegiaal intervisiemodel. Elke leerkracht komt daarbij aanbod.

#### **4.5.13 Teambuilding**

Op onze school zijn er diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk 5, *Interne communicatie*) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van aard zijn en van belang voor zowel de school als de leraren. Tijdens deze bijeenkomsten wordt gewerkt aan de uitwerking van een gezamenlijke visie en beleid. Daarnaast wordt de eenheid van het team versterkt tijdens de gezamenlijke nascholingsmomenten. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing- tenminste één cursus. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken 's morgens gezamenlijk koffie en/of thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren. De school organiseert een gezellig samenzijn voor de kerstvakantie en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er een opmaat aan het begin van het schooljaar.

#### **4.5.14 Beoordelingsgesprekken**

De schoolleiding voert niet structureel beoordelingsgesprekken. Het functioneren wordt beoordeeld aan de hand van de kwaliteitskaarten en de bevindingen tijdens klassenbezoeken in de voorliggende periode. Een beoordeling wordt alleen opgesteld, wanneer het functioneren van een medewerker blijkend uit de voorliggende functioneringsgesprekken in positieve dan wel negatieve zin afwijkt van de gewenste competenties en hieraan een rechtspositioneel gevolg verbonden wordt. De schoolleiding adviseert het bevoegd gezag over eventuele rechtspositionele maatregelen voortvloeiend uit de beoordeling. Het bevoegd gezag (de bestuurder) beoordeelt dit advies en neemt naar aanleiding hiervan een besluit.

#### **4.5.15 Verzuimbeleid**

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de coördinator Vervanging. Deze regelt de vervanging. Directeur neemt binnen 2 dagen contact op met verzuimende medewerker. De werknemer meldt zich beter bij de directeur. Bij verzuim langer dan 3 weken wordt de werknemer opgeroepen bij de bedrijfsarts. Bij frequent verzuim (> 3 maal binnen 1 jaar) krijgt een medewerker een verzuimgesprek met de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de bedrijfsarts ingeschakeld, in overleg met het hoofd Personeel & Organisatie. Langdurig verzuim wordt begeleid conform de Wet Verbetering Poortwachter.

De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de schooldirecteur. Verzuimgedrag is jaarlijks onderdeel van het functioneringsgesprek. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt bij langdurige ziekte een kaart of bloemetje gestuurd namens het team. Zodra een medewerker weer enigszins kan worden belast, wordt in overleg met de bedrijfsarts een re-integratieplan opgesteld en of wordt gestart met een eerste contactmoment door bezoeken in het team voor een informeel koffiemoment. Doel: de drempel om het werk te hervatten zo beperkt mogelijk te houden. In het sociaal medisch overleg koppelt de bedrijfsarts terug welke centrale oorzaken voor het verzuim zij aantreft tijdens haar verzuimspreekuur en reikt beleidsmaatregelen aan om het verzuim terug te dringen. Dit beleid wordt door de schoolleiding vertaald naar de eigen school.

Onze **ambities** ten aanzien van het Integraal Personeelsbeleid zijn:

1. Een evenwichtige opbouw van het personeelsbestand (in kwantitatieve/kwalitatieve zin, verdeling M/V, verdeling parttimers/fulltimers, evenwichtige verdeling over de verschillende leeftijdscategorieën en betere verhouding inkomsten personele bekostiging/personele uitgaven)
2. Een goede bezetting van het aantal LB functionarissen (kwantitatief/kwalitatief).
3. Bevorderen specialisaties in de school (mede) in het kader van passend onderwijs.
4. Verzuimpercentage binnen de school
5. Beschikbaarheid/kwaliteit vervangers bij ziekte/afwezigheid.
6. IPB-gesprekkencyclus
7. Voeren van taakbeleid waarbij invulling wordt gegeven aan leeftijdsbewust personeelsbeleid.
9. Actueel houden van certificering EHBO/BHV organisatie
10. Actueel houden van het functiebouwwerk/functiehuis
11. Competentiemanagement en nascholing

#### **Beoordeling Integraal Personeelsbeleid (zie hoofdstuk 7.9)**

1 x per vier jaar door directeur en leraren met behulp van de Quick Scan op WMK-PO

#### **Verbeterpunten Integraal Personeelsbeleid (zie hoofdstuk 7.10)**

- Opstellen begeleidingsplan voor nieuwe leerkrachten.
- Versterken collegiale intervisie binnen de school.
- Bevorderen van reflectief vermogen en het geven van feedback door medewerkers binnen de school.
- Opstellen plan voor de intervisie.
- RI&E-onderzoek en plan van aanpak actualiseren.
- Extra aandacht voor arbeid gerelateerd verzuim.
- Extra aandacht voor redenen van verzuim en verzuimgedrag en deze vertalen naar verzuimmaatregelen.
- Aantrekken van extra vervangers die tijdens ziekte of afwezigheid van leerkrachten kunnen worden ingezet.



# Hoofdstuk 5 Organisatie en beleid

## 5.1 Organisatiestructuur en cultuur

Onze school is een van de vier scholen van de Stichting de Vrije School Noord en Oost Nederland. Deze stichting bestaat uit twee scholen voor primair onderwijs en twee scholen voor voortgezet onderwijs. De directeur geeft –onder eindverantwoordelijkheid van de bestuurder van de Stichting- leiding aan de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directeur wordt bijgestaan door de IB-er, een reken- en taalcoördinator en bovenscholse stafmedewerkers

De school heeft de beschikking over een klassenouderoverleg en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

Het (bovenschoolse) MT wordt gevormd door de bestuurder, de rectoren van de VO scholen en de twee directeuren PO. Zij worden geadviseerd door een personeelsfunctionaris, controller en een communicatiemedewerker.

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur.

Kenmerken van een professionele cultuur zijn wat ons betreft:

1. Medewerkers kunnen reflecteren op hun eigen handelen, werk en resultaten
2. Er is binnen de school een uitwisseling op professioneel gebied
3. Medewerkers gaan professioneel om met ouders
4. Medewerkers zijn op de hoogte van onderwijskundige ontwikkelingen
5. Medewerkers spreken elkaar aan op gedrag
6. Er is sprake van een professionele hiërarchie

## 5.2. Structuur (groeperingvormen)

Elke leeftijd kent een eigen gesteldheid en gevoeligheid. Leraren streven met hun pedagogisch en didactisch handelen naar aansluiting bij de ontwikkelingsfase van het kind. Periode- en vertelstof passen telkens bij de leeftijd. De leraar houdt in de benadering van de leerlingen rekening met hun sociaal-emotionele rijping. De afsluiting van de kleuterfase met de leerrijpheid vraagt expliciet aandacht evenals de overgang PO-VO.

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. De indeling van klassen vindt plaats op basis van leeftijdsgroepen en leeftijdsfasen. Daardoor gaan kinderen in principe mee met hun klas en alleen in een uitzonderlijk geval doubleert een leerling. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Vanwege de krimp en het samenvoegen van de twee scholen werken we vanaf het schooljaar 2015-2016 ook met combinatieklassen. Bij rekenen en lezen wordt het klassenverband –indien noodzakelijk- doorbroken. Dit geldt voor alle kinderen van klas 1 t/m 6. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau rekenen of lezen. De kleuters zitten in gemengde groepen met jongere en oudere kleuters gezamenlijk.

Kleuterleerkrachten blijven bij hun groep en onderbouw leerkrachten gaan drie jaar met hun klas mee.

## 5.3. Schoolklimaat (inclusief Sociale Veiligheid)

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. We vinden een warme sfeervolle inrichting belangrijk. Er worden voornamelijk natuurlijke materialen gebruikt. We willen een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. We proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. Ouders worden regelmatig uitgenodigd voor het vieren van de jaarfeesten en bij andere activiteiten met de kinderen.

Onze **ambities** zijn:

1. De school ziet er verzorgd uit en is ingericht met veel natuurlijke materialen.
2. De school is een sociaal veilige school
3. Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
4. Ouders ontvangen wekelijks een nieuwsbrief
5. De school organiseert jaarlijks een algemene ouderavond
6. De school organiseert jaarlijks klasse-ouderavonden
7. De ouders worden minimaal tweemaal per jaar uitgenodigd voor 15-minuten gesprekken
8. Ouders participeren bij diverse activiteiten

### **Aankleding van gebouw en lokalen**

In de kleuterklassen is een sfeer van huiselijkheid. De speelmaterialen zijn niet uitgevormd, zodat kinderen hun fantasie kunnen ontwikkelen. In de onderbouwklassen is de inrichting aangepast aan de leerstof van dat jaar. Het schoolbord neemt een belangrijk plaats in. In alle lokalen bevindt zich een jaartafel waarop aspecten uit het seizoen te zien zijn.

Doel is een leef- en leeromgeving waarin de schoolgemeenschap in harmonie de menselijke maat kan ervaren. Traditioneel kent de vrije school een voorkeur voor organische vormgeving en esthetische aankleding met nadruk op natuurlijke materialen. Vorm en functie zijn op elkaar afgestemd. Het bordgebruik is kunstzinnig en overzichtelijk. Er zijn faciliteiten voor het tonen van gemaakt werk. Bewegingsonderwijs, euritmie, schilderen, toneel en schoolfeesten vragen om ruimtelijke facilitering.

### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden een 1 x per vier jaar beoordeeld door directeur en team. Het schoolklimaat wordt door ouders en leerlingen beoordeeld via de vragenlijsten (WMK-PO)

### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- De school ziet er verzorgd uit

### **5.3.2. Sociale en fysieke Veiligheid**

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

- fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging via sociale media
- pesten, treiteren en/of chantage
- seksueel misbruik
- seksuele intimidatie
- discriminatie of racisme
- vernieling
- diefstal
- heling
- (religieus) extremisme

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels en pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om. Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd.

De school hanteert een incidentenregistratie waarin alle fysieke incidenten zoals ongelukken op het schoolplein worden genoteerd. Daardoor krijgt de school inzicht in het soort en aantal incidenten en kan er op tijd maatregelen getroffen worden. De school is in het bezit van een pest- en kindermishandelingprotocol.

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

De school beschikt over een klachtenregeling (zie website), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt niet over een specifieke veiligheidscoördinator. In de schoolgids worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over voldoende BHV-ers.

Om te controleren of leerlingen en leraren zich echt sociaal veilig voelen, bevaart de school leerlingen, ouders en leraren 1 x per 2 jaar met betrekking tot het aspect sociale veiligheid. Daarvoor worden de vragenlijsten Sociale Veiligheid 2009 (WMK-PO) gebruikt.

De school is bezig met de implementatie voor een volglijn op het gebied van de sociaal-emotionele ontwikkeling. In de lessen levenskunst komt ook de sociaal-emotionele ontwikkeling aan bod.

### **Analyse Sociale Veiligheid Leerlingen**

De vragenlijst voor Leerlingen (WMK-PO) is afgenomen in mei 2014. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van klas 4, 5 en 6. Het responspercentage was 97%. De leerlingen voelen zich erg veilig op school: een gemiddelde score van 3,25 op de schaal van 1 t/m 4.

### **Beoordeling (zie Evaluatieplan hoofdstuk 7.9)**

De school neemt 1 x per vier jaar vragenlijsten (ouders, leerlingen en leraren af). Zie het plan van aanpak 2015-2019. Tevens wordt jaarlijks een analyse opgesteld op basis van de incidentenregistratie.

### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- Opstellen protocol digitaal pesten
- Updaten protocol pesten
- Aanstellen coördinator sociale veiligheid
- Verbeteren invullen incidentenregistratie

### **5.3.3 Risico-Inventarisatie (RIE)**

In 2007 heeft de afname Risico-Inventarisatie (RI&E) plaatsgevonden. Deze schoolgezondheidsmeter is uitgevoerd door een externe arbeidsdeskundige. De schoolgezondheidsmeter is slechts een onderdeel van de RI&E. In juni 2009 hebben alle leraren en het OOP een tevredenheidsonderzoek kunnen invullen (responspercentage: 85%). Van de inventarisatie is een verslag gemaakt waarin de aandachtspunten en de gekozen verbeterpunten staan aangegeven. De verbeterpunten zijn opgenomen in een schoolspecifiek plan van aanpak.

In 2015 moet er opnieuw een risico-inventarisatie gedaan worden.

### **5.3.4 Arbobeleid**

Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Werkdruk en werklast is structureel onderdeel van de functioneringsgesprekken en in taakbeleid wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met een gezonde werkbelasting. Onze Stichting heeft een eigen bedrijfsarts,. Bij ziekteverzuim stelt de bedrijfsarts van de Stichting conform de Wet Verbetering Poortwachter na 6 weken een probleemanalyse op . De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsfunctionaris. (zie verder hoofdstuk 4.6)

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en de school brandveilig verklaard. In de school is een calamiteitenplan aanwezig.

#### **5.4. De interne communicatie**

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

Onze **ambities** zijn:

1. Elke week een pedagogische vergadering
2. Eenmaal per twee weken een praktische vergadering met daaraan gekoppeld een maatjesmiddag
3. Vier uitgebreide zorggesprekken en evaluaties gesprekken
4. Gebruik van effectieve middelen zoals postvakken, mail, memo bord
5. Wekelijks interne mededelingen via de mail
6. De MR vergadert 1x per 6 weken
7. Kleuterjuffen vergaderen eenmaal per 6 weken met elkaar

#### **Studie van mens- en wereldbeeld tijdens de Pedagogische Vergadering**

Het doel is pedagogisch-didactische antwoorden te vinden op de vragen die het kind ons stelt. De studie verdiept de kennis van het zich ontwikkelende kind. De antroposofie van Rudolf Steiner is een bron van inspiratie voor al het handelen van de medewerkers van de vrije school. Naast antroposofie zijn er andere (wetenschappelijke) bronnen die betekenis hebben voor ons onderwijs. Ook de fenomenologie van het actuele tijdsbeeld vraagt onze onderwijskundige aandacht; onder andere door gezamenlijk praktijkervaringen te belichten en te verdiepen.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken
2. Vergaderingen worden goed voorbereid
3. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname
4. We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen
5. Zaken worden in lijn gezet met duidelijkheid wanneer het afgerond wordt in tijd en doel

#### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directeur en team met behulp van de Quick Scan (WMK-PO)

#### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- Gebruik Incidenten registratieformulier
- Zaken worden op de juiste plaats besproken

#### **5.5 De communicatie met externe instanties**

Onze school staat midden in de gemeenschap. Wij streven naar samenwerking met instanties in de wijk en in de gemeente Zutphen. Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen, waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor –als school, ouders en omgeving– een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met:

1. Voorschoolse voorzieningen Kinderdagverblijf en Peuterspeelzaal de “Morgenster”
2. Vrije scholen Zutphen PO en VO en VO Groningen
3. Directeurenberaad van de Zutphense basisscholen
4. De schoolbegeleidingsdienst voor vrije scholen. (BVS)

5. Het Zutphense samenwerkingsverband IJssel-Berke
6. Vervangingsfonds/Participatiefonds
7. GGD, de schoolverpleegkundige
8. Het Centrum voor Jeugd en Gezin
9. Pabo voor de vrije scholen Helicon/ROC
10. Wijkoverleg over de verkeerssituatie.
11. Leerplichtambtenaar

### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directeur en team met behulp van de Quick Scan (WMK-PO)

### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- Overdracht met “De Morgenster”
- Betere samenwerking Vrije School Zutphen VO

## **5.6 Communicatie met ouders/verzorgers**

De ouders onderschrijven en respecteren de visie van de vrije school en de werkwijze bij de uitvoering. Ze mogen de school aanspreken op haar vrije school visie en de uitvoering daarvan.

Ouders weten dat de vrije school een verbinding heeft met de vrijeschool pedagogiek.

Kinderen worden in hun ontwikkeling versterkt als er een goede relatie is tussen school en thuis.

Ouderbetrokkenheid, interesse voor de school van het kind, het huiswerk, de leraar enzovoort, is van grote invloed op de ontwikkeling van het kind. Door het actief deelnemen aan allerlei schoolactiviteiten ondersteunen de ouders de school. Op ouderavonden en bij huisbezoeken delen leraren en ouders hun opvoedkundige idealen. De ouders in de MR verzorgen mede de identiteit en de continuïteit van de school. Elke twee jaar wordt een enquête uitgegeven aan ouders om hun bevindingen te meten en a.d.h.v. de uitslagen eventuele verbeteringen aan te brengen.

Ouders zien we als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen/inzichten van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind en ontwikkelingen binnen de school die daarop van invloed kunnen zijn. Leraren geven aan wanneer hij / zij telefonisch bereikbaar zijn. Na 21.00 uur alleen voor noodgevallen. De mail is bedoeld voor korte zakelijke vragen of voor het maken van afspraken. Het is geen podium voor discussies of opmerkingen over uw kind, de school of de leerkracht. De mail wordt door de leraar niet gelezen in de vakanties en in het weekend pas op zondagavond.

Onze **ambities** zijn:

1. Ouders (en leerkrachten) weten hoe de school functioneert (bij wie/waar moet ik zijn) en communiceert (hoe kom ik er achter)
2. Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
3. Ouders ontvangen wekelijks informatie over de actuele gang van zaken
4. Ouders ontvangen jaarlijks het jaarboekje en 4 jaarlijks de schoolgids
5. Ouders worden geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid (preventie, registratie en afhandeling)
6. Ouders worden betrokken bij de overgang kleuters – 1<sup>e</sup> klas
7. Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs
8. Ouders worden tweemaal per jaar uitgenodigd voor een kijkmoment inde klas.
9. De school organiseert inloopmomenten voor oriënterende ouders
10. Leerkrachten stimuleren ouders tot onderwijsondersteunend gedrag in de thuissituatie.
11. De leerkrachten laten zich informeren over de opvattingen en bevindingen van ouders over de ontwikkeling van hun kind op school en thuis
12. In 15-minutengesprekken worden ouders geïnformeerd over de leerontwikkeling van hun kind
13. Ouders worden middels een vragenlijst bevraagd naar hun bevindingen t.a.v het 15 minuten gesprek
14. Ouders worden geïnformeerd over en betrokken bij (extra) zorg

15. De leerkrachten informeren de ouders over eventuele handelingsplanning voor hun kind (handtekening)
16. Ouders ontvangen een getuigschrift over hun kind.
17. De ouders gaan respectvol om met de vrije tijd van leerkrachten.
18. De leraren zijn beschikbaar voor ouders die behoefte hebben aan een gesprek over hun kind (vast spreekuur, 15 minuten na afloop van de lessen, telefonisch, mail)
19. De leraren gaan respectvol om met ouders
20. De school communiceert proactief
21. De school staat open voor kritiek en opmerkingen van ouders
22. De school heeft als basishouding transparant te zijn

#### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directeur en team met behulp van de Quick Scan (WMK-PO)

#### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- Ouders gaan respectvol om met leerkrachten
- Ouders worden middels een vragenlijst gevraagd naar hun bevindingen t.a.v. het 15 minuten gesprek
- De school communiceert proactief
- De school staat open voor kritiek en opmerkingen van ouders

### **5.7 Begeleiding naar VO-scholen**

Door de leerling en zijn/haar optimale ontwikkellijn centraal te stellen hebben alle Zutphense basisscholen en de scholen voor het Voortgezet Onderwijs goede afspraken gemaakt en een eenduidige toelating- en plaatsingsprocedure ontwikkeld. Het gezamenlijk ontwikkelde convenant Po-Vo is door alle betrokken scholen ondertekend. Het doel van het convenant is om op basis van een homogeen basisschooladvies betrokken basisscholen en scholen voor voortgezet onderwijs samen te werken om te komen tot een passende plaatsing, optimale overdracht en doorlopende lijn van iedere leerling. Middels het convenant kunnen scholen elkaar aanspreken op het naleven van de afspraken. De betrokkenen binnen de eigen school handelen naar het stappenplan toelating/plaatsing & terugkoppeling po-vo met tijdspad en maken gebruik van het OKR bij OSO PO-VO Zutphen e.o. – breed.  
Zie het Ondersteuningsplan

Onze **ambities** wat betreft de begeleiding naar VO-scholen:

1. Warme overdracht PO-VO
2. Het volgen van op- en afstromers Vo t/m 3<sup>e</sup> leerjaar
3. Intensiever contact tussen PO en Vrije School VO (IB-er en coördinator onderbouw VO)
4. Koppeling kerndoelen en referentiekaders, o.a. rondom doorgaande leerlijn
5. Het volgen van op- en afstromers Vo t/m 3<sup>e</sup> leerjaar
6. Opstellen en convenant en procedure PO-VO
7. Het afnemen van een eindtoets in klas 6

#### **Verbeterpunten:**

- Structureel contact tussen PO en Vrije School VO (IB-er en coördinator onderbouw VO)
- Koppeling kerndoelen en referentiekaders, o.a. rondom doorgaande leerlijn
- Het volgen van op- en afstromers Vo t/m 3<sup>e</sup> leerjaar

## 5.8 Voor- en vroegschoolse educatie

De meeste kleuters die bij ons instromen komen van de 'Morgenster', de antroposofische peuterspeelzaal/ kinderdagverblijf in Zutphen.

Er is incidenteel overleg tussen de leidsters van de peuterspeelzaal en het KDV. Indien gewenst is daar een kleuterjuf bij aanwezig. Dit overleg vindt meestal plaats wanneer er sprake is van een zorgleerling.

Met de reguliere peuterspeelzalen in Zutphen is weinig overleg.

We onderhouden een goede, maar weinig actieve relatie met de peuterspeelzalen (voorscholen) en er is in sommige gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht (vooral wanneer het gaat om een zorgleerling).

Onze **ambities** zijn:

1. De zorg en begeleiding is op elkaar afgestemd
2. Ontwikkeling van beleid t.a.v. driejarigen

### Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directeur en team met behulp van de Quick Scan (WMK-PO)

### Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Afstemming van zorg en begeleiding
- Beleid ontwikkelen ten aanzien van de instroom van driejarigen op onze school

## 5.9 Buitenschoolse opvang

Onze school heeft een convenant afgesloten met de Buitenschools Opvang "De Berkel". De BSO is gehuisvest in de school zelf en maakt gebruik van een gedeelde ruimte met onderwijsbestemming.

De School wil samen met de BSO een plek creëren waar opvang en onderwijs samenkomen voor kinderen van 4 – 12 jaar.

De leerkrachten van verzorgen tijdens schooltijd "vrijeschoolonderwijs" vanuit het antroposofisch mensbeeld.

De leidsters de BSO werken ook vanuit dit mensbeeld. De sfeer van de BSO sluit aan bij die van de school. Er wordt gewerkt en gespeeld met natuurlijke materialen en er worden ambachtelijke activiteiten aangeboden zoals brood bakken, koken, handwerken en timmeren. Centraal staan: huiselijke gezelligheid en warmte en aandacht voor ieder kind.

De school wil samen met de BSO om de kinderen heen staan, zodat kinderen zich geborgen en veilig kunnen voelen.

Leerkrachten en BSO leidsters houden elkaar op de hoogte als er bijzonderheden zijn met betrekking tot een kind en/of de thuissituatie van een kind. Dit gebeurt echter alleen met toestemming van de ouders BSO leidsters worden incidenteel uitgenodigd voor scholingsbijeenkomsten die worden georganiseerd voor de leerkrachten. Dit gebeurt als er opvoedkundige onderwerpen, die met het antroposofisch mensbeeld te maken hebben, worden bestudeerd die ook van belang zijn voor de begeleiding van kinderen buiten schooltijd.

De school en de BSO delen elkaars ruimten. Er zijn afspraken tussen school en BSO wat betreft regels en gewoonten in de het gebouw en op de speelplaats. Waarbij zoveel mogelijk dezelfde regels gelden onder- en na schooltijd wat betreft het gebruik van de gangen en de lokalen. Voor kinderen is duidelijk waar en wanneer de regels van de BSO afwijken van die van school.

De BSO kan voor opvang zorgen voor schooltijd van half 8 tot half 9. Deze opvang wordt geboden in de BSO. Wanneer het aantal aangemelde kinderen niet voldoende is om voorschoolse opvang rendabel te laten zijn, zal de BSO samen met de school zoeken naar een goede oplossing.

Tussen 8.15 uur en 8.30 uur is school verantwoordelijk voor de opvang van kinderen.

# Hoofdstuk 6 Financieel beleid

## 6.1 Lumpsum financiering – begroting – ondersteuning

De stichting VSNON heeft de financiële- en salarisadministratie uitbesteed aan het Centrale Administratie Bestuurskantoor Onderwijs (CABO). De CABO ondersteunt de budgethouders bij;

- het aanvragen van de lumpsumbekostiging (personeel en materiële instandhouding) voor de individuele scholen;
- helpt de budgethouders bij het opstellen van deelbegroting van de eigen school;
- helpt bij het opstellen van de begroting, het cijfermatige gedeelte van de jaarrekening voor de gehele Stichting;
- voert de personeelsadministratie en draagt zorg voor een zorgvuldige salarisbetaling aan onze medewerkers;
- voert de financiële administratie en draagt zorg voor de boekhouding en de zorgvuldige afwikkeling van het betalingsverkeer met crediteuren/debiteuren.

De bestuurder formuleert de uitgangspunten voor de begroting en legt deze vast in het financieel beleid en de kaderbrief. Dit beleid komt in goed overleg met het centraal managementteam en de medezeggenschap tot stand. Nadat het financieel beleid is vastgesteld zijn budgethouders gehouden zich aan dit beleid te conformeren. Bij de uitvoering van dit financieel beleid worden budgethouders ondersteund zowel op beleidsmatig als administratief gebied door de staffunctionarissen van het bestuurskantoor.

Elke budgethouder (lees: directeur/rector) vertaalt zijn eigen schoolplan naar een deelbegroting en stelt de investeringsbegroting voor de eigen school bij. De ambities van de individuele budgethouders, zoals verwoord in deze deelbegroting, worden besproken met de bestuurder en de overige managementteamleden van de stichting. Daarbij laat het centrale managementteam zich bijstaan door de financieel controller en het hoofd personeel & organisatie van de stichting. De effecten van de gezamenlijke ambities voor de financiële positie van de Stichting worden in dit overleg beoordeeld. De onderwijsinspectie stelt dat de financiële kengetallen van de stichting aan bepaalde normen moeten voldoen. Wanneer ambities van de gezamenlijke scholen deze normen onder druk zetten, moeten er keuzes worden gemaakt t.a.v. de voorgenomen plannen. Zodra bestuurder hierover met de budgethouders overeenstemming heeft bereikt neemt zij een voorgenomen besluit t.a.v. de begroting die ter advisering aan de gemeenschappelijke medezeggenschap van de Stichting wordt voorgelegd. De deelbegroting van de school wordt vervolgens door de budgethouders in de medezeggenschapsraad van de eigen school voorgelegd. Op basis van het advies van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad kan de bestuurder besluiten de begroting op onderdelen bij te stellen, waarna zij de definitieve begroting vaststelt. Vervolgens legt de bestuurder de begroting inclusief het advies van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad voor aan de Raad van Toezicht, die de begroting vervolgens definitief moeten bekrachtigen. Zodra dit is gebeurd kunnen budgethouders en de teams uitvoering geven aan de plannen zoals verwoord in het jaarplan van de eigen school en kunnen zij beschikken over de daarvoor benodigde middelen.

Om de voortgang te kunnen bewaken stelt CABO maandelijks financiële en HRM managementrapportages op. Budgethouders kunnen daarnaast dagelijks de actuele stand van de aan hun toegewezen budgetten raadplegen middels het programma E-Synergy. Daarnaast stelt CABO in overleg met de budgethouders elke drie maanden een zogenaamde kwartaalrapportage op. Middels deze rapportage verantwoorden de budgethouders aan de bestuurder over de uitputting t.o.v. hun begroting en de voortgang t.a.v. de activiteiten zoals vastgelegd in het jaarplan van de school. Wanneer deelbudgetten op grond van de prognose overschreden dreigen te worden, wordt in overleg tussen budgethouder met de bestuurder, de financieel controller en het hoofd personeel & organisatie naar dekking gezocht voor het dreigend tekort.



## 6.2 Externe geldstromen

Van de overheid (het rijk) ontvangt de school:

1. De lumpsumvergoeding
2. Projectsubsidies, bijvoorbeeld voor cultuur.
3. Lerarenbeurs

Van het Samenwerkingsverband IJssel- Berkel ontvangt de school:

1. Een vergoeding voor de opvang van leerlingen met een arrangement t.b.v. aanvullende zorg.

Van de lokale overheid ontvangt de school:

1. Vergoeding voor de ID baan van de conciërge

Overig:

1. Bij het vervangingsfonds worden de kosten wegens ziekte gedeclareerd.
2. De BSO heeft een contract met de school en vergoedt maandelijks de kosten voor de huur van het lokaal en kosten voor gas, water, elektra en schoonmaakwerkzaamheden.

## 6.3 Interne geldstromen

De school vraagt van de ouders een ouderbijdrage. Deze bestaat uit twee delen:

- een vrijwillig deel voor de kosten van schoolreisjes, aanschaf blokfluiten, klassencadeautjes ter hoogte van €75, per jaar;
- en een ander vrijwillig deel. Dit vrijwillig deel is afhankelijk van het inkomen en mag nooit een belemmering vormen om het kind op school te plaatsen. Jaarlijks wordt hiervoor een toezegging aan ouders gevraagd en over de besteding van dit deel van de ouderbijdrage wordt jaarlijks verantwoording afgelegd. Dit vrijwillige deel van de ouderbijdrage is nodig om vrije school specifieke activiteiten te bekostigen die geen onderdeel uitmaken van de rijksvergoeding. U kunt dan denken aan; de extra m<sup>2</sup> die de school nodig heeft om vrijeschool specifieke vakken te kunnen aanbieden, de kosten van het boerderijproject, het gebruik van natuurlijke materialen, de handwerklessen en het lidmaatschap van de Vereniging voor Vrije Scholen.

Incidentele interne geldstromen:

1. Opbrengsten van de lentebazaar of de adventsmarkt
2. Opbrengsten van de actie Jantje Beton of andere acties

## 6.4 Sponsoring

De school kiest er op dit moment bewust voor om sponsoring niet in te zetten. Zij is namelijk van mening dat het onderwijs bekostigd dient te worden vanuit overheidsmiddelen. Ten aanzien van sponsoring voert de school daarom een terughoudend beleid. Wanneer de school zich onverhoopt toch genoodzaakt ziet om aanvullende middelen middels sponsoring te verwerven dan zal dit alleen gebeuren wanneer aan de volgende voorwaarden kan worden voldaan:

- het moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school. Tevens moet het in overeenstemming zijn met de goede smaak en het fatsoen.
- sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs in gevaar brengen.
- sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden.

### Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1x per vier jaar beoordeeld door directeur en team met behulp van de Quick Scan (WMK-PO)

### Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Realiseren bezuinigingen t.a.v. formatie conform het bestuursformatieplan
- Opnemen post voor groot onderhoud op de meerjarenbegroting

# Hoofdstuk 7      Kwaliteitsbeleid

## 7.0      Kwaliteitszorg

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor, dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch (zie evaluatieplan, hoofdstuk 7.9) en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is ook, dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar, dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt.

Onze **ambities** zijn:

1. We hebben inzicht in de kenmerken van onze leerlingenpopulatie (groepsfoto)
2. We beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen (zie schoolplan)
3. We beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is, dat de verschillende ambities (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden (zie hoofdstuk 7.9)
4. We laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren (zie evaluatieplan)
5. We werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
6. We evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
7. We borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
8. We rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)
9. We waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen
10. We laten minimaal eenmaal per jaar een interne audit uitvoeren en minimaal eenmaal per twee jaar een externe audit

Meervoudige publieke verantwoording

Elk jaar wordt er een jaarplan en jaarverslag opgesteld. Deze wordt gepubliceerd op de website, overlegd aan Bestuurder, Inspectie en MR

### **Open karakter van de school:**

Rudolf Steiner: "Seien Sie weltmännisch und weltfrauisch". De school profileert zich als vrije school en staat midden in de huidige tijd. Ouders zijn welkom partners. Schoolbeleid en bedrijfsvoering worden helder verantwoord. Er zijn collegiale consultaties en externe audits. De school heeft een veelzijdig maatschappelijk netwerk.

### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directeur en team met behulp van de Quick Scan (WMK-PO)

### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- Interne en externe audits

## 7.1      Wet- en regelgeving

We leveren 1x per jaar vóór 1 augustus het jaarboekje in bij de Inspectie van het Onderwijs.

We leveren 1x per jaar vóór 1 augustus schoolgids in bij de Inspectie van het Onderwijs.

Wij leveren 1x per 4 jaar vóór 1 augustus het schoolplan in bij de Inspectie van het Onderwijs.

Wij leveren 1x per 4 jaar vóór 1 augustus het ondersteuningsplan in bij de Inspectie van het Onderwijs.

Wij besteden voldoende tijd aan het onderwijs. De verantwoording van de bestede onderwijstijd staat elk jaar in het jaarboekje.

## 7.2 Evaluatie Schoolplan

Het schoolplan wikkelen we af via (vier) jaarplannen en (vier) jaarverslagen. Jaarlijks wordt samen met het team (en MR) het oude jaarplan geëvalueerd en het nieuwe jaarplan besproken en vastgesteld. Op basis van de besprekingen wordt het jaarverslag vastgesteld. Zie hiervoor de notulen van de Pedagogische Vergaderingen.

## 7.3 Analyse inspectierapport

De beide scholen IJssel en Zwaan hebben respectievelijk op 14 maart 2013 en op 24 januari 2013 een schoolbezoek gehad –in het kader van het vierjaarlijkse onderzoek- van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie website). De inspectie heeft de volgende onderdelen beoordeeld: Kwaliteitszorg, Leerstofaanbod, Didactisch handelen, Afstemming, Actieve en zelfstandige rol leerlingen, Zorg en begeleiding, Resultaten en Ontwikkeling van leerlingen. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op beide scholen op het merendeel van de onderzochte onderdelen op orde is. De inspectie heeft beide scholen het Basisarrangement toegekend.

### Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De school signaleert vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben. (inmiddels op orde)
- Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard van de zorg voor de zorgleerlingen. (inmiddels op orde)
- De school gebruikt een samenhangend systeem van genormeerde instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen. (inmiddels op orde)
- De leraren stemmen de instructie af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
- De leraren stemmen de verwerkingsopdrachten af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
- De leerlingen hebben verantwoordelijkheid voor de organisatie van hun eigen leerproces die past bij hun ontwikkelingsniveau

## 7.4 Analyse Quick Scan

De Quick Scan (WMK-PO) is conform onze meerjarenplanning afgenomen in 2015. Het aantal deelnemers bedroeg 26. Waardering van de scores: Een score tot 2,5 is onvoldoende; een score tussen 3,75 en 4,00 is uitstekend. De norm is door de school ingesteld op 3,00. We gaan ervan uit, dat een verschil van meer dan 0,50 op de benchmark een significant verschil is. Een sterk punt is een punt dat boven de 3,50 scoort. Een mogelijk verbeterpunt is een punt dat beneden de 3,00 scoort. De gemiddelde score was: 3,22. Daarmee scoort de school een voldoende.

Beoordeeld zijn:

### Quick Scan uitslagen 2015

Beleidsterrein	Score
Afstemming	3,20
Beroepshouding	3,42
Aanbod	3,02
Interne communicatie	3,13
Opbrengstgericht werken	3,21
Contacten met ouders	3,38
Tijd	3,06
Taalleesonderwijs	3,19

### Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De leerinhouden van taal en rekenen zijn afgestemd op onderwijsbehoefte van de individuele leerling
- De school heeft een aanbod gericht op bevordering van sociale integratie en burgerschap, met inbegrip van het overdragen van kennis over en kennismaking met de diversiteit in de samenleving
- In het aanbod wordt een relatie gelegd met belangrijke maatschappelijke en actuele thema's
- De school stemt de hoeveelheid tijd voor leren en onderwijzen bij Nederlandse taal en rekenen en wiskunde af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen
- De school biedt leerlingen kennis aan over de verschillende culturen die in Nederland aanwezig zijn, met de daarbij behorende waarden en normen
- De school hanteert hulpmiddelen ter ondersteuning van de interne communicatie
- De leraren geven de leerlingen eigen verantwoordelijkheid voor hun leerproces
- De school beschikt over een adequaat systeem van instrumenten en procedures
- Het ongeoorloofd verzuim van leerlingen blijft beperkt
- In de kleuterklassen zijn de leraren gericht op het ontdekken van leesproblemen
- In het aanbod wordt een relatie gelegd met belangrijke maatschappelijke en actuele thema's
- De school biedt leerlingen kennis aan over de verschillende culturen die in Nederland aanwezig zijn, met de daarbij behorende waarden en normen

### 7.5 Analyse Kwaliteitsonderzoek

De vragenlijst voor Ouders (WMK-PO) is afgenomen in juni 2015. Slechts 27% van de ouders hebben deze vragenlijst ingevuld. Het responspercentage is laag, de vragenlijst werd door weinig respondenten ingevuld. Daarom moeten er voorzichtig met de conclusies worden omgegaan.

De volgende aspecten zijn beoordeeld:

Beleidsterrein	Score
Kwaliteitszorg	2,68
Aanbod	2,96
Tijd	3,15
Pedagogisch handelen	3,09
Didactisch handelen	3,01
Afstemming	3,26
Actieve rol leerlingen	3,18
Schoolklimaat	3,00
Zorg en begeleiding	2,73
Opbrengsten	2,95
Eindcijfer	2,77

### Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De school vraagt regelmatig aan ouders wat zij verwachten van de school

## 7.6 Analyse Sociale Veiligheid Leerlingen

De vragenlijst sociale veiligheid voor leerlingen (WMK-PO) is afgenomen in mei 2014. De vragenlijst is ingevuld door de leerlingen van klas 4, 5 en 6. Waardering van de scores: Een score tot 2,5 is onvoldoende; een score tussen 3,75 en 4,00 is uitstekend. De norm is door de school ingesteld op 3,00. We gaan ervan uit, dat een verschil van meer dan 0,50 op de benchmark een significant verschil is. Een sterk punt is een punt dat boven de 3,50 scoort. Een mogelijk verbeterpunt is een punt dat beneden de 3,00 scoort.

Slotconclusie: Vrije School De IJssel scoort als school een 3,26. Vrije School De Zwaan scoort als school een 3,20. Daarmee scoren beide scholen ruim voldoende.

### Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Bewust maken: we oefenen in de klas hoe je met elkaar omgaat

## 7.7 Analyse Sociale Veiligheid Leraren

De vragenlijst sociale veiligheid voor leraren (WMK-PO) is afgenomen in mei 2014. Waardering van de scores: Een score tot 2,5 is onvoldoende; een score tussen 3,75 en 4,00 is uitstekend. De norm is door de school ingesteld op 3,00. We gaan ervan uit, dat een verschil van meer dan 0,50 op de benchmark een significant verschil is. Een sterk punt is een punt dat boven de 3,50 scoort. Een mogelijk verbeterpunt is een punt dat beneden de 3,00 scoort.

Slotconclusie: Vrije School De IJssel scoort als school een 3,43. Vrije School De Zwaan scoort als school een 3,58. Daarmee scoren beide scholen ruim voldoende tot goed.

## 7.8 Analyse Sociale Veiligheid Ouders

De vragenlijst sociale veiligheid voor ouders (WMK-PO) is afgenomen in mei 2014. Waardering van de scores: Een score tot 2,5 is onvoldoende; een score tussen 3,75 en 4,00 is uitstekend. De norm is door de school ingesteld op 3,00. We gaan ervan uit, dat een verschil van meer dan 0,50 op de benchmark een significant verschil is. Een sterk punt is een punt dat boven de 3,50 scoort. Een mogelijk verbeterpunt is een punt dat beneden de 3,00 scoort.

Slotconclusie: Vrije School De IJssel scoort als school een 3,12. Vrije School De Zwaan scoort als school een 3,16. Daarmee scoren beide scholen voldoende.

### Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Herzien pestprotocol
- Opstellen protocol digitaal pesten

## 7.9 Het evaluatieplan

In de schoolplanperiode worden alle beleidsterreinen –zoals aan bod gekomen in dit schoolplan- met een zekere regelmaat geëvalueerd. Welk beleidsterrein wanneer geëvalueerd wordt, staat aangegeven in onderstaand schema. De opbrengsten evalueren we jaarlijks. In onze jaarplannen nemen we steeds op welke beleidsterrein wanneer in het jaar geëvalueerd wordt. Over de uitkomsten van de evaluaties wordt gerapporteerd aan het bevoegd gezag, de GMR en de ouders.

<b>Onze beleidsterreinen (kwaliteitszorg)</b>	<b>2015-2016</b>	<b>2016-2017</b>	<b>2017-2018</b>	<b>2018-2019</b>
Religieuze oriëntatie (3.3)			x	
Leerstofaanbod (3.4)	x			
Taalleesonderwijs (3.5)	x			
Rekenen en wiskunde (3.6)	x			
Sociaal en emotionele ontwikkeling (3.7)	x			
Cultuureducatie (3.8)		x		
Bewegingsonderwijs(3.9)	x			
ICT (3.10)	x			
Leertijd (3.11)	x			
Pedagogisch klimaat (3.12)			x	
Didactisch handelen (3.13)			x	
Actieve rol van de leerlingen (3.14)		x		
Zorg en begeleiding (3.15)	x	x	x	x
Opbrengstgericht werken(3.16)				x
Groene Lijn door de school (3.18)	x			
Beroepshouding (4.4)		x		
Integraal Personeelsbeleid (4.5)		x		x
Sociaal klimaat (5.3)			x	
Communicatie intern (5.4)				x
Communicatie extern (5.5.)				x
Communicatie met ouders/verzorgers (5.6)				
Begeleiding naar VO scholen (5.7)		x		
Voor- en vroegschoolse educatie (5.8)		x		
Kwaliteitszorg (7.0)	x	x	x	x

#### **7.10 Kwaliteitsprofiel – Onze verbeterpunten**

Voor het vaststellen van de onderstaande verbeterpunten is gebruik gemaakt van:

1. De verschillende hoofdstukken in het schoolplan (zie verbeterpunten per hoofdstuk)
2. Het strategisch beleidsplan (bovenschools management)
3. Het ondersteuningsplan
4. De uitslagen en analyses van het meest recente inspectierapport (hoofdstuk 7.4), de Quick Scan (hoofdstuk 7.5), de ouder-, leerlingen- en lerarenvragenlijst (hoofdstuk 7.6, 7.7 en 7.8)

Beleidssterrein	Verbeterpunten
Religieuze oriëntatie (3.3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het verankeren van het vak “Venster uur” in het leerplan en het borgen in de school.</li> <li>• Leerlingen bewust laten kennismaken met de verschillen tussen mensen dichtbij en ver weg.</li> <li>• Oriëntatie op aanbod multiculturele samenleving.</li> </ul>
Leerstofaanbod (3.4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschrijven leerstofaanbod voor de sociaal-emotionele ontwikkeling</li> <li>• Nieuwe taal- en rekenmethode</li> <li>• Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT</li> </ul>
Taallesonderwijs (3.5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aanbod voor hoogbegaafden</li> <li>• Ontwikkelen beleid op vreemde talen</li> <li>• Organiseren taaldag</li> </ul>
Rekenen en wiskunde (3.6)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Updaten beleidsplan</li> <li>• Beleid maken op de hoogbegaafden.</li> <li>• De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)</li> </ul>
Sociaal-emotionele ontwikkeling (3.7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De SoVa lessen worden in het lesrooster opgenomen</li> <li>• De leerkrachten noteren eens per jaar zowel op individueel als op klassenniveau de ontwikkeling op sociaal/emotioneel gebied volgens een vastgestelde systematiek.</li> <li>• Alle leerkrachten hebben de Regenboogtraining gevolgd.</li> <li>• Leerkrachten hebben handvatten hoe om te gaan met kinderen die een ondersteuningsvraag hebben op het gebied van gedrag</li> </ul>
Cultuureducatie (3.8)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontwikkelen kwaliteitskaart Cultuureducatie</li> </ul>
Bewegingsonderwijs (3.9)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontwikkelen kwaliteitskaart Bewegingsonderwijs</li> </ul>
ICT (3.10)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontwikkelen beleid ICT</li> <li>• Oriëntatie digitaal schoolbord in de school/klas en eventuele realisatie daarvan</li> <li>• De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en –vaardigheden</li> </ul>
Leertijd (3.11)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zichtbaar maken van voldoende oefenmomenten voor taal- en rekenonderwijs.</li> <li>• Het ongeoorloofd verzuim van leerlingen blijft beperkt</li> </ul>
Pedagogisch klimaat (3.12)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving</li> <li>• Zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen tijdens het leerproces</li> </ul>
Didactisch handelen (3.13)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De leraren laten de leerlingen zelf plannen: wat-wanneer-hoe?</li> <li>• De leraren zorgen ervoor dat de leerlingen actief leren (zelf ontdekken)</li> <li>• De leraren geven directie instructie (BHV-model: basisstof-herhalingsstof-verrijkingstof)</li> <li>• De leraren zetten ICT regelmatig in</li> <li>• De leraren is de begeleider van de leerprocessen</li> <li>• De leraren hebben hoge verwachtingen van de leerlingen</li> </ul>
Actieve rol leerlingen (3.14)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De leerlingen werken met weektaken</li> <li>• Regelmatig door leerlingen laten bepalen wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie) (zelf plannen)</li> </ul>

Zorg en begeleiding (3.15)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De leraren bepalen op basis van een analyse van de verzamelde gegevens, de aard en de zorg voor zorgleerlingen</li> <li>• Ouders tijdig op de hoogte stellen bij signalering problemen</li> <li>• Aandacht voor terugkoppeling kinder- en klassenbespreking (stellen van doelen en evaluatie)</li> <li>• Leerkrachten benoemen hoge, reële en SMART-doelen voor de lange (einde schooljaar) en voor de korte (tussendoelen) termijn.</li> <li>• De leraren werken volgens het Handelingsgericht werken model (zie ondersteuningsplan)</li> <li>• De leraren hebben kennis van de verschillende instructiebehoeften van de kinderen en weten daar adequaat op in te spelen.</li> <li>• De leraren beheersen de verschillende instructievaardigheden</li> <li>• De leerkrachten werken met een effectief klassenmanagement om de uitvoering van het groepsplan zo goed mogelijk vorm te geven.</li> <li>• Opstellen handelingsprotocol hoogbegaafdheid waarin de ambities verwerkt worden</li> <li>• Opstellen OPP door de leerkracht en kennis van het werken met de aangepaste doelen</li> <li>• Update dyslexieprotocol</li> <li>• De leraren stemmen de instructie af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.</li> <li>• De leraren stemmen de verwerkingsopdrachten af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.</li> <li>• De leerlingen hebben verantwoordelijkheid voor de organisatie van hun eigen leerproces die past bij hun ontwikkelingsniveau</li> </ul>
Opbrengstgericht werken (3.16)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meer differentiatie in de klassen met behulp van HGW</li> </ul>
Natuuronderwijs (3.18)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Groene Lijn door onze school</li> </ul>
Coöperatief leren (3.19)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle leerkrachten van klas 1 t/m 6 hebben een tweearig scholingstraject gevolgd om zich het werken met CLVS eigen te maken</li> <li>• Er is op school een coördinator voor CLVS die zorg draagt voor de continuïteit en is beheerder van de materialen.</li> <li>• De organisatie op klassenniveau is aangepast aan de eisen die CLVS stelt aan de zelfstandigheid van leerlingen.</li> </ul>
Beroepshouding (4.4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zich adequaat voorbereiden op vergaderingen en bijeenkomsten</li> <li>• Heeft aandacht voor de verzorging van de leefomgeving</li> <li>• Werken planmatig</li> </ul>
Integraal Personeelsbeleid (4.5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opstellen begeleidingsplan voor nieuwe leerkrachten.</li> <li>• Versterken collegiale intervisie binnen de school.</li> <li>• Bevorderen van reflectief vermogen en het geven van feedback door medewerkers binnen de school.</li> <li>• Opstellen plan voor de intervisie.</li> <li>• RI&amp;E-onderzoek en plan van aanpak actualiseren.</li> <li>• Extra aandacht voor arbeid gerelateerd verzuim.</li> <li>• Extra aandacht voor redenen van verzuim en verzuimgedrag en deze vertalen naar verzuimmaatregelen.</li> <li>• Aantrekken van extra vervangers die tijdens ziekte of afwezigheid van leerkrachten kunnen worden ingezet.</li> </ul>
Schoolklimaat (5.3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De school ziet er verzorgd uit</li> </ul>



Sociale en Fysieke Veiligheid (5.3.2.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opstellen protocol digitaal pesten</li> <li>• Updaten protocol pesten</li> <li>• Aanstellen coördinator sociale veiligheid</li> <li>• Verbeteren invullen incidentenregistratie</li> </ul>
Communicatie intern (5.4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gebruik Incidenten registratieformulier</li> <li>• Zaken worden op de juiste plaats besproken</li> </ul>
Communicatie extern (5.5.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Overdracht met “De Morgenster”</li> <li>• Betere samenwerking Vrije School Zutphen VO</li> </ul>
Communicatie met ouders/verzorgers (5.6)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ouders gaan respectvol om met leerkrachten</li> <li>• Ouders worden middels een vragenlijst gevraagd naar hun bevindingen t.a.v. het 15 minuten gesprek</li> <li>• De school communiceert proactief</li> <li>• De school staat open voor kritiek en opmerkingen van ouders</li> </ul>
Begeleiding VO scholen (5.7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Structureel contact tussen PO en Vrije School VO (IB-er en coördinator onderbouw VO)</li> <li>• Koppeling kerndoelen en referentiekaders, o.a. rondom doorgaande leerlijn</li> <li>• Volgen Op- en Afstromers leerlingen in het VO t/m 3<sup>e</sup> jaar</li> </ul>
Voor- en Vroegschoolse educatie (5.8)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afstemming van zorg en begeleiding</li> <li>• Beleid ontwikkelen ten aanzien van de instroom van driejarigen op onze school</li> </ul>
Begrotingen (6.5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiseren bezuinigingen t.a.v. formatie conform het bestuursformatieplan</li> <li>• Opnemen post voor groot onderhoud op de meerjarenbegroting</li> </ul>
Kwaliteitszorg (7.0)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De school vraagt regelmatig aan ouders wat zij verwachten van de school</li> </ul>

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder schooljaar zullen we terugblikken, of we verbeterdoelen en in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de Opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag. Desgewenst: halfjaarlijkse evaluatie

## 7.11 Plan van Aanpak 2015-2019

### Het schoolontwikkelplan Jaar 2015-2016 (gekozen verbeterdoelen)

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	1e	2e	Consequenties organisatie professionalisering middelen
01	Taal/Rekenen	Beleid/Aanbod voor hoogbegaafden. Ontwikkelen beleid op vreemde talen. Organiseren taaldag Updaten rekenbeleidsplan. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)	x	x	Zie jaarplan
02	Leerstofaanbod	Beschrijven leerstofaanbod voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. Nieuwe taal- en rekenmethode. Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT.	x		Zie jaarplan
03	Sociale Emotionele Ontwikkeling	De SoVa lessen worden in het lesrooster opgenomen. De leerkrachten noteren eens per jaar zowel op individueel als op klassenniveau de ontwikkeling op sociaal/emotioneel gebied volgens een vastgestelde systematiek. Alle leerkrachten hebben de Regenboogtraining gevolgd. Leerkrachten hebben handvatten hoe om te gaan met kinderen die een ondersteuningsvraag hebben op het gebied van gedrag	x		Zie jaarplan
04	Bewegingsonderwijs	Ontwikkelen kwaliteitskaart.		x	Zie jaarplan
05	ICT	Ontwikkelen beleid ICT. Oriëntatie digitaal schoolbord in de school/klas en eventuele realisatie daarvan. De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden.		x	Zie jaarplan
06	Leertijd	Zichtbaar maken van voldoende oefenmomenten voor taal- en rekenonderwijs. Het ongeoorloofd verzuim van leerlingen blijft beperkt.	x		Zie jaarplan
07	Zorg & Begeleiding	De leraren bepalen op basis van een analyse van de verzamelde gegevens, de aard en de zorg voor zorgleerlingen. Ouders tijdig op de hoogte stellen bij signalering problemen. Aandacht voor terugkoppeling kinder- en klassenbespreking (stellen van doelen en evaluatie). Leerkrachten benoemen hoge, reële en SMART-doelen voor de lange (einde schooljaar) en voor de korte (tussendoelen) termijn. De leraren werken volgens het Handelingsgericht werken model (zie ondersteuningsplan). De leraren hebben kennis van de verschillende instructiebehoeften van de kinderen en weten daar adequaat op in te spelen. De leraren beheersen de verschillende instructievaardigheden. De leerkrachten werken met een effectief klassenmanagement om de uitvoering van het groepsplan zo goed mogelijk vorm te geven. Opstellen handelingsprotocol hoogbegaafdheid waarin de ambities verwerkt worden. Opstellen OPP door de leerkracht en kennis van het werken met de aangepaste doelen Update dyslexieprotocol.	x	x	Zie jaarplan
08	Natuuronderwijs	Groene lijn door de school	x		Zie jaarplan

09	Coöperatief leren	Alle leerkrachten van klas 1 t/m 6 hebben een tweejarig scholingstraject gevolgd om zich het werken met CLVS eigen te maken. Er is op school een coördinator voor CLVS die zorg draagt voor de continuïteit en is beheerder van de materialen. De organisatie op klassenniveau is aangepast aan de eisen die CLVS stelt aan de zelfstandigheid van leerlingen.			
10	Opbrengsten	N.a.v analyse toetsen		x	Zie jaarplan
11	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hfst 7.9		x	Evaluatiedagdeel

## 7.12 Het schoolontwikkelplan Jaar 2016-2017

	Beleidssterrein	Verbeterdoel(en)	1e	2e	Consequenties organisatie professionalisering middelen
01	Cultuureducatie	Ontwikkelen kwaliteitskaart Cultuureducatie	x		Zie jaarplan
02	Actieve rol leerlingen	De leerlingen werken met weektaken. Regelmatig door leerlingen laten bepalen wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie) (zelf plannen)		x	Zie jaarplan
03	Zorg & Begeleiding	Vervolg 2015-2016	x		Zie jaarplan
04	Beroepshouding	Zich adequaat voorbereiden op vergaderingen en bijeenkomsten. Heeft aandacht voor de verzorging van de leefomgeving. Werken planmatig		x	Zie jaarplan
05	Integraal Personeelsbeleid	Opstellen plan voor de intervisie. RI&E-onderzoek en plan van aanpak actualiseren. Extra aandacht voor arbeid gerelateerd verzuim. Extra aandacht voor redenen van verzuim en verzuimgedrag en deze vertalen naar verzuimmaatregelen. Aantrekken van extra vervangers die tijdens ziekte of afwezigheid van leerkrachten kunnen worden ingezet.	x	x	Zie jaarplan
06	Begeleiding naar VO	Structureel contact tussen PO en Vrije School VO (IB-er en coördinator onderbouw VO). Koppeling kerndoelen en referentiekaders, o.a. rondom doorgaande leerlijn. Volgen Op- en Afstromers leerlingen in het VO t/m 3 <sup>e</sup> jaar.	x		Zie jaarplan
07	Voor- en vroeg-schoolse educatie	Afstemming van zorg en begeleiding. Beleid ontwikkelen ten aanzien van de instroom van driejarigen op onze school.		x	Zie jaarplan
08	Opbrengsten	N.a.v. analyse toetsen		x	Zie jaarplan
09	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hfst 7.9		x	Evaluatiedagdeel

### 7.13 Het schoolontwikkelplan Jaar 2017-2018

	Beleidssterrein	Verbeterdoel(en)	1e	2e	Consequenties organisatie professionalisering middelen
01	Religieuze oriëntatie	Het verankeren van het vak "Venster uur" in het leerplan en het borgen in de school. Leerlingen bewust laten kennismaken met de verschillen tussen mensen dichtbij en ver weg. Oriëntatie op aanbod multiculturele samenleving.	x		Zie jaarplan
03	Pedagogisch Klimaat	De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving. Zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen tijdens het leerproces	x		Zie jaarplan
04	Didactisch Handelen	De leraren laten de leerlingen zelf plannen: wat-wanneer-hoe? De leraren zorgen ervoor dat de leerlingen actief leren (zelf ontdekken). De leraren geven directe instructie (BHV-model: basisstof-herhalingsstof-verrijkingstof). De leraren zetten ICT regelmatig in. De leraren is de begeleider van de leerprocessen. De leraren hebben hoge verwachtingen van de leerlingen.		x	Zie jaarplan
05	Zorg & Begeleiding	Vervolg 2015-2017	x	x	
06	Opbrengsten	N.a.v. analyse toetsen		x	Zie jaarplan
07	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hfst 7.9		x	Evaluatiedagdeel

### 7.14 Het schoolontwikkelplan Jaar 2018-2019

	Beleidssterrein	Verbeterdoel(en)	1e	2e	Consequenties organisatie professionalisering middelen
01	Opbrengstgericht werken	Meer differentiatie in de klassen met behulp van HGW.	x		Zie jaarplan
02	IPB	Opstellen begeleidingsplan voor nieuwe leerkrachten. Versterken collegiale intervisie binnen de school. Bevorderen van reflectief vermogen en het geven van feedback door medewerkers binnen de school.	x		Zie jaarplan
03	Communicatie intern	Gebruik Incidenten registratieformulier. Zaken worden op de juiste plaats besproken	x		Zie jaarplan
04	Communicatie extern	Overdracht met "De Morgenster" Betere samenwerking Vrije School Zutphen VO	x		Zie jaarplan
05	Zorg & begeleiding	Vervolg 2015-2018	x	x	Zie jaarplan
06	Opbrengsten	N.a.v. analyse toetsen		x	Zie jaarplan
07	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hfst 7.9		x	Evaluatiedagdeel

Richtinggevend voor het schoolplan 2015-2019 zijn de geformuleerde streefbeelden (zie hoofdstuk 3.1, Missie):

De leerkrachten stellen zich de volgende onderwijskundige doelen:

1. Het verkennen van de ons omringende wereld, op zo'n manier dat het kind de wereld en zichzelf leert kennen.
2. Het individuele kind tot zijn/haar recht laten komen, waarbij we de klas als wezenlijke sociale factor voor een gezonde individuele ontwikkeling beschouwen.
3. Ons leerplan zoals beschreven in Volglijn (ons leerlingvolgsysteem) is de rode draad door de leerstof; er is ruimte om in te gaan op wat een kind, of groep op een bepaald moment vraagt.
4. Het aanleren van schoolse vaardigheden zoals rekenen, schrijven, lezen en vaardigheden op motorisch of kunstzinnig gebied.
5. Een evenwichtige ontwikkeling van denken- voelen- willen mogelijk maken.
6. Wij willen actief de levensvreugde verzorgen binnen de schoolgemeenschap beginnend bij onszelf.
7. Beweging staat aan de basis van ieder leerproces, begint in de kleuterklassen (ochtendspel/vrij spel) wat op de onderbouw voortgang vindt in het aanvankelijk schrijven en rekenen en wat in al zijn facetten wordt ondersteund door het vak euritmie.
8. In de lessen stimuleren wij de samenwerking tussen de kinderen vanuit de ervaring dat samen leren vruchtbaar is. (Coöperatief leren)
9. We willen zorgen voor een veilige, vertrouwde, gezonde omgeving waarin het kind zich uitgenodigd voelt zich te laten zien.
10. In onze visie is de opvoeding van het kind een gezamenlijke taak van ouders en onderwijsgevend.
11. Leeftijdsgebonden ontwikkelingsfasen spelen een belangrijke rol. Daarom staan de leeftijd *homogene groepen* centraal bij de praktische inrichting van het onderwijs.
12. Door een verschuiving van het aanbod van nieuwe leerlingen zijn wij genoodzaakt combinatieklassen te maken. Eén van de leidende principes, het klassikale en ontwikkelingsgerichte aanbod, krijgt daardoor een andere invulling. Door het niet werken met standaard methodes, de klas regelmatig als geheel aan spreken en toch in te gaan op de verschillen in ontwikkeling, vindt er een vorm van verschuiving en differentiatie plaats. Het streven is voor bijna alle periodevakken met uitzondering van taal en rekenen, een gemeenschappelijke beleving aan te reiken aan beide jaargroepen. Al het overige onderwijs wordt ook vanuit een gemeenschappelijke stemming of inhoud aangereikt: muziek, schilderen, tekenen, boetsen, gymnastiek en vreemde talen. Differentiatie treedt vanzelf op. Wie beter musiceert speelt samen met anderen die dat ook kunnen en krijgt een moeilijker partij of brengt zijn eigen instrument mee etc. In een combinatieklas wordt extra aandacht geschonken worden aan de groepsprocessen.

**FORMULIER 'INSTEMMING MET SCHOOLPLAN'**

FORMULIER 'Instemming met schoolplan'

School: Vrje School  
Adres: Valckstraat 30  
Postcode/plaats: 7203 GC Zutphen

**VERKLARING**

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het


van 2015 tot 2019

geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR.

Zutphen plaats

20 juni 2015 datum

 handtekening

Arthur Bolsma naam

Cécile Schelbrouck naam

Voorzitter MR functie  
45561

Voorzitter MR functie

FORMULIER 'VASTSTELLING VAN SCHOOLPLAN'

FORMULIER "Vaststelling van schoolplan"

School: Vrije School  
Adres: Valckstraat 30  
Postcode/plaats: 7203 GC Zutphen

**VERKLARING**

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het

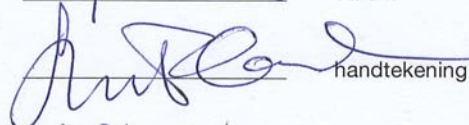
**van 2015 tot 2019**

geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

Zutphen plaats

1 juli 2015 datum

 handtekening

L. Plaschek naam

bestuurder functie