

# SCHOOLPLAN

2011-2015

**willibrordschool**



**Je bent zo  
mooi  
anders  
dan ik**

**natuurlijk  
niet meer of  
minder  
maar**

**zo mooi  
anders**

**ik zou je  
nooit**

**anders dan  
anders willen.**

*Hans Andreus*

## Inhoudsopgave

<b>VOORWOORD</b> .....	<b>6</b>
<b>HOOFDSTUK 1 INLEIDING</b> .....	<b>7</b>
1.1    UITGANGSSITUATIE.....	7
1.2    LEESWIJZER.....	7
<b>HOOFDSTUK 2 ONZE SCHOOL</b> .....	<b>8</b>
2.1    TYPERING VAN DE SCHOOL .....	8
2.2    HET SCHOOLGEBOUW .....	8
2.3    LEERLING- EN OUDERPOPULATIE.....	8
2.4    HET PERSONEEL .....	9
2.5    DE NAAM VAN DE SCHOOL .....	9
2.6    IDENTITEIT .....	9
2.7    MISSIE VAN HET BESTUUR.....	9
2.8    MISSIE VAN DE WILLIBRORD .....	10
2.9    ONDERWIJSKUNDIG PROFIEL.....	10
2.10   OUDERS ALS PARTNER.....	11
<b>HOOFDSTUK 3 ONDERWIJSKUNDIGE VORMGEVING</b> .....	<b>13</b>
3.1    ONDERWIJSVISIE .....	13
3.2    LEERSTOFAANBOD.....	14
3.2.1 <i>Overzicht leermiddelen en toetsen</i> .....	15
3.2.2 <i>Actief Burgerschap</i> .....	16
3.2.3 <i>Sociaal emotionele ontwikkeling</i> .....	16
3.2.4 <i>Hoe gaan we met elkaar om op de Willibrord</i> .....	17
3.2.5 <i>IKT</i> .....	17
3.2.6 <i>Overig aanbod</i> .....	17
3.2.7 <i>Werkwijze</i> .....	17
3.2.8 <i>Zelfstandig werken/klassenmanagement</i> .....	18
3.2.9 <i>Huiswerk</i> .....	18
3.3    VOORSCHOOLSE- EN VROEGTIJDIGE EDUCATIE (VVE) .....	18
3.4    TUSSENSCHOOLSE EN NASCHOOLSE OPVANG EN ACTIVITEITEN. ....	19
<b>HOOFDSTUK 4 EXTRA ONDERSTEUNING</b> .....	<b>20</b>
4.1    ONDERSTEUNINGSSTRUCTUUR.....	20
4.2    ONDERWIJS- EN BEGELEIDINGSROUTE .....	20
4.2.1 <i>Visie</i> .....	20
4.2.2 <i>Hoe vindt u onze visie terug in ons onderwijs en in onze begeleiding?</i> .....	20
4.2.3 <i>Hoe organiseren we het onderwijs en de begeleiding op de Willibrordschool?</i> .....	21
4.3    DE RUGZAKBEGELEIDER .....	22
4.4    DE ONDERWIJS- EN BEGELEIDINGSROUTE .....	22
4.4.1 <i>Leerlingenbespreking</i> .....	24
4.4.2 <i>ZorgBreedteOverleg (ZBO)</i> .....	24
4.4.3 <i>112-gesprek</i> .....	25
4.5    HANDELINGSGERICHTE DIAGNOSTIEK (HGD) .....	25
4.6    HANDELINGSGERICHTE BEGELEIDING (HGB).....	25
4.6.1 <i>Relatie HGB en HGD</i> .....	26
4.7    EXTERNE ZORG .....	26
4.8    VERWIJZING.....	26

<b>HOOFDSTUK 5 PLANNING ONDERWIJSKUNDIG BELEID .....</b>	<b>27</b>
5.1 INLEIDING.....	27
5.2 VERSLAG PERIODIEK KWALITEITSONDERZOEK (PKO).....	27
5.3 ONDERWIJSRESULTATEN.....	27
5.4 BELEIDSPANNEN .....	28
5.5 OUDERTEVREDENHEID SPEILING.....	28
5.6 EXTERNE ONTWIKKELINGEN.....	28
5.7 PLANNING ONDERWIJSKUNDIG BELEID 2012-2016.....	29
<b>HOOFDSTUK 6 PERSONEELSBELEID .....</b>	<b>30</b>
6.1 DE WET BEROEPEN IN HET ONDERWIJS (BIO).....	30
6.2 GESPREKKENCYCLUS .....	31
6.3 BEKWAAMHEIDSDOSSIER .....	32
6.4 LA-LB FUNCTIEMIX .....	32
6.5 BEGELEIDING STARTENDE LEERKRACHTEN.....	32
6.6 FORMATIE .....	33
6.7 MOBILITEIT.....	33
6.8 LEVENSFASEBEWUST PERSONEELSBELEID (LFBP) .....	33
6.9 LERENDE ORGANISATIE .....	33
6.9.1 <i>Onderzoeksgroepen</i> .....	34
6.9.2 <i>Werkgroepen</i> .....	34
6.10 OPLEIDEN IN DE SCHOOL (OPLIS) .....	34
6.12 LOOPBAANBEGELEIDING .....	35
6.13 ARBEIDSONTSTANDIGHEDENBELEID (ARBO) .....	35
6.13.1 <i>Doelen</i> .....	35
6.13.2 <i>Verzuimbeleid</i> .....	35
6.13.3 <i>Verantwoordelijkhedenbeleid</i> .....	35
6.13.4 <i>Risico-inventarisatie en -Evaluatie</i> .....	36
6.13.5 <i>Bedrijfshulpverleners</i> .....	36
6.13.6 <i>Ondersteuning tijdens ziekte</i> .....	36
6.13.7 <i>Re-integratie</i> .....	36
<b>HOOFDSTUK 7 KWALITEITZORG .....</b>	<b>37</b>
7.1 UITGANGSSITUATIES .....	37
7.2 INVENTARISATIE VAN GEGEVENS.....	38
7.3 OVERLEG EN BESLUITVORMING .....	38
<b>HOOFDSTUK 8 VERANTWOORDING EN REGELINGEN .....</b>	<b>39</b>
8.1 KLACHTENREGELING .....	39
8.2 NOODPROCEDURE.....	39
8.3 SOLLICITATIEPROCEDURE .....	39
8.4 REGELS VOOR TOELATING .....	39
8.5 SCHORSING EN VERWIJDERING .....	40
8.6 VERMISSING.....	40

## **Bijlagen per hoofdstuk**

### Hoofdstuk 2

1. *Plattegrond van de school*

### Hoofdstuk 3

2. *Regels rondom zelfstandig werken (Het Willibrordmodel)*
3. *Huiswerkbeleid*
4. *Het programma Startblokken*

### Hoofdstuk 4

5. *Schoolgids*

### Hoofdstuk 5

6. *Verslag onderzoek inspectie*
7. *Plan Spelling 2011-12*
8. *Plan Lezen 2011-12*
9. *Ondersteuningsprofiel*
10. *Strategisch beleidsplannen en jaarplan Willibrord 2012-2016*
11. *Strategisch beleidsplannen en jaarplan Zorgteam 2012-2016*

### Hoofdstuk 6

12. *Wet BIO*
13. *Volgen van medewerkers*
14. *Medewerkerdossier*
15. *Beoordelingsgesprek formulier*
16. *Functioneringsgesprek formulier*
17. *Functioneringsgesprek toelichting*
18. *POP formulier*
19. *Functieomschrijving leerkracht LA/LB*
20. *Sollicitatieformulier LB*
21. *Benoemingscriteria LB*
22. *Gespreksformulier LB sollicitatie*
23. *Startende leerkracht*
24. *Formatieprocedure*
25. *Verantwoordelijkhedenbeleid*
26. *Jaarplanningsblad*
27. *Evaluatie werkgroepen formulier*
28. *Risico-Inventarisatie & Evaluatie*
29. *Plan van Aanpak bij re-integratie*

### Hoofdstuk 7

30. *Communicatie op de Willibrord*

### Hoofdstuk 8

31. *Protocol Noodprocedure*
32. *Formulier sollicitatiegesprekken*
33. *Aannamebeleid IJburg*
34. *Inschrijvingsformulier*
35. *Protocol aanname*
36. *Entreegesprek formulier*
37. *Brief bevestiging aanmelding*
38. *Brief inschrijving*
39. *Procedure aanmelding-aanname*
40. *Protocol vermissing*

## Voorwoord

Voor u ligt ons schoolplan. Wij hebben deze met plezier gemaakt en vertrouwen erop dat u deze met plezier en hopelijk ook met bewondering zult lezen. We zijn namelijk trots op het werk wat wij dagelijks verzetten en we zijn trots op onze school.

De basisschooltijd is een belangrijke periode van het leven van een kind. Iedere schooldag gaan de kinderen naar de basisschool en zijn daar vele uren toevertrouwd aan de professionele ondersteuning van de leerkrachten.

Het schoolplan is een belangrijk beleidsdocument. Hierin beschrijven wij de manier waarop we het onderwijs op de Willibrord vormgeven. Het geeft inzicht in gemaakte keuzes en de gestelde prioriteiten voor onderwijskundig, personeels- en kwaliteitsbeleid. Het is daardoor vooral een werkdocument: een handleiding voor de ontwikkeling van onze school in de komende jaren. Jaarlijks zullen we het plan evalueren, bijstellen en leggen we met dit schoolplan verantwoording af aan bestuur, de Inspectie en ouders over het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs.

De Willibrord werkt volgens het concept van ontwikkelingsgericht onderwijs (OGO). We willen aan sluiten bij de wereld van de kinderen en willen de echte wereld binnen halen in de school. Waardoor U op onze school dan ook overwegend betrokken kinderen zult zien, die het leuk vinden om te leren en met plezier naar school gaan.

De Willibrord viert het schooljaar 2012-13 haar tweede lustrum en is dus eigenlijk nog een jonge school. In dat licht beschouwd is het bijzonder wat de afgelopen jaren is bereikt. Allereerst is vanuit het niets een school neergezet die barstte van de energie. Met zijn allen hebben we de kwaliteit van de Willibrord verhoogd. Zo hebben we de leesmethodes Veilig Leren Lezen en Estafette ingevoerd en het spellingsonderwijs vernieuwd. We hebben een nieuwe ondersteuning structuur uitgewerkt en geïmplementeerd. Daarnaast hebben we de ouders nadrukkelijker betrokken bij het onderwijs door meer openheid en transparantie te creëren.

Al met al is er de afgelopen jaren veel werk verricht en dat heeft onder meer in complimenten van de onderwijsinspectie geresulteerd. Dit schoolplan is eigenlijk ook de neerslag van het gedane werk van de afgelopen jaren. Als directeur kijk ik in ieder geval terug met een groot gevoel van trots op het bereikte resultaat. Het geeft de energie en het vertrouwen om op de ingeslagen weg door te gaan.

Als u na het lezen nog meer wilt weten dan kunt u altijd even binnenlopen of contact opnemen met ons.

Ellen Scheermeijer  
*oktober 2012*

## **Hoofdstuk 1 Inleiding**

### **1.1 Uitgangssituatie**

Het schoolplan is een belangrijk beleidsdocument. Hierin beschrijven wij de manier waarop we het onderwijs op de Willibrord vormgeven. Het geeft inzicht in gemaakte keuzes en de gestelde prioriteiten voor onderwijskundig, personeels- en kwaliteitsbeleid. Het is daardoor vooral een 'werkdocument': een handleiding voor de ontwikkeling van onze school in de komende jaren. Jaarlijks zullen we het jaarplan evalueren en bijstellen.

De Willibrord valt onder het bestuur van de Amsterdamse Stichtingen voor Katholiek Onderwijs (ASKO). De ASKO vormt het bevoegd gezag van 33 basisscholen in Amsterdam en omgeving. Het schoolplan wordt geschreven voor een periode van 4 jaar. Binnen de ASKO is de planperiode vastgesteld op 2011-2015.

Als school hebben we te maken met verschillende belanghebbenden aan wie we in meer of mindere mate verantwoording moeten afleggen. Dat zijn binnen de organisatie de ASKO, de MR, de medewerkers, ouders en kinderen. Daarbuiten is er de onderwijsinspectie, en andere maatschappelijke instanties zoals de buitenschoolse opvang, de jeugd- en gezondheidszorg. Verder wordt het schoolplan ter goedkeuring voorgelegd aan de MR, het bestuur en de Onderwijsinspectie. Daarna volgt publicatie op de website en ligt deze ter inzage op school.

Het schoolplan is opgesteld in samenwerking met het MT en het team, met als uitgangssituatie het bestaande beleid dat binnen het team van de Willibrord is ontwikkeld en het strategisch beleidsplan 2011-2015 van de ASKO. Het schoolplan is bedoeld de onderdelen van onderwijskundig- en personeelsbeleid te integreren tot een samenhangend geheel. Het is de concrete uitwerking van onze missie en visie én die van de ASKO.

### **1.2 Leeswijzer**

Het schoolplan is opgebouwd uit 7 hoofdstukken. Hoofdstuk 2 beschrijft de kenmerken van de school en haar omgeving. De vormgeving en planning van het onderwijskundig beleid beschrijven we in respectievelijk hoofdstuk 3 en 4. In hoofdstuk 5 staat het personeelsbeleid centraal en de kwaliteitszorg beschrijven we in hoofdstuk 6. Het laatste hoofdstuk gaat over de verantwoording en regelingen. Veel informatie is toegevoegd in de vorm van uitgebreide bijlagen. Die zijn niet in dit document gekopieerd maar als losse bestanden beschikbaar.

## Hoofdstuk 2 Onze school

### 2.1 Typering van de school

De Willibrord is een katholieke basisschool voor ontwikkelingsgericht onderwijs. De school is gehuisvest op IJburg op twee locaties. We kunnen getypeerd worden als een sprankelende en lerende school.

#### Gegevens

<b>De school</b>	Willibrord
Telefoon	020-3981540
Fax	020-3981541
Adres hoofdgebouw	Diemerparklaan 11
Adres dependance	Frans Zieglerstraat 201
E-mail	<a href="mailto:willibrord.administratie@askoscholen.nl">willibrord.administratie@askoscholen.nl</a>
Brinnummer	27nv
Website	<a href="http://www.willibrordijburg.nl">www.willibrordijburg.nl</a>
Het bestuur	Amsterdamse Stichting voor Katholiek Onderwijs (ASKO)
Telefoon	020-3013888

### 2.2 Het schoolgebouw

Onze school bestaat sinds 1 januari 2003 en ligt in het stadsdeel Oost. Het schoolgebouw dateert uit 2004 en bevat 16 klaslokalen, gelijk verdeeld over de begane grond en de eerste verdieping. Elk lokaal komt uit op een van de vier gemeenschappelijke schakelruimtes, waar de meeste computers staan opgesteld, waar gespeeld en gewerkt wordt, maar waar ook de garderobe en toiletten voor de kinderen zich bevinden. De hoofdingang van de school bevindt zich midden in de gevel aan de zijde van de Diemerparklaan. De hoofdingang komt uit op de hal waar de directieruimte, de administratie, een volwassenen/invalidentoilet en twee magazijnen zijn gelegen. De hal verleent toegang tot de twee schakelruimtes op de begane grond en naar het achterplein en kinderopvang 't Plofje en de Bries. In de hal is ook een klein podium, geschikt voor optredens. Aan weerszijden van de hal bevinden zich de trappen naar de eerste verdieping. Hier is de bibliotheek ingericht, die tevens toegang geeft tot de speel/theaterzaal, een ruimte voor remedial teaching (RT) en het theatermagazijn. Vanuit de hal op de eerste verdieping zijn de overige schakelruimtes en twee volwassenentoiletten te bereiken. Hier bevinden zich voorts de MT-kamer en de lerarenruimte, waarvan de laatste tevens wordt gebruikt voor extra ondersteuningsmomenten voor groepen kinderen.

Daarnaast beschikt de Willibrord over een dependance, op dit moment gevestigd in het oude IJburgcollege aan de Frans Zieglerstraat.

#### *Bijlage 1: plattegrond school*

### 2.3 Leerling- en ouderpopulatie

Op 1 oktober 2012 telde onze school bijna 450 kinderen, verdeeld over 18 groepen. In maart 2013 starten we een instroomgroep voor de jongste kinderen. De leerling- en ouderpopulatie is divers, een afspiegeling van de populatie op IJburg. De laatste jaren is er wel een tendens dat de school kleurrijker wordt, met name in de onderbouw. De Willibrord houdt er rekening mee dat het leerlingenaantal heel voorzichtig zal groeien in de nabije toekomst. Wij streven naar maximaal 28 kinderen per groep. De groepen 1/2 zijn heterogeen opgebouwd (4- en 5-jarigen). Vanaf groep 3 streven we naar een homogene samenstelling van de groepen, maar het is niet altijd te voorkomen dat we een combinatiegroep moeten vormen.

Op de Willibrord hebben 11 kinderen de niet-Nederlandse nationaliteit.

Sinds de nieuwe gewichtenregeling wordt de financiering mede gebaseerd op het



opleidingsniveau van de ouders van kinderen. In deze regeling kunnen kinderen een gewicht van 0,3 of 1,2 meekrijgen wat leidt tot extra financiering (zie [www.cfi.nl](http://www.cfi.nl)). Op de Willibrord zijn er 5 kinderen met een gewicht 0,3 en 25 kinderen met een gewicht 1,2. De Willibrord ligt tevens in een impulsgebied. Dit zijn gebieden, aangewezen door het stadsdeel, met extra problematiek in vergelijking met andere delen van het land (dit geldt voor de meeste gebieden in Amsterdam, maar niet allemaal). Scholen in deze gebieden krijgen bovenop het reguliere gewichtengeld een extra bijdrage per gewichtenleerling. Dit geldt overigens voor de meeste gebieden in Amsterdam.

#### **2.4 Het personeel**

Naast de directeur bestaat het team in 2012 uit 35 groepsleerkrachten. Verder telt het team 2 intern begeleiders, 2 bouwcoördinatoren, de coördinator (OGO)opleiding, de coördinator voor opleiden in de school (OPLIS), de vakleerkracht gym, de vakleerkracht beeldende vorming, de vakleerkracht theater, de ICT-coördinator, 1 onderwijsassistente, 1 rugzakbegeleider, een conciërge en 2 administratief medewerkers (waarvan 1 Tussenschoolse Opvang coördinator is).

Net als in de rest van het onderwijs is de verhouding tussen mannen en vrouwen op onze school niet in balans. Op onze school werken 35 vrouwen en 8 mannen. Hieronder geven we een overzicht van de leeftijdsopbouw per 1 januari 2012:

Leeftijdscategorie	Aantal personen	Vrouw	Man
20-30 jaar	3	3	0
30-40 jaar	11	9	2
40-50 jaar	22	18	4
50-60 jaar	7	5	2
60 en ouder	0	0	0

#### **2.5 De naam van de school**

Willibrord is de naam van een christelijke heilige, die in 690 na Christus begon aan de bekering van de heidense volken in de Lage Landen. Met de verkondiging van het evangelie oogstte hij veel succes. Veel landeigenaren wilden zich aan hem verbinden en schonken grote stukken land aan Willibrord, die er een grote hoeveelheid kloosters en kerken op liet bouwen. Met het kiezen van de naam Willibrord, een pionier, heeft de ASKO proberen aan te sluiten bij de pioniersgeest van IJburg. Een net ontgonnen gebied met nieuwe bewoners, barstend van energie.

#### **2.6 Identiteit**

Binnen de ASKO wordt gewerkt vanuit een katholieke visie op opvoeding en onderwijs, die zij graag verder wil ontwikkelen. Het gaat om een visie waarin waarden als gemeenschap, solidariteit, openheid en talentontwikkeling centraal staan. Voor schoolteams is het een uitdaging religie en levensbeschouwing te vertalen naar de schoolpraktijk. Dit doen we door de verschillende religies aan bod te laten komen en sociale thema's regelmatig te integreren in ons onderwijs. Professionele identiteitsbegeleiders ondersteunen ons hierbij. We besteden onder andere aandacht aan vragen als: wie ben je en waar sta je, hoe handel je, en waarom? De relatie, confrontatie en kennismaking met andere levensbeschouwingen is daarbij belangrijk. Op de Willibrord willen we eraan bijdragen dat de kinderen gelukkige mensen worden en dat zij zich ontwikkelen tot sociale burgers die hun verantwoordelijkheid kennen en nemen.

#### **2.7 Missie van het bestuur**

De ASKO wil vanuit de joods-christelijke identiteit een essentiële bijdrage leveren aan optimale ontwikkelingsmogelijkheden van kinderen. Door een veilige leeromgeving te bieden waarin kinderen, met hun eigen unieke talenten centraal staan. De ASKO wil hen vaardigheden en kennis bijbrengen die hen in staat stellen volwaardig deel te nemen en bij te dragen aan de moderne samenleving. Ontwikkeling, respect, naastenliefde en solidariteit zijn hierbij essentiële waarden. Bij alle activiteiten van de ASKO staat het motto 'verbinden' centraal.

### *Ontwikkeling*

De ontwikkeling van kinderen en leerkrachten staat bij de ASKO centraal. Daartoe stimuleren en inspireren medewerkers van de ASKO elkaar, leren zij van elkaar en dagen zij elkaar uit om talenten te ontdekken en tot bloei te laten komen. Zij stimuleren zelfstandigheid door vertrouwen en ruimte te geven en door kwaliteiten te waarderen.

### *Respect*

De medewerkers en kinderen van de ASKO staan open voor elkaar en de buurt, de omgeving en de samenleving. Zij hechten veel waarde aan respectvol met elkaar omgaan.

### *Naasteliefde*

Naasteliefde is liefde voor de medemens. Het omkijken naar andere mensen en zich mede verantwoordelijk voelen voor het welzijn van de medemens, ongeacht de specifieke kenmerken van de persoon.

### *Solidariteit*

De ASKO hecht eraan om als team op te trekken. Samenwerken en verantwoordelijkheid nemen voor elkaar is voor haar vanzelfsprekend. Zij is erop gericht om mensen en groepen met elkaar te verbinden. Essentieel is de samenwerking in het maatschappelijk krachtenveld waarin zij opereert.

## **2.8 Missie van de Willibrord**

Op de Willibrord willen wij de kinderen voorbereiden op hun toekomstige rol in de samenleving. We willen dat ze zich ontwikkelen tot verantwoordelijke en zelfstandige volwassenen. Daarnaast richten we onze aandacht op het hier en nu: school is niet alleen een voorbereiding op later, maar is ook bezig zijn met vandaag.

De Willibrord wil een school zijn voor alle kinderen, ongeacht achtergrond of kleur. We vinden het belangrijk dat we respect hebben voor elkaar, dat we tolerant zijn. We willen kinderen de ruimte bieden zich optimaal te ontwikkelen en zichzelf te kunnen zijn. We vinden het cruciaal dat kinderen hun natuurlijke nieuwsgierigheid blijven ontwikkelen. We zullen ze stimuleren goede vragen te stellen en brede interesses te hebben. We geven ze de gelegenheid samen te spelen en te werken waarbij ze ook leren rekening te houden met elkaar. Daarnaast hechten wij er aan dat kinderen emotioneel in balans zijn en lekker in hun vel zitten.

## **2.9 Onderwijskundig profiel**

Op de Willibrord geven we Ontwikkelingsgericht Onderwijs (OGO).

Een belangrijk uitgangspunt in dit onderwijsaanbod is om betrokkenheid bij kinderen te creëren door betekenisvolle activiteiten te organiseren, in samenspraak met de kinderen. Zodra kinderen betrokken raken, ontstaat vanzelf de motivatie om te leren. Door ze te betrekken bij de activiteiten zullen ze zich verantwoordelijk gaan voelen voor hun eigen leerproces. De leerkracht bemiddelt tussen de betekenisvolle activiteiten en de leerdoelen. De afstemming van activiteiten op de belangstelling van het kind maakt dat het volgen van een kant-en-klare methode meestal niet mogelijk is. Van tevoren is namelijk niet te voorspellen welke kant de belangstelling van een groep kinderen uit gaat.

Cruciaal binnen OGO is de rol van de leerkracht. Zij speelt een bemiddelende rol tussen de leerdoelen en de kinderen en draagt zorg voor zinvolle activiteiten en een inspirerende leeromgeving. De leerkracht geeft kinderen de gelegenheid verantwoordelijk te worden voor hun eigen leerproces. Die komt bijvoorbeeld tot uiting in de opstartfase van een thema waarin de richting moet worden bepaald, of verderop in het thema, als het afmaken van een activiteit de nodige discipline en doorzettingsvermogen vereist.

Behalve OGO heeft de Willibrord een theaterprofiel. In de jaarplanning wordt gestructureerd tijd ingepland voor theaterlessen, presentaties, maandafsluitingen,

theaterbezoeken, musicals. Er is een leerkracht aangesteld die de theaterlessen verzorgt. De aandacht voor theater sluit goed aan bij het inzichtelijk maken van de sociaal-culturele context.

Binnen het onderwijskundig profiel van de Willibrord wordt gedifferentieerd onderwijs aangeboden, geïnspireerd op het model voor Groeps- en Individueel gericht Pedagogisch en didactisch handelen (GIP). De differentiatie richt zich op de niveauverschillen die er zijn op de gebieden van rekenen, spelling, technisch en begrijpend lezen. Daarnaast is een zorgteam geformeerd, bestaande uit medewerkers die hun tijd besteden aan het organiseren en uitvoeren van de extra ondersteuning van kinderen, het maken van beleid hierop en het ondersteunen van de leerkracht bij hun taak. Vanuit dit team hebben de Intern Begeleiders geregeld overleg met de leerkrachten middels een groepsbespreking of een leerlingbespreking. Naar aanleiding van deze besprekingen kan een leerling ook worden ingebracht in het zorgbreedteoverleg, waarin naast leden van het zorgteam ook externen zijn vertegenwoordigd. Dit samenwerkingsverband maakt het mogelijk extra ondersteuning aan kinderen zoveel mogelijk binnen school te organiseren.

## **2.10 Ouders als partner**

Ouders zijn primair verantwoordelijk voor de opvoeding en school voor het onderwijs. Dit laat onverlet dat er veel raakvlakken zijn tussen onderwijs en opvoeding, sterker nog, er is heel veel overlap. De Willibrord ziet ouders dan ook in de eerste plaats als partner. Bij partnerschap staat het gemeenschappelijke belang voorop en wordt er dus zoveel mogelijk samengewerkt. Dit gaat het beste als er openheid en transparantie wordt nagestreefd en we elkaar met vertrouwen tegemoet treden. Daarbij mogen we best kritisch zijn naar elkaar, want we willen uiteindelijk hetzelfde, een optimale ontwikkeling van het kind. Hoe meer ruis we kunnen wegnemen hoe meer tijd en energie er overblijft voor het leerproces.

Wat betekent dit in de praktijk? In de eerste plaats dat er een goed dagelijks contact is. Zo verwelkomt het MT de kinderen en ouders 's ochtends bij binnenkomst bij de voordeur evenals de leerkrachten dat doen bij hun lokaaldeur. De binnenkomst biedt tevens de gelegenheid om korte vragen te stellen of mededelingen te doen of afspraken te maken voor een langer gesprek.

Ten tweede maken we graag gebruik van de kennis en kunde van ouders om het onderwijsproces te ondersteunen. Hierbij zijn verschillen activiteiten denkbaar, zoals hulp bij lezen of rekenen, hulp in de bibliotheek, begeleiding bij schoolreisjes etc. Daarnaast is uw hulp ook cruciaal bij het vieren van sinterklaas, kerst, Pasen en het Diemerparkfestival.

We werken samen met ouders in de formele structuren van de medezeggenschapsraad (MR) en de ouderraad (OR). Hierbij streven we na om zo vroeg mogelijk ouders te betrekken bij de besluitvorming. De Willibrord organiseert jaarlijks 1 of 2 ouderavonden waarbij ouders worden geïnformeerd over de ontwikkelingen op school. Tijdens deze avonden is er gelegenheid visies en inzichten te delen met andere ouders en de school.

Als het gaat om de ontwikkeling van de kinderen hebben wij structureel momenten ingepland voor contact in de vorm van oudergesprekken en/of het persoonlijk ontwikkelingsverslag van het kind. Wij bieden graag de mogelijkheid om als daar aanleiding toe is extra gesprekken in te plannen. Dit kan door de leerkracht worden geïnitieerd, maar ook door de ouder.

Het kan voorkomen dat er vervelende gebeurtenissen of ontwikkelingen plaatsvinden binnen een groep. In dat geval betrekken we graag de ouders bij het oplossen van het probleem. Het kan zijn dat we met een paar ouders rond de tafel gaan, het kan ook zijn dat we alle ouders van de groep uitnodigen. De praktijk heeft ons geleerd dat samenwerking tussen school en ouders de groepssfeer alleen maar versterkt.

Door ouders als partner te zien en dus open te communiceren versterken we indirect het leerproces van de kinderen. Door zoveel mogelijk ruis van de lijn te halen zullen kinderen voelen dat ze onder onze gezamenlijke hoede verkeren. Ze zullen zich veiliger voelen en zich dus beter ontwikkelen.

## Hoofdstuk 3 Onderwijskundige Vormgeving

### 3.1 Onderwijsvisie

De Willibrord richt haar onderwijs in aan de hand van Ontwikkelingsgericht Onderwijs (OGO). Belangrijk uitgangssituatie van OGO is hoe naar kinderen gekeken wordt. Het kijken naar kinderen gaat verder dan alleen kijken naar de cognitieve ontwikkeling. Kinderen kunnen zich immers pas cognitief ontwikkelen als ze zich in de basis goed voelen, dus dat ze emotioneel in balans zijn. In onze ogen ontwikkelen kinderen zich in een breder spectrum, bijvoorbeeld op het gebied van samenwerken.

OGO onderscheidt drie gebieden van ontwikkeling: *basisontwikkeling, brede ontwikkeling en specifieke vaardigheden*.

De **basisontwikkeling** gaat over of kinderen emotioneel vrij zijn, nieuwsgierig zijn en zelfvertrouwen hebben. Het zijn wezenlijke voorwaarden voor de bredere ontwikkeling van kinderen. Het gaat, met andere woorden, over hoe veilig kinderen zich voelen.

**Brede ontwikkeling** gaat over de volgende vaardigheden:

- Samen spelen en samenwerken
- Actief zijn en initiatieven nemen
- Communiceren en taal
- Uiten en vormgeven
- Wereld verkennen
- Voorstellingsvermogen en creativiteit
- Zelfsturing en reflectie
- Symbolen, tekens en betekenissen
- Onderzoek, redeneren en probleem oplossen

Voorbeelden van **specifieke vaardigheden** zijn:

- Motorische vaardigheden
- Geschreven en gedrukte taal
- Woorden en begrippen
- Schematiseren
- Sociale vaardigheden
- Waarnemen en ordenen
- Gereedschappen en technieken

Belangrijk in ons onderwijsaanbod is om betrokkenheid bij kinderen te creëren door activiteiten die betekenis hebben te organiseren, vaak in samenspraak met de kinderen. Zodra kinderen betrokken raken, ontstaat vanzelf de motivatie om te leren. Door ze te betrekken bij de activiteiten zullen ze zich verantwoordelijk gaan voelen voor hun eigen leerproces. De leerkracht bemiddelt tussen deze activiteiten en de leerdoelen.

De afstemming van activiteiten naar de belevingswereld van het kind maakt dat het volgen van een kant-en-klare methode niet altijd mogelijk is. Van tevoren is namelijk niet te voorspellen welke kant de belangstelling van een groep kinderen uit gaat. Wij houden natuurlijk wel altijd de leerdoelen van de kinderen in de gaten, deze zijn uitgangspunt bij het creëren van ons onderwijs.

Ons onderwijs vraagt om veel differentiatie van school, kind en ouder.

Niveaoverschillen tussen kinderen lopen erg uiteen, zowel naar beneden en naar boven toe. Dit vraagt van een leerkracht dat hij goed kan differentiëren. We zien hierbij het belang van een goed klassenmanagement en een goede begeleiding en ontwikkelingsmogelijkheden van leerkrachten. Onze leerkrachten zijn immers het gereedschap tot goed onderwijs.

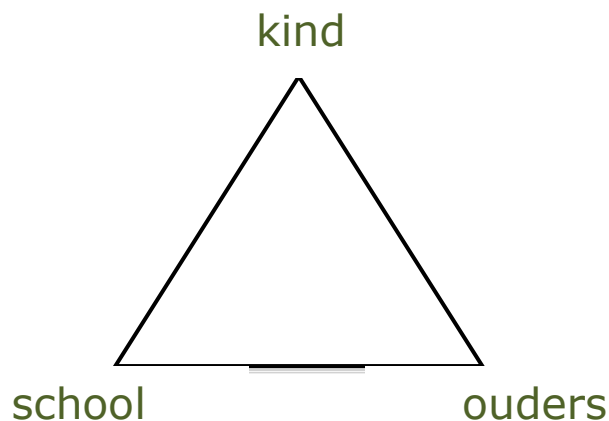
In onze visie ligt opgeslagen dat we de verantwoordelijkheid van zowel het team, de kinderen als hun ouders willen vergroten. We spreken van **partnerschap**.

Enkele voorbeelden:

Ouders gaan mee op culturele uitstapjes en denken mee over het onderwijs door bijvoorbeeld zitting te nemen in de MR of door deel te nemen in een onderzoeksgroep.

Een voorbeeld van een onderzoeksgroep is TSO, de TussenSchoolseOpvang. In deze groep zijn ouders en leerkrachten vertegenwoordigd en is onderzocht of een continurooster past bij de school. Ook kennen we een klankbordgroep dependance. Deze groep kijkt wat er speelt op de dependance op het gebied van onder andere faciliteiten die het gebouw biedt en schoolbeleving van kinderen. Ook willen we delen met ouders hoe het met hun kind gaat (stand van zaken gesprekken, informatieavonden over het onderwijs). We willen de kwaliteiten van de ouders in de school halen door ouders een stukje onderwijs te laten verzorgen. Bij een thema wordt door de leerkracht gekeken welke ouders betrokken kunnen worden. Dit gebeurt regelmatig in alle groepen.

We willen dat kinderen zich ontwikkelen tot zelfstandige personen in de maatschappij. Dit is verweven in ons hele handelen. De leerkracht stelt bijvoorbeeld samen met het kind onderzoeksvragen op. We werken met uitgestelde aandacht. Bij een rapportbespreking wordt zowel de rol van het kind als van de ouder als van de school besproken. Daarbij streven we ernaar ieders **eigenaarschap** te vergroten.



### 3.2 Leerstofaanbod

OGO op de Willibrord betekent vooral dat wordt gewerkt met thema's. Dit houdt in dat binnen iedere groep gedurende periodes van zes tot acht weken een bepaald onderwerp centraal staat.

In de praktijk wordt het leerstofaanbod vormgegeven met behulp van thema's. Gedurende 6 tot 8 weken staat een thema centraal. In de onderbouw werken kinderen rond thema's die dichtbij hen staan zoals de dokter, de supermarkt of de boerderij. In de bovenbouw zien we onderwerpen die verder van ze af staan zoals de Romeinen, eerlijk voedsel of de middeleeuwse stad. Onderwerpen voor thema's kunnen door kinderen worden aangedragen of zijn door de leerkrachten samengesteld. Samen met de kinderen verkent de leerkracht een bepaald thema en komen ze tot betekenisvolle activiteiten, die tijdens "SpeelWerkTijd" (SWT, groep 1 t/m 4) of "OnderzoeksWerkTijd" (OWT, groep 5 t/m 8) mogen worden verricht. De leerkracht draagt er zorg voor dat de activiteiten in verbinding staan met de leerdoelen. Een belangrijk onderdeel van het thema is het maken van een uitstapje. Deze geven de kinderen een grote impuls in het ontwikkelen van kennis en vaardigheden en zorgen voor grote betrokkenheid.

Uit het thematiseren van het leerstofaanbod volgt dat de leergebieden wereldoriëntatie, gezond en redzaam gedrag, sociaal-emotionele ontwikkeling, tekenen en handvaardigheid, muziek, spel en beweging niet als aparte vakken op het programma

staan. Deze gebieden worden geïntegreerd aangeboden in het thema. Sociaal-emotionele ontwikkeling is heel belangrijk en dient bijvoorbeeld als basis voor het eerste thema van het schooljaar in alle klassen. Daarnaast wordt in ons onderwijs veel aandacht besteed aan coöperatieve werkvormen wat goed is voor het ontwikkelen van sociale vaardigheden.

Naast het gethematiseerd onderwijs maakt de Willibrord gebruik van verschillende lesmethodes om het onderwijs vorm te geven. Vanaf groep 3 gebruiken we voor de instructie en oefening van basisvaardigheden methodes. Voor de vakken Technisch Lezen, Begrijpend lezen, Spelling, Rekenen, Engels en Handschrift volgen we vaste methodes. Daarnaast gebruiken we verschillende methodes als bronnenmateriaal voor alle vakgebieden. De school beschikt bovendien over remediërende materialen voor kinderen die extra ondersteuning nodig hebben.

In de groepen 1-2 wordt het aanbod van basisvaardigheden binnen het werken met thema's vormgegeven en gebruiken we geen methodes.

### 3.2.1 Overzicht leermiddelen en toetsen

In groep 6 en 7 doen de kinderen de Entreetoets en in groep 8 de Eindtoets van Cito. Om de doorgaande leerlijn te bewaken worden de kinderen regelmatig getoetst met methodegebonden toetsen en toetsen uit het leerlingvolgsysteem (LVS). Deze laatste zijn genormeerd naar landelijke maatstaven.

Vakgebied	Methode	Aanvullende & Differentiatie-materialen	Toetsen
<b><i>Nederlandse taal &amp; lezen</i></b>			
Groep 1 en 2	Thema		Horeb (=leerlingvolgsysteem) en Cito Taal voor kleuters
Groep 3	Veilig leren lezen	Bibliotheek	Methodegebonden en Cito (3-minuten en AVI)
Groep 4 t/m 8	Estafette, Taaljournaal, Nieuwsbegrip	Bibliotheek, de Zuidvallei, Ambrasoft	Methodegebonden en Cito (3-minuten, AVI, spelling, begrijpend lezen)
<b><i>Rekenen en Wiskunde</i></b>			
Groep 1 en 2	Thema		Horeb en Cito Rekenen voor kleuters
Groep 3 t/m 8	Wereld in Getallen	Ambrasoft	Methodegebonden en Cito
<b><i>Engelse taal</i></b>			
Groep 7 en 8	Real English		Methodegebonden
<b><i>Schrijven</i></b>			
Groep 2 t/m 8	Novoskript		Methodegebonden
<b><i>Lichamelijke Ontwikkeling</i></b>			
Groep 1 en 2			Horeb
Groep 3 t/m 8			

### **3.2.2 Actief Burgerschap**

Sinds 1 februari 2006 zijn scholen wettelijk verplicht aandacht te besteden aan actief burgerschap en sociale integratie. In Amsterdam hebben in 2007 de gemeente, stadsdelen en schoolbesturen het convenant "Kleurrijke scholen" getekend. Hierin wordt tot doel gesteld om kinderen van verschillende gezindten, culturen en sociaaleconomische achtergronden elkaar te leren kennen via het onderwijs. Ook is het streven afgesproken om scholen een afspiegeling van de buurt te laten zijn, dus kleurrijk en gemengd van samenstelling. Daarnaast is het de bedoeling dat scholen met kansarme dan wel kansrijke kinderen meer contact met elkaar hebben, en dat er geen wachtlijsten meer zijn.

Op IJburg werkt de Willibrord samen met de andere basisscholen om de segregatie in het onderwijs tegen te gaan. Kansarme kinderen worden zo goed mogelijk verdeeld over de scholen. Als er kinderen van een school buiten IJburg komen wordt er gezamenlijk gezocht naar een plek op een school op IJburg.

Op school is burgerschapsvorming geen apart vak, maar komt het door ons OGO-concept in meerdere leergebieden aan de orde. Wij brengen de wereld de school binnen met thema's die aansluiten bij de belevingswereld van het kind. Hierdoor scheppen we een betekenisvolle context waardoor kinderen extra gemotiveerd worden om te leren. Voorbeelden van thema's zijn: "Het restaurant", "het postkantoor" en "De bakker".

Actief burgerschap en maatschappelijke betrokkenheid staat elk jaar een keer centraal in een bepaald thema. Er is bijvoorbeeld een uitwisselingsproject geweest met de Flevoparkschool waarbij onderwerpen aan bod kwamen als tolerantie, vooroordelen en discriminatie (het project Gelijk=Gelijk!). Het kan ook zijn dat een ontwikkelingsland het thema is. Door dieper in te gaan op de achtergronden van de armoede en de mogelijkheden om te overleven raken de kinderen betrokken bij de wereld. Vaak wordt een dergelijk thema afgesloten met een markt om geld in te zamelen voor het goede doel.

#### *Doorgaande leerlijn*

Wij geven planmatig vorm aan de doorgaande leerlijnen voor actief burgerschap.

- Zelfsturing en reflectie: doel is dat kinderen zichzelf in hun denken, voelen en handelen leren kennen
- Samenwerken en samenspelen: doel is dat kinderen met elkaar leren samen te werken en te spelen, en dus rekening houden met de behoeften en wensen van de ander
- De wereld verkennen: betrokkenheid met de wereld stimuleert de ontwikkeling van het kind. Doel is bovendien om de behoefte bij het kind te activeren een nuttige bijdrage te leveren aan de samenleving
- Onderzoek, redeneren en probleem oplossen: doel is om het kind te leren dat in een gemeenschap waarbij verschillende belangen spelen het voortdurend zoeken is naar een balans
- Sociale vaardigheden: doel is om kinderen te leren dat rekening houden met elkaar ook gaat over de manier waarop.

### **3.2.3 Sociaal emotionele ontwikkeling**

Het is leuk om op de Willibrord op school te zitten, het is leuk om er te werken en het is leuk om je kind er naar toe te brengen!

In ons hele onderwijs zijn de sociale vaardigheden geïntegreerd. De leerkracht is hierin heel belangrijk. Doordat een kind er mag zijn en de leerkracht hem/haar ook ziet voelt een kind zich veilig.



Bij ons op school staat sociaal emotionele ontwikkeling niet vast in het weekrooster. Wij hebben de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen geïntegreerd in ons leerstofaanbod. Niet een uur per week werken aan deze ontwikkeling, maar je als leerkracht doorlopend bewust zijn van je eigen handelen en het effect hiervan op het sociale welbevinden van kinderen. Niet een uur op het rooster maar verwerken in de thema's door o.a. coöperatieve werkvormen, drama en sociaal emotionele thema's aan de orde stellen die binnen het overkoepelende thema passen.

Ieder schooljaar starten we op de Willibrord met een sociaal emotioneel thema. De verschillende onderwerpen die we hierin hebben uitgewerkt zijn: complimenten geven, saamhorigheid in de groep, mediation, groepsdynamica, etc. Juist de eerste weken zijn zeer belangrijk in een groep om ervoor te zorgen dat er een positieve groepsdynamiek ontstaat.

Bij opvallend gedrag ten aanzien van de sociaal-emotionele ontwikkeling voeren we gesprekken met ouders. Oplossingen zoeken we veelal binnen de school. In enkele gevallen ook buiten de school, hierover kunt u meer lezen in het hoofdstuk Extra Ondersteuning.

### **3.2.4 Hoe gaan we met elkaar om op de Willibrord**

De Willibrord kent 4 kapstok regels, deze regels zijn in iedere klas zichtbaar. Samen met de kinderen worden deze regels jaarlijks besproken. Daarnaast heeft elke groep zijn eigen groepsregels samengesteld met de kinderen, die regelmatig besproken en geëvalueerd worden.

### **3.2.5 IKT**

Zonder sociaal emotioneel welbevinden van kinderen is het moeilijk om goede leerprestaties te bereiken. Het emotioneel vrij zijn, nieuwsgierig zijn en zelfvertrouwen hebben, zijn voorwaarden om jezelf te kunnen. Voor kinderen bij wie we een blokkade signaleren is er een mogelijkheid om Integratieve kindtherapie te volgen. Hierover kunt u meer lezen in het hoofdstuk zorg.

### **3.2.6 Overig aanbod**

De Willibrord besteedt veel aandacht aan het vak theater. Er is een vakdocent aangesteld die speciale drama- en theaterlessen geeft. Thema's worden vaak afgesloten met een voorstelling of een presentatie.

Daarnaast worden vanuit de werkgroep Cultuureducatie workshops ingekocht op het gebied van creatieve vakken. In het schooljaar 2010-2011 was dit bijvoorbeeld:

- Muziek:
  - Concert Papa Pia in het Concertgebouw (groep 3)
  - een bezoek aan de liedjesboerderij (groep 1/2 )
- Toneel en dans:
  - theatervoorstelling 'Vuurtorenwacht' in de Krakeling (incl. 2 lessen)
- Cinekid: workshops CinekidStudio met als afsluiting een bezoek aan het Cinekidfestival
- Beeldende vorming: in het kader van het schoolbrede thema 'Verzamelen' hebben verschillende beeldende kunstenaars de groepen begeleid.

De school beschikt over een eigen bibliotheek waar de kinderen vanaf groep 3 zelf boeken kunnen lenen. Kinderen van groep 8 beheren elke ochtend de bibliotheek onder begeleiding van een ouder.

### **3.2.7 Werkwijze**

Op de Willibrord wordt met een leerstofjaarklassensysteem gewerkt. In principe zijn de groepen homogeen samengesteld, met uitzondering van de groepen 1/2. Dat betekent dat in deze groepen verschillende leeftijden door elkaar zitten (4 tot 6 jaar). Daarnaast kan het voorkomen dat er in hogere leerjaren een combinatiegroep moet worden

gevormd.

### **3.2.8 Zelfstandig werken/klassenmanagement**

Een belangrijk speerpunt op onze school is de zelfstandigheid van kinderen bevorderen en ze op deze manier voor te bereiden op de samenleving, die dit van ze vraagt. OGO vergt veel zelfstandigheid van het kind. Het bedenken en uitvoeren van activiteiten tijdens SpeelWerkTijd (SWT) en OnderzoeksWerkTijd (OWT) maakt het kind betrokken en geeft veel eigen verantwoordelijkheid.

Met goed klassenmanagement worden de leertijd en onderwijstijd geoptimaliseerd en wordt een solide basis gelegd voor het zelfstandig werken.

Op de Willibrord werken we met het Willimodel. Dit model is een doorgaande lijn en is erop gericht dat het pedagogisch- en didactisch handelen van de leerkracht zo effectief mogelijk is en de zelfstandigheid van de kinderen bevordert. In dit model zijn duidelijke regels en afspraken geformuleerd rondom het zelfstandig werken. Zo zijn er afspraken over de inrichting van het lokaal, waarin de instructietafel centraal staat en alle materialen zoveel mogelijk een vaste plek hebben. Op het bord hangt een stoplicht dat aangeeft in welke fase van het zelfstandig werken de klas is.

Als het stoplicht op rood staat wordt in stilte gewerkt. Oranje wil zeggen dat er overlegd mag worden binnen tafelgroepjes. Ook daar gelden afspraken over hoe overlegd mag worden. Als het stoplicht op groen staat maakt de leerkracht een ronde en kunnen kinderen desgewenst vragen stellen.

Gedurende het zelfstandig werken loopt de leerkracht verschillende keren een ronde door de klas. Daarnaast is er tijd om aan de instructietafel aan een groepje kinderen extra ondersteuning te geven.

*Bijlage 2: regels rondom zelfstandig werken (Het Willimodel)*

### **3.2.9 Huiswerk**

De afspraken over huiswerk op de Willibrord zijn als volgt: In groep 6 en 7 wordt 1 keer per week huiswerk gegeven en in groep 8 wordt dat uitgebreid naar 2 keer per week. De Willibrord ziet het als haar verantwoordelijkheid om kinderen voor te bereiden op het voortgezet onderwijs, waar kinderen dagelijks voor meerdere vakken huiswerk moeten maken. Om de overgang niet te groot te laten zijn oefenen in de bovenbouw dus het maken van huiswerk. Het plan is om het huiswerkbeleid in 2013 te evalueren en op papier te zetten.

*Bijlage 3: Huiswerkbeleid*

### **3.3 Voorschoolse- en Vroegtijdige Educatie (VVE)**

Voordat kinderen op vierjarige leeftijd naar school gaan, kan het voorkomen dat ze een ontwikkelingsachterstand hebben opgelopen. VVE is bedoeld om die kinderen te helpen hun achterstand in te lopen nog voordat ze naar groep 3 gaan. Er wordt gericht gewerkt aan de leerdomeinen van taal, rekenen, motoriek en sociaal-emotionele ontwikkeling.

Ook op de Willibrord wordt in samenwerking met peuterspeelzaal 't Plofje VVE aangeboden. De werkwijze die wordt gehanteerd is het programma Startblokken, dat integraal de 4 leerdomeinen aanbiedt. Het programma wordt aangeboden aan kinderen vanaf 2,5 jaar. Medewerkers bij 't Plofje en leerkrachten in groep 1/2 op de Willibrord krijgen sinds het schooljaar 2009-2010 nascholing voor Startblokken. Aan het einde van het schooljaar 2011-2012 hebben zij hun certificering behaald.

Op het moment dat vierjarigen overgaan van peuterspeelzaal naar de basisschool, hebben 't Plofje en de Willibrord een overdracht, waarbij zij met elkaar afstemmen hoe het kind zich tot dan toe heeft ontwikkeld en welke behoefte en ondersteuning een kind nodig heeft. Zo is de doorgaande lijn gewaarborgd.

Kenmerkend voor VVE en Startblokken in het bijzonder, is dat het onderwijs spelenderwijs, en dus vanuit spel, en betekenisvol wordt aangeboden. Ook is er een doorgaande lijn tussen peuterspeelzaal en basisschool qua aanbod en werkwijze. Kinderen tot 6 jaar mogen in onze visie niet belast worden met dat ze moeten presteren. Door de geïntegreerde aandacht voor taal, rekenen, motoriek en sociaal-emotionele ontwikkeling worden kinderen spelenderwijs gestimuleerd tot een snellere ontwikkeling.

*Bijlage 4: het programma Startblokken*

### **3.4 Tussenschoolse en Naschoolse opvang en activiteiten.**

Naast 't Plofje werkt de Willibrord ook samen met de naschoolse opvang van respectievelijk de Bries en Atlantis. Deze zijn allen onderdeel van de kinderopvangorganisatie Partou (net zoals de peuterspeelzaal).

Voor wat betreft de tussenschoolse opvang werkt de Willibrord samen met BOOA. Op dit moment wordt de mogelijkheid onderzocht om de schooltijden te veranderen. Dit zou ook consequenties kunnen hebben voor de overblijf op de Willibrord.

De Willibrord heeft zich tot doel gesteld naast de naschoolse opvang meer naschoolse activiteiten te gaan organiseren. Te denken valt aan cursussen theater, zang, dans, techniek, sport, tekenen, schilderen, fotograferen, etc.

Een naschoolse activiteit is ook huiswerkbegeleiding, verzorgd door het Huiswerkinstituut Amsterdam. Het instituut werkt al langere tijd samen met de Willibrord en is goed op de hoogte van wijze van lesgeven en toetsing. De Willibrord faciliteert de huiswerkbegeleiding door ruimte beschikbaar te stellen.

## Hoofdstuk 4 Extra ondersteuning

### 4.1 Ondersteuningsstructuur

De leerlingenzorg of zorgstructuur vormt een essentieel onderdeel van ons onderwijs-aanbod. We hebben die structuur ingericht volgens de principes van HandelingsGerichtWerken (HGW), waarbij wordt uitgegaan van de onderwijsbehoefte van het kind en van een cyclisch planmatige aanpak.

We proberen hierbij zo planmatig mogelijk te werken om doelgericht en effectief te zijn en inhoud te geven aan het handelen van leerkrachten en kinderen.

De intern begeleiders zijn de spil binnen de ondersteuning. Zij hebben regelmatig contact met de leerkrachten.

Het document met als titel 'onderwijs- en begeleidingsroute' beschrijft hoe de ondersteuning op de Willibrord georganiseerd is.

Hieronder volgt een samenvatting van dit document.

### 4.2 Onderwijs- en begeleidingsroute

"Alle kinderen horen erbij  
*met aandacht voor relatie, competentie en autonomie*"

In onderstaand stuk beschrijven we onze visie en leggen we uit welke procedures we hanteren bij het volgen van de ontwikkeling- en bij de begeleiding van onze leerlingen. Dit is een groeidocument, er zullen dus jaarlijks nog aanpassingen in aangebracht worden die aansluiten bij de ontwikkeling van de school.

#### 4.2.1 Visie

Onze school is voor alle kinderen op IJburg. Bij ons kunnen kinderen zich ontwikkelen op hun eigen manier.

Wij vinden het belangrijk dat kinderen lekker in hun vel zitten, nieuwsgierig zijn, sociaal en emotioneel vanuit hun kracht handelen, vragen durven te stellen, met elkaar kunnen spelen en werken, van alles willen onderzoeken, leren lezen, rekenen, schrijven en bouwen.

Leren is bij ons samenwerken met andere kinderen en, gestimuleerd door professionele leerkrachten en studenten, je eigen ontwikkeling doormaken. Wij vinden het belangrijk dat kinderen leren kiezen en rekening houden met keuzes van anderen. Je fantasie gebruiken kan hier net zo goed als kennis opdoen en met je handen werken.

Bij ons staat het onderwijs in het teken van wat kinderen al kunnen en weten, het handelen is erop gericht steeds de volgende stap in de ontwikkeling te bereiken.

Kinderen ervaren waarom leren belangrijk is, omdat school lijkt op de wereld buiten school.

De leerkracht geeft impulsen en zorgt samen met de groep voor een rijke, realistische en uitdagende leeromgeving.

#### 4.2.2 Hoe vindt u onze visie terug in ons onderwijs en in onze begeleiding?

Onderwijs en begeleiding op maat wil zeggen dat de ontwikkeling van leerlingen maximaal wordt gestimuleerd. Ons uitgangspunt is dat wat kinderen al weten en kunnen. Wanneer een kind speciale onderwijsbehoeften nodig heeft, stemmen we daar het onderwijs op af en bepalen we welke doelen voor het kind mogelijk zijn. Vervolgens bekijken we wat nodig is om deze doelen te bereiken, zowel op pedagogisch- als didactisch gebied. We kijken daarbij naar mogelijkheden van *deze* kinderen bij *deze* leerkracht in *deze* groep met *deze* ouders. Onze aandacht gaat daarbij uit naar wat *wél* werkt en dat breiden we uit.

De relatie leerkracht, leerling, ouders én de professionaliteit van de leerkracht staan hierbij centraal. We streven daarbij partnerschap na: we zien de leerkracht

als onderwijsprofessional, de ouders als ervaringsdeskundigen in de opvoeding en de IB-er als coördinator van het geheel (als coach/ondersteuner). De school werkt hierin planmatig en omvat zoveel mogelijk preventieve maatregelen.

#### **4.2.3 Hoe organiseren we het onderwijs en de begeleiding op de Willibrordschool?**

Alle kinderen worden daar waar kan in de groep door de eigen leerkracht begeleid. Zelfreflectie van de leerkracht is daarbij ook van wezenlijk belang; hiervoor wordt coaching en School Video Interactie Begeleiding (SVIB) ingezet.

De school werkt in opdracht van het bestuur met een structuur van ondersteuning. De directeur is eindverantwoordelijk.

De Willibrordschool beschikt over een ondersteuningsteam. Dit ondersteuningsteam bestaat uit een zorgcoördinator, intern begeleiders (IB-ers), een begeleider voor rugzakleerlingen, een onderwijsassistent en de schoolmaatschappelijk werkster (SMW-er).

De **zorgcoördinator** is verantwoordelijk voor het aansturen van het zorgteam en voert leidinggevende-, coördinerende-, coachende- en innoverende taken uit.

De **intern begeleider** is verantwoordelijk voor het organiseren, coördineren, coachen en bewaken van de leerlingenzorg. Zij komen regelmatig in de groepen en begeleiden leerkrachten bij het uitvoeren van de zorg binnen de groep..

De **begeleider van de rugzakleerlingen** is verantwoordelijk voor leerlingen met een leerling gebonden financiering.

De **onderwijsassistente** voert ondersteunende taken uit bij het uitvoeren van groepsplannen.

De **SMW-er** richt zich op de ondersteuningsbehoeften van ouders op het gebied van de opvoeding, thuissituatie en persoonlijke- en materiële vragen.

In de jaarplanning zijn overlegmomenten vastgelegd tussen de directeur en de zorgcoördinator. Op vastgelegde momenten sluiten de intern begeleiders hierbij aan. De directeur mandateert de zorgcoördinator en de intern begeleider tot het uitvoeren van taken die gericht zijn op het signaleren, analyseren en diagnosticeren zowel op didactisch- als pedagogisch gebied.

De zorgcoördinator begeleidt de ib-ers bij de implementatie van de zorgstructuur. De intern begeleider bekleedt een middenmanagement positie in de organisatie van de school. We spreken van een lijnfunctie: de intern begeleider informeert en adviseert het managementteam.

#### **Doel van de functie intern begeleider**

- Meedenken met de leerkrachten bij de onderwijsbehoeften van leerlingen middels groeps- en leerlingenbesprekingen.
- Het stimuleren van leerkrachten ten aanzien van hun pedagogisch- en didactisch handelen.
- Het afstemmen van maatregelen rondom de zorg in de schoolorganisatie in nauwe samenspraak met het managementteam.
- Het regelmatig evalueren van zorgstructuur.
- Het nemen van initiatieven om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren dan wel te behouden.

#### **Taken van de intern begeleider t.a.v. de ondersteuning**

De taken van de intern begeleider richten zich vooral op de coördinatie, organisatie en afstemming tussen de verschillende aandachtsgebieden van de integrale leerlingenzorg op school.

De intern begeleider heeft een adviserende, stimulerende, informerende en begeleidende rol naar de groepsleerkrachten.

De intern begeleider helpt groepsleerkrachten vaardigheden te ontwikkelen rondom de zorg.

De intern begeleider initieert onderwijsinhoudelijke ontwikkelingen binnen de school en ondersteunt de implementatie hiervan.

De intern begeleider levert een bijdrage aan passend onderwijs.

### **4.3 De rugzakbegeleider**

Kinderen die een indicatie hebben voor het speciaal onderwijs kunnen met extra begeleiding op een reguliere basisschool blijven. Ouders mogen voor deze mogelijkheid kiezen. Deze kinderen worden extra ondersteund in en buiten de klas door een ambulante begeleider en de rugzakbegeleider. De rugzakbegeleider is tevens de contactpersoon voor leerkrachten, ouders en ambulante begeleiders.

### **4.4 De onderwijs- en begeleidingsroute**

In ons onderwijs hanteren we de volgende uitgangspunten:

1. de onderwijsbehoeften van de leerlingen staan centraal
2. het gaat om afstemming en wisselwerking
3. de leerkracht doet ertoe
4. positieve aspecten zijn van groot belang
5. we werken constructief samen
6. ons handelen is doelgericht
7. de werkwijze is systematisch, in stappen en transparant

#### **GROEPSNIVEAU**

In het schooljaar 2011-2012 maken we groepsplannen voor rekenen en technisch lezen. In de komende jaren gaan we dit uitbreiden met begrijpend lezen en spelling.

In het groepsplan staat het onderwijsaanbod voor de hele groep.

Het groepsplan stellen we steeds bij en wordt besproken in een groepsbespreking. Dit betreft een gesprek tussen de leerkracht en de intern begeleider.

De groepsbespreking, zijn vastgelegd in de jaarplanning en vinden plaats in september, november, februari/maart en juni.

Tijdens de groepsbespreking komen de volgende onderwerpen aan bod:

#### *Waarnemen*

- 1) Groepsoverzicht/evalueren
- 2) Signaleren van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften

#### *Begrijpen*

- 3) Benoemen van onderwijsbehoeften

#### *Plannen*

- 4) Clusteren van leerlingen met vergelijkbare onderwijsbehoeften
- 5) Opstellen van het groepsplan

#### *Realiseren*

- 6) Uitvoeren van het groepsplan

Het doel van de groepsbespreking:

Aan het hand van observaties, gesprekken, resultaten van zowel methode- als niet methode gebonden toetsen bepaalt de leerkracht de pedagogische- en didactische onderwijsbehoefte van de leerling. Deze onderwijsbehoefte brengen we samen in een groepsplan.

Het groepsplan bevat schriftelijke richtlijnen voor het onderwijs aan alle leerlingen in de groep. Het beschrijft doelen voor de komende periode (8 tot 12 weken) en wat de leerlingen daarvoor nodig hebben.

Het groepsplan is een format waarmee alle leerkrachten op school werken en wordt digitaal ingevuld.

Het bevat informatie over de inhoud van het aanbod (wat) en de methodiek of aanpak (hoe) voor de komende periode.

Het plan is voor de leerkracht een leidraad waardoor hij/zij zicht blijft houden aan de genoemde doelen. Ook helpt het de leerkracht om gedurende een periode te observeren of de onderwijsbehoefte van de leerlingen gelijk blijft

of verandert. Deze eventuele verandering in onderwijsbehoefte kan in een volgend groepsplan meegenomen worden.

Het groepsplan gaat uit van 3 niveaus:

1. Een groep leerlingen voor wie de reguliere kerndoelen centraal staan (gemiddelde leerlingen/aanpak 2).
2. Een subgroep die naast de minimumdoelen ook aan de onderliggende doelen werkt. Deze leerlingen hebben ondersteuning voor hun drijfvermogen nodig (zwakkere leerlingen/aanpak 1)
3. Een subgroep die zowel aan de minimumdoelen als aan verdiepende doelen werkt (betere leerlingen/aanpak 3)

Voor een aantal leerlingen kan een individueel handelingsplan nodig zijn.

Het is te beschouwen als een verdieping en is een bijlage bij het groepsplan.

In een handelingsplan komt naar voren welke doelen we voor dit kind nastreven, welk aanbod daarbij hoort en hoe de evaluatie daarbij aansluit.

Het doel is dat de leerling na een bepaalde periode weer aansluiting vindt bij een subgroep uit het groepsplan.

Tijdens de groepsbespreking komen een aantal vaste bespreekpunten aan bod. Het gaat om de volgende onderwerpen:

- inventarisatie van bespreekpunten en vragen van de leerkracht en de ib-er.
- evaluatie van het vorig groepsplan: in hoeverre hebben de leerlingen de minimumdoelen bereikt?
- aandachtspunten voor de hele groep: wat zijn de sterke en minder sterke kanten qua sfeer, werkklimaat, zelfstandig werken, groepsvorming, samenwerking en de interacties onderling en met de leerkracht.
- realiseren van het groepsplan: hoe kun je het groepsplan vertalen naar een weekplanning?
- motivatie, zelfvertrouwen en competentie van de leerkracht om met het groepsplan aan de slag te gaan.
- aanmelding van één of meer leerlingen voor een leerlingbespreking.

#### INDIVIDUEEL NIVEAU

Het kan van verschillende factoren afhankelijk zijn wanneer een leerling extra ondersteuning nodig heeft op cognitief, sociaal-emotioneel en/of motorisch gebied.

Een aantal indicatoren die daarbij belangrijk zijn:

*Signalen van de leerling.* Dit heeft te maken met het welbevinden van de leerling.

Voorbeelden:

De leerling valt op ten opzichte van het gemiddelde van de groep. De leerling laat signalen zien waaruit blijkt dat zijn welbevinden in het geding is.

*Signalen van ouders.* Ouders uiten hun zorg ten aanzien van de ontwikkeling van hun kind op cognitief-, sociaal-emotioneel- en/of motorisch gebied.

De bevindingen van de leerkracht. De leerkracht signaleert dat de prestaties en/of het welbevinden van de leerling afwijkt van het gemiddelde.

Het kan ook voorkomen dat een leerling een zorgleerling is, omdat het beeld dat de leerkracht van deze leerling heeft afwijkt van wat hij/zij van de leerling verwacht op basis van eerdere ervaringen en bevindingen.

*Resultaten bij methode gebonden toetsen.*

Bij voorbeeld als de leerling 2 keer onder zijn niveau op genoemde toetsen presteert.

*Resultaten bij niet methode gebonden toetsen*

Voorbeelden:

de leerling lijkt onvoldoende te profiteren van het onderwijsaanbod.

de leerling behaalt 2 keer D- en/of E scores of A+ scores. We nemen de de vaardigheidsscores hierin mee.

de leerling behaalt scores die niet overeenkomen met capaciteiten

*Resultaten van onderzoek*

Als er bijvoorbeeld is vastgesteld dat er sprake is van een classificatie.

Bij deze extra ondersteuning doorlopen we de cyclus op individueel niveau: leerlingbespreking, zorgbreedteoverleg (ZBO) en/of verwijzing met als doel schoolwisseling of externe hulp. Deze stappen kunnen elkaar opvolgen, door elkaar lopen en er kan zo nodig een stap over worden geslagen.

#### **4.4.1 Leerlingenbespreking**

Tijdens de groepsbespreking kan het besluit genomen worden om een leerling aan te melden voor een leerlingbespreking. Dit kan zowel op verzoek van de leerkracht, van de ib-er of op verzoek van de ouders.

Deze besprekingen vinden 3 keer per jaar plaats. De data zijn vastgelegd in de jaarplanning. De besprekingen vinden plaats in oktober, januari en april/mei. Bij een leerlingbespreking zijn in ieder geval de ib-er en de leerkracht aanwezig. Op uitnodiging kunnen onder andere de schoolmaatschappelijk werkster, een IKT-er (integratief kindtherapeut) en/of onderwijsassistente aanwezig zijn.

Voorafgaand én na de leerlingbespreking voert de leerkracht een gesprek met de ouders.

Uitgangspunt van de leerlingbespreking is dat de leerkracht zich samen met de ib-er buigt over de vraag ten aanzien van de leerling. Het kan b.v. zijn dat de leerkracht behoefte heeft om de ondersteuningsbehoeften ten aanzien van een leerling te delen met als resultaat dat hij/zij meer vertrouwen ervaart ten aanzien van de aanpak en omgang van en met het kind. Dit levert dan weer een positief effect op voor het kind.

#### Mogelijke doelstellingen van een leerlingbespreking:

- Verhelderen van de specifieke onderwijsbehoeften van de aangemelde leerling.
- Vaststellen hoe de leerkracht in het groepsplan of in een individueel handelingsplan aan deze onderwijsbehoeften tegemoet kan komen.
- Vaststellen of en waarbij de leerkracht intern of extern begeleiding nodig heeft.
- De leerkracht krijgt meer zicht op de aanpak van een specifieke leerling of op de samenwerking met bepaalde ouders.
- Vaststellen of het gewenst is om de leerling in een multidisciplinair overleg te bespreken (het zgn. ZBO).
- Inroepen van schoolexterne begeleiding en zorg op basis van een begeleidingsvraag van de leerkracht, wanneer blijkt dat de onderwijsbehoeften van de leerling onduidelijk blijven of niet helder is hoe aan deze behoeften tegemoet gekomen kan worden.
- Nemen van een besluit om de mogelijkheden van een (tijdelijke)verwijzing te onderzoeken van de leerling naar een andere basisschool of school voor SBO als blijkt dat de school niet in staat is om aan de specifieke onderwijsbehoefte van de leerling tegemoet te komen.

#### **4.4.2 ZorgBreedteOverleg (ZBO)**

Gedurende een schooljaar vindt er 6 keer een ZorgBreedteOverleg plaats, het zogenaamde ZBO.

Bij dit overleg zijn aanwezig: de directeur, de zorgcoördinator, de intern begeleiders, de leerkracht, medewerkers IKT, een psycholoog vanuit het ABC, de schoolmaatschappelijk werkster en de schoolverpleegkundige. De leerplichtambtenaar kan voor deze bijeenkomsten uitgenodigd worden.

Een week voorafgaand aan de bespreking informeert de zorgcoördinator de hierboven genoemde betrokkenen, zodat zij weten welke leerlingen aan de hand van welke vraag (vragen) besproken gaan worden.

De directeur zit dit overleg voor.



De leerkracht meldt voorafgaand aan ouders dat hun kind besproken wordt. Na het overleg informeert de leerkracht de ouders over hetgeen uit het overleg naar voren is gekomen.

De leerkracht registreert de overlegmomenten met ouders en de afspraken die gemaakt zijn in het ZBO in Parnassys.

Vanuit ZBO kan het besluit genomen worden om extern handelingsgerichte diagnostiek of handelingsgerichte begeleiding te vragen of zorg voor het kind en/of zijn ouders.

De partijen waarop een beroep kan worden gedaan staan vermeld onder 'externe zorg.'

#### **4.4.3 112-gesprek**

Als een leerkracht bij een leerling zorg signaleert kan bij de ib-er een gesprek aangevraagd worden. In dit gesprek staat de onderwijsbehoefte van de leerling en de begeleidingsvraag van de leerkracht centraal.

Er wordt een 112-gesprek gevoerd als leerkracht en ib-er besluiten op basis van de urgentie van de vraag niet te wachten op een volgende leerlingenbespreking. Er is dan sprake van crisis.

Dit gesprek kan ook plaats vinden vanuit initiatief van de intern begeleider.

#### **4.5 Handelingsgerichte diagnostiek (HGD)**

Bij onduidelijkheid over de specifieke onderwijsbehoefte van een leerling in de leerlingenbespreking of in het ZBO kan overgegaan worden tot HGD.

Een orthopedagoog en/of schoolpsycholoog voert dan onderzoek uit waarbij de leerkracht, ib-er en ouders nauw betrokken zijn. HGD brengt zowel de stimulerende- als de belemmerende factoren van het kind, de onderwijsleersituatie en de thuissituatie in kaart.

Doel:

In kaart brengen en inzicht krijgen wat de specifieke onderwijsbehoeften van dit kind zijn? Antwoord op de vragen, zoals:

- Hoe kan deze leerkracht aan de specifieke onderwijsbehoeften van dit kind op een haalbare manier tegemoetkomen?
- Wat zijn de opvoedingsbehoeften van dit kind en hoe is de opvoeding hierop afgestemd?
- Wat is het lange termijn ontwikkelingsperspectief van een leerling en wat zijn de consequenties hiervan voor de keuzes die in het onderwijsaanbod gemaakt worden?

#### **4.6 Handelingsgerichte begeleiding (HGB)**

Als tijdens een leerlingenbespreking blijkt dat de specifieke onderwijsbehoeften van de leerling duidelijk zijn bekijken de intern begeleider en de leerkracht hoe hieraan tegemoet gekomen kan worden.

Uitgangspunt is de begeleidingsvraag van de leerkracht.

HGB wordt in eerste instantie door de intern begeleider verricht. Als deze begeleiding onvoldoende resultaat oplevert of als er specifieke deskundigheid nodig is, kan de begeleiding van een extern begeleider ingeroepen worden (b.v. een ambulante begeleider of een begeleider van de schoolbegeleidingsdienst). De extern begeleider heeft dan specifieke deskundigheid op het gewenste gebied voor leerling en leerkracht.

Doel:

Samen met de leerkracht wordt vastgesteld hoe de onderwijsleeromgeving, het onderwijsaanbod, het klassenmanagement, de instructie en de interactie rondom de leerling zo ingericht wordt dat tegemoetgekomen wordt aan de specifieke onderwijsbehoeften van het kind.

Dit op een haalbare manier voor de leerkracht.

Stappen binnen HGB:

- afbakenen en concreet maken van de hulpvraag

- bespreken welke factoren een rol spelen bij het ontstaan en in stand
- houden van de oorzaak van de hulpvraag
- opstellen van een plan
- uitvoeren van een plan
- evaluatie (heeft het plan effect gehad).

#### **4.6.1 Relatie HGB en HGD**

Zowel bij HGD als HGB staat de vraag van de leerkracht centraal:

“Hoe kan ik mijn onderwijs afstemmen op de onderwijsbehoeften van dit kind?”

HGB en HGD kunnen elkaar opvolgen of verweven zijn.

HGD kan een onderdeel van HGB zijn.

Voorbeeld: tijdens HGB ontstaat een vraag naar meer informatie over de onderwijsbehoeften van de leerling of over de interactie tussen kind en ouders. Dan kan besloten worden op HGD te verrichten.

Of andersom: door HGD zijn de onderwijsbehoeften van de leerling verhelderd. HGB is nodig om de leerkracht te ondersteunen bij het in zijn/haar groep tegemoetkomen aan de specifieke onderwijsbehoeften van dit kind.

#### **4.7 Externe zorg**

Bij vermoedens van een ernstige hulpvraag bij het kind worden in het ZBO de mogelijkheden voor externe zorg aan kind en/of ouders besproken. (v.b. jeugdzorg, opvoedingsondersteuning, maatschappelijk werk, logopedie, fysiotherapie).

Een goede afstemming met ouders is hierbij van belang; zijn er aanwijzingen in de thuissituatie voor ernstige problematiek, welke ervaring beschrijven de ouders over de beleving van hun kind rondom de problematiek, hoe ervaren de ouders zelf de problematiek, welke vragen hebben zij ten aanzien van de opvoeding van het kind en hoe staan zij tegenover externe stappen?

#### **4.8 Verwijzing**

Indien in het ZBO blijkt dat de school na herhaalde inspanningen niet of onvoldoende in staat is om tegemoet te komen aan de specifieke onderwijsbehoeften van de leerling, kan na overleg en toestemming van de ouders de mogelijkheden onderzocht worden om de leerling (tijdelijk) te verwijzen naar een andere basisschool, naar een school voor speciaal basisonderwijs of naar een school voor speciaal onderwijs.

De aanmelding wordt gedaan bij VIA.

In het ZBO wordt op basis van de onderwijsbehoeften van de leerling en na overleg met ouders besproken welk verwijzingstraject ingeslagen wordt:

- andere basisschool
- school voor speciaal basisonderwijs (via PCL)
- school voor speciaal basisonderwijs (via Commissie van Indicatie stelling van een REC)

*Bijlage 5: schoolgids*

## Hoofdstuk 5 Planning onderwijskundig beleid

### 5.1 Inleiding

Het systematisch verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs staat hoog in het vaandel op de Willibrord. Dit kunt u ook terug lezen in het verslag van ons inspectie bezoek. Hierin krijgen we een heel mooie beoordeling voor het planmatig werken aan de verbeteringen en ontwikkelingen (zie voor dit inspectieverslag de website van onze school, maar ook die van de inspectie).

Door een goede planning kunnen we ook goed inspelen op externe ontwikkelingen, zoals veranderingen in de buurt en het beleid van de overheid en het bestuur. Met een goede planning kunnen we zichtbaar maken wat we met onze middelen gaan doen en is het eenvoudig om ons achteraf te verantwoorden. Bovendien kunnen we aan (potentiële) ouders laten zien welke keuzes we maken en hoe de missie van de school in de praktijk vorm krijgt. We kunnen planmatig werken aan de professionalisering van ons team, optimaal gebruik maken van de inzet en kwaliteiten van onze teamleden en overbelasting voorkomen. Bovendien biedt een meerjarenplanning de gelegenheid om in een cyclische opzet regelmatig alle vakgebieden en vormingsgebieden aan een frisse blik te onderwerpen.

Bij de totstandkoming van onze plannen hebben we gebruik gemaakt van:

- verslag Periodiek Kwaliteitsonderzoek (PKO);
- onderwijsresultaten;
- analyse en monitor van de Kwaliteitsaanpak Basisonderwijs Amsterdam (KBA)

De uitkomsten vormen de basis voor de in de plannen. Bovendien sluit de beleidsplanning van onze school goed aan bij de ontwikkelingen, zoals we die waarnemen bij de rijksoverheid, de lokale overheid, het bestuur en in de omgeving van de school.

### 5.2 Verslag Periodiek Kwaliteitsonderzoek (PKO)

Op 10 en 11 november 2009 bezocht de Inspectie onze school voor een periodiek kwaliteitsonderzoek (PKO). De Inspectie stelde op dat moment tekortkomingen vast in het onderwijsleerproces op de Willibrord. Naar aanleiding daarvan is de Willibrord onder intensief toezicht gesteld. Op 14 februari 2011 heeft de Inspectie opnieuw onderzoek gedaan naar de kwaliteit van het onderwijs en naleving van de wet- en regelgeving en vastgesteld dat deze weer voldoende zijn. Een prachtig inspectie rapport geeft weer waar we op dit moment staan en hoe hard we gewerkt hebben op de Willibrord de afgelopen jaren.

Samengevat heeft de inspectie vastgesteld dat er verbetering heeft plaatsgevonden op de volgende gebieden:

- Het leerstofaanbod
- Het didactisch handelen van de leerkracht
- De begeleiding en ondersteuning van de kinderen
- Kwaliteitszorg

*Bijlage 6: verslag onderzoek inspectie*

### 5.3 Onderwijsresultaten

Hieronder geven wij een overzicht van onderwijsresultaten, gemeten met de Cito-instrumenten. Ook doen wij verslag van de uitstroom van kinderen van groep 8.

#### Overzicht uitkomsten LVS (juni 2011)

Groep	Toets	A	B	C	D	E
1/2	Taal	13% (5)	18% (7)	26% (10)	11% (4)	32% (12)
	Rekenen	11% (4)	24% (9)	16% (6)	14% (5)	35% (13)
3 t/m 8	Rekenen	48% (145)	25% (76)	16% (47)	6% (17)	6% (18)
	Spelling	29% (88)	24%	29%	13%	6% (18)

			(73)	(88)	(41)	
3/4	Begrijpend lezen	33% (38)	20% (23)	23% (27)	14% (16)	10% (12)

#### Overzicht resultaten CITO- eindoets

	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Cito-gemiddelde	536,9	541,1	543,5	543,5
Praktijk/LWOO	4%	8%	4%	7%
VMBO	38%	18%	8%	13%
HAVO/VWO	58%	74%	88%	80%

#### Overige gegevens

Doublures	Versnellin- gen	Rugzak- leerlingen	Verwijzing SO	Verwijzing SBO	Terug- plaatsing uit SBO
15	0	6	0	4	0

#### 5.4 Beleidsplannen

**Op de Willibrord zijn in het kader van de Kwaliteitsaanpak Basisonderwijs Amsterdam (KBA) plannen geschreven voor de ontwikkeling van het onderwijs voor spelling, lezen en de ondersteuning. In die plannen wordt aan de hand van indicatoren uitgebreid op SMART-wijze omschreven welke doelen zijn gesteld en hoe ze behaald gaan worden.**

*Bijlage 7: plan Spelling 2011-12*

*Bijlage 8: plan Lezen 2011-12*

#### 5.5 Oudertevredenheidspeiling

In het schooljaar 2012-2013 zal de tweede oudertevredenheidspeiling plaatsvinden. Bij voorkeur wordt ook een peiling gehouden onder leerkrachten en kinderen. De peilingen geven een beeld van hoe de verschillende belanghebbenden denken over het schoolbeleid van de afgelopen jaren. Tevens bieden ze de mogelijkheid doelstellingen te formuleren ten aanzien van de komende periode.

#### 5.6 Externe ontwikkelingen

Verschuiven externe ontwikkelingen zijn van invloed op ons schoolbeleid. Wij zullen die waar mogelijk meenemen in onze beleidsontwikkeling. Het gaat om:

##### *Ontwikkelingen in de buurt*

IJburg heeft de afgelopen jaren een forse bevolkingsgroei gekend. Er hebben zich met name jonge gezinnen gevestigd en dus zijn er relatief veel kinderen. Met name de categorie 0-4 jaar is nog steeds relatief groot. Binnen IJburg is er onderscheid te maken tussen Steigereiland, Haveneiland-West (Willibrord) en Haveneiland-Oost. Het grootste leerling potentieel, ook in de categorie 0 tot 4 jaar, bevindt zich nog op het Haveneiland-West. Inmiddels zijn er 9 basisscholen op IJburg.

##### *Passend onderwijs*

Passend onderwijs betekent dat elk kind onderwijs krijgt dat het beste bij zijn of haar talenten en beperkingen past. Ook de kinderen met een stoornis, ernstige ziekte of handicap. Zij kunnen extra hulp krijgen op een reguliere school of op een school voor speciaal onderwijs. Om te garanderen dat alle kinderen onderwijs krijgen dat bij hen past, wordt per 1 augustus 2013 de zorgplicht ingevoerd. Scholen en schoolbesturen worden dan verplicht te zorgen voor een passende onderwijsplek en passend onderwijs voor elke leerling.

In het kader van de Wet op het passend onderwijs hebben wij een ondersteuningsprofiel opgesteld. Passend onderwijs voor ieder kind betekent voor onze school vooral: uitgaan van onderwijsbehoeften van kinderen en positief omgaan met verschillen. Hoe dit wordt vormgegeven en gerealiseerd?

Wij vermijden het woord 'zorg' zoveel mogelijk, omdat de taak van de school primair het geven van onderwijs is. Ieder kind heeft bepaalde onderwijsbehoeften, verschillen zijn er altijd en voor een groot deel inpasbaar in het onderwijs. Sommige kinderen hebben onderwijsbehoeften waar een bepaalde (reguliere) school niet aan kan voldoen. Bijvoorbeeld omdat zij de juiste expertise niet in huis heeft of omdat gezien de beschikbare formatie in een specifiek geval te weinig individuele aandacht, begeleiding of fysieke verzorging kan worden geboden.

In ons ondersteuningsprofiel geven wij aan in hoeverre onze school op dit moment passend onderwijs biedt, d.w.z. rekening houdt met (verschillen) in onderwijsbehoeften, en waar wij momenteel handelingsverlegen zijn in het realiseren van een passend aanbod. We geven aan wat onze visie en ambities aangaande passend onderwijs zijn en wat wij nodig hebben om dit te realiseren.

Wij omschrijven de (extra) onderwijsbehoeften van onze kinderen en geven aan bij welke onderwijsbehoeften wij een passend aanbod hebben. Ook geven wij de visie van de school t.a.v. passend onderwijs aan op de korte en langere termijn. Wij geven aan waar de school naar toe wil en wat daarvoor nodig is.

Om tot dit ondersteuningsprofiel te komen hebben we een werkgroep samengesteld: de werkgroep Passend Onderwijs op de Willibrordschool. In deze werkgroep zijn verschillende disciplines vertegenwoordigd: directeur, bouwcoördinator, zorgcoördinator, intern begeleider, leerkracht en ouder. We hebben gekeken waar we nu staan, waar we goed in zijn en waar handelingsverlegen. We hebben gekeken naar de kracht binnen de school.

#### *Bijlage 9: Ondersteuningsprofiel*

##### *Stimuleringsregeling Krachtig meesterschap*

Om ervoor te zorgen dat leerkrachten zich optimaal ontwikkelen, uit kunnen groeien tot excellente leerkrachten en daardoor het beste uit alle kinderen kunnen halen heeft het Ministerie het mogelijk gemaakt om leerkrachten post-HBO opleidingen te volgen. Dit is één van de maatregelen uit 'Krachtig meesterschap: Kwaliteitsagenda voor het opleiden van leraren 2008-2011'.

Een groot aantal leerkrachten op de Willibrord heeft van deze subsidie gebruik gemaakt en heeft een master opleiding of post HBO opleiding afgerond.

## **5.7 Planning onderwijskundig beleid 2012-2016**

Op de Willibrord werken we met een strategisch beleidsplan en een jaarplan.

In het strategisch beleidsplan staan voor alle mogelijke beleidsstukken de komende 4 jaar beschreven.

In het jaarplan staan de plannen voor het komende jaar concreet uitgewerkt via een Plan-Do-Study/Check-Act cyclus.

De plannen worden geschreven door de verschillende verantwoordelijken. De directeur, de bouwcoördinatoren, de opleider, maar ook werkgroepen nemen hierin hun verantwoordelijkheid.

Drie keer per jaar worden de plannen in het MT geëvalueerd en daarna bijgesteld. Het jaarplan is verder uitgewerkt in de jaarplanning voor teamleden en ouders.

De belangrijkste plannen worden aan het begin van het schooljaar gedeeld met het team, de MR en de ouders.

*Bijlage 10: Strategisch beleidsplannen en jaarplan Willibrord 2012-2016*

*Bijlage 11: Strategisch beleidsplannen en jaarplannen Zorgteam 2012-2016*

## Hoofdstuk 6 personeelsbeleid

Goed onderwijs valt of staat met de kwaliteit van de mensen op de werkvloer, tenslotte komt de onderwijskwaliteit in de groepen tot stand. Daarom onderschrijven wij de stelling dat de medewerkers het belangrijkste kapitaal van onze organisatie vormen. Om kwalitatief goed onderwijs te kunnen realiseren en onze beleidsvoornemens ten uitvoer te kunnen brengen, is het nodig om een op de school toegesneden personeelsbeleid te voeren, dat de medewerkers in staat stelt hun professionaliteit optimaal te ontwikkelen. Ons personeelsbeleid is gebaseerd op een aantal uitgangssituaties. Wij vinden het belangrijk dat:

- een omgeving wordt gecreëerd, waarin de kwaliteiten van de mensen zo goed mogelijk worden benut.
- de professionele groei en ontwikkeling van de medewerkers wordt bevorderd.
- waar zoveel mogelijk de juiste mens op de juiste plek wordt ingezet.
- actief wordt gewerkt aan een positieve werksfeer, waarin waardering voor elkaars professionaliteit voorop staat.
- de motivatie en tevredenheid in het werk wordt bevorderd.

### 6.1 De Wet Beroepen In het Onderwijs (BIO)

Met de invoering van de wet BIO zijn de bekwaamheidseisen voor leerkrachten en directeuren formeel vastgelegd. Kwaliteit van het onderwijspersoneel staat daarbij centraal, omdat zij de kwaliteit van het onderwijs bepalen. Met bekwaamheidseisen c.q. competenties wil deze wet een minimum kwaliteit garanderen. Het ontwikkelen, verbeteren en onderhouden van de competenties gedurende de onderwijsloopbaan is van belang.

#### *Bijlage 12: wet BIO*

De ASKO streeft naar een optimale afstemming tussen de inzet, kennis en bekwaamheden van de medewerkers en de inhoudelijke en organisatorische doelen van de school. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een samenhangend geheel van instrumenten en middelen, die gericht zijn op de ontwikkeling van de individuele medewerkers. Dit heet Integraal Personeelsbeleid. De Wet BIO ligt in het verlengde van IPB.

In het strategisch beleidsplan van de ASKO 2007-2011 zijn drie speerpunten geformuleerd met betrekking tot het personeelsbeleid om op een effectieve manier uitvoering te geven aan de Wet BIO.

De speerpunten zijn:

- **competent, professioneel personeel met ruimte voor ontplooiing**  
Medewerkers worden gesteund en gestimuleerd bij het verzorgen van goed doordacht onderwijs. Competent, professioneel personeel vormt immers de basis voor het realiseren van kwalitatief goed onderwijs en een professionele organisatie. Elke medewerker heeft een persoonlijk ontwikkelingsplan en is verantwoordelijk voor zijn of haar eigen ontwikkeling. De ASKO zorgt als werkgever voor goede randvoorwaarden.
- **de aantrekkelijkste onderwijswerkgever en het beste opleidingsinstituut**  
De verwachting is dat in de komende jaren de arbeidsmarkt krap zal worden. Het is daarom van belang dat competent personeel en talentvolle starters de ASKO als de aantrekkelijkste werkgever en het beste opleidingsinstituut in en om Amsterdam (gaan) beschouwen. Daarvoor is het nodig dat de ASKO – in samenwerking met de hogescholen – actief blijft werken aan 'Opleiden in de School', zich een goed werkgever toont en een transparant arbeidsvoorwaardenbeleid heeft.
- **een professionele cultuur, in een open en veilig klimaat**  
De ASKO streeft een professionele cultuur na, waar medewerkers in een open en veilig klimaat professioneel met elkaar samenwerken en elkaar kunnen (aan)spreken.

De kwaliteit van onderwijs staat daarbij voorop en verschillen in kwaliteiten tussen professionals worden onderkend (ondanks dat iedereen als mens gelijkwaardig is). Verschillen worden gewaardeerd en benut door medewerkers ruimte te bieden voor het ontwikkelen van hun talenten. Bij een professionele cultuur hoort ook een proactief ziektepreventie- en verzuimbeleid.

Vanuit deze speerpunten zijn middels het integraal personeelsbeleid instrumenten ontwikkeld om hieraan te voldoen. Onderstaand een uiteenzetting van deze personeel instrumenten.

## **6.2 Gesprekkencyclus**

Het realiseren en optimaal functioneren en ontwikkelen van alle medewerkers en de ASKO-organisatie wordt verwezenlijkt door de gesprekkencyclus. Deze gesprekkencyclus is het beoordelingssysteem van de ASKO. Het omvat een POP (Persoonlijk Ontwikkelingsplan)gesprek, functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Het gaat bij deze gesprekken om:

- het geven van feedback over het functioneren, zowel van de leidinggevende als van de medewerker (functioneringsgesprek);
- het vaststellen van de opleidingsbehoefte, algemene begeleidingsbehoefte en loopbaanwensen en mogelijkheden in afstemming met de organisatiedoelstellingen (POP gesprek);
- informatie over de beoordeling van de werkprestatie (met name tijdens het beoordelingsgesprek);
- het kunnen nemen van rechtspositionele beslissingen (beoordelingsgesprek) en
- het maken van afspraken over wat de komende periode verwacht wordt en wat men kan verwachten (denk aan opleiding, en dergelijke).

Deze cyclus heeft een bepaalde doorlooptijd:

- elk jaar wordt er één functioneringsgesprek gevoerd. Dit mag in combinatie met het POP gesprek plaatsvinden;
- elk jaar wordt er één POP gesprek gevoerd. Dit mag in combinatie met het functioneringsgesprek plaatsvinden en
- het beoordelingsgesprek wordt één keer in de twee jaar gevoerd, of voordat een tijdelijke aanstelling wordt omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

De uitvoering van het functioneringsgesprek kan een directeur delegeren aan een adjunct directeur of leerkracht in de LB schaal (bijvoorbeeld MT lid). De directeur blijft eindverantwoordelijk. Aangetoond moet worden waarop de gespreksfunctionaris zijn feedback en/of oordeel over de leerkracht en/of oordeel over de leerkracht fundeert. Dit kan bijvoorbeeld door middel van een klassenobservatie gebeuren.

Een medewerker met een tijdelijk dienstverband (met uitzicht op een vast dienstverband) krijgt twee functioneringsgesprekken. Het eerste gesprek vindt plaats na drie maanden, het tweede gesprek na zes maanden en het beoordelingsgesprek na negen maanden.

Naast de functioneringsgesprekken blijft de begeleiding van leerkrachten, met name in de vorm van klassenbezoeken, gedurende de hele loopbaan zeer belangrijk. In het algemeen vindt de begeleiding plaats door de leidinggevende. In ieder geval zal er door de leidinggevende minimaal drie keer per jaar een klassenbezoek worden verricht.

Doel van deze bezoeken is het controleren van gemaakte afspraken, het bewaken van de doorgaande lijn, het geven van onderwijskundig advies en het bieden van hulp. De bezoeken worden altijd met de leerkracht nabesproken en er volgt een schriftelijk verslag dat wordt opgenomen in het personeelsdossier. Het spreekt vanzelf dat gesprekken over

de voortgang en de begeleiding vertrouwelijk zijn. Daar waar nodig wordt directe actie ondernomen om de leerkracht van extra begeleiding te voorzien.

*Bijlage 13: Volgen van medewerkers*

### **6.3 Bekwaamheidsdossier**

Volgens de Wet BIO is het bevoegd gezag en de leerkracht verplicht een bekwaamheidsdossier bij te houden. De leerkracht is echter zelf verantwoordelijk voor de inhoud van het bekwaamheidsdossier. Hierin horen de bewijzen gedocumenteerd te worden die aantonen dat een leerkracht bekwaam is en blijft.

Met de gesprekkencyclus is de eerste input voor het bekwaamheidsdossier gegeven: het bevat de verslagen van:

- Functioneringsgesprekken
- POP gesprekken
- Beoordelingsgesprekken
- Curriculum Vitae.

Vervolgens worden in dit dossier alle stukken opgenomen die aantonen dat de leerkracht bekwaam is en dat er een bepaalde ontwikkeling heeft plaatsgevonden. Dit kan variëren van: certificaten van gevolgde scholing tot en met brieven van kinderen of ouders. Dit bekwaamheidsdossier dient in eerste instantie in het bezit te zijn van de leerkracht zelf. Het is als het ware een portfolio die door de leerkracht ook meegenomen kan worden naar een eventuele andere school of werkgever. Daarnaast heeft de school een kopie van dit dossier. Dit is nodig om de ontwikkelingen zo goed mogelijk bij te kunnen houden en daarin te faciliteren.

*Bijlage 14: Medewerker dossier*

*Bijlage 15: Beoordelingsgesprek formulier*

*Bijlage 16: Functioneringsgesprek formulier*

*Bijlage 17: Functioneringsgesprek toelichting*

*Bijlage 18: POP formulier*

### **6.4 LA-LB functiemix**

De functiemix is de verdeling van leraren over de salarisschalen LA en LB (het loon-gebouw). De komende jaren komt er aanmerkelijk meer geld beschikbaar voor de versterking van de functiemix. Daardoor kunnen meer leraren een hogere functie krijgen en meer verdienen. Het streven is om meer leraren voor de klas carrière te laten maken.

Elke school krijgt extra bekostiging om een bepaald 'groeipercentage' te bereiken. Het groeipercentage is de toename in het aandeel fte's in schaal LB. De verplichting om dit groeipercentage te realiseren is vastgelegd in de CAO PO.

In het schooljaar 2010-2011 is er een begin gemaakt met de invoering van de functiemix. Op de Willibrord zijn twee leerkrachten benoemd in een LB-functie. In 2014 moet 40% van het genormeerd aantal leerkrachten benoemd zijn.

Om voor een LB-functie in aanmerking te komen dient een leerkracht aan bepaalde voorwaarden te voldoen.

*Bijlage 19: Functieomschrijving leerkracht LA/LB*

*Bijlage 20: Sollicitatieformulier LB*

*Bijlage 21: Benoemingscriteria LB*

*Bijlage 22: Gespreksformulier LB sollicitatie*

### **6.5 Begeleiding startende leerkrachten**

De directie van de school is verantwoordelijk voor de begeleiding van nieuwe



medewerkers. Nieuwe medewerkers hebben recht op begeleiding door een collega die als mentor (maatje) dient gedurende de eerste twee dienstjaren. De inhoudelijke procedure wordt beschreven in onze beleidsstuk startende leerkracht.

#### *Bijlage 23: Begeleiding startende leerkrachten*

### **6.6 Formatie**

Eenmaal per schooljaar wordt de nieuwe formatie berekend voor de scholen. Dit houdt in dat het aantal kinderen voor het komende schooljaar wordt geteld. Hierna wordt de beschikbare formatieruimte vastgesteld. Afhankelijk van het leerlingaantal per school kan een school groeien of krimpen. In het laatste geval betekent dit dat er leerkrachten moeten uitstromen. Om deze boventalligen te verzekeren (bij een vast dienstverband) van een nieuwe baan wordt vanaf ongeveer midden januari tot midden april een tijdelijke vacaturestop ingesteld. Nadat alle boventalligen herplaatst zijn, wordt de vacaturestop opgeheven en kunnen leerkrachten met een mobiliteitswens zich inschrijven.

Als bekend is hoeveel formatie de Willibrord krijgt kan vervolgens bepaald worden hoe de formatie wordt ingezet. Leerkrachten geven hun voorkeuren aan en het MT overlegt met de MR over de invulling van de formatie.

De formatie procedure wordt jaarlijks in januari omschreven en bekend gemaakt aan team en MR.

#### *Bijlage 24: Formatieprocedure*

### **6.7 Mobiliteit**

Onder de ASKO vallen 33 basisscholen. Deze scholen hebben verschillende onderwijsconcepten. De scholen staan verspreid in Amsterdam en omstreken. Om medewerkers te stimuleren actief aan hun loopbaan te werken, heeft de ASKO een mobiliteitspool opgericht.

Medewerkers kunnen zich vrijblijvend opgeven voor deze pool. De ASKO zoekt samen met de medewerker actief naar een andere school waar de medewerker zich verder kan ontplooien. Inschrijven is mogelijk, maar eerst na het herplaatsen van boventalig worden zij actief bemiddeld.

### **6.8 Levensfasebewust personeelsbeleid (LFBP)**

Het levensfasebewust personeelsbeleid is bedoeld om alle medewerkers optimaal inzetbaar te houden. Elke levensfase kan zorgen voor nieuwe specifieke wensen en behoeften. Hoe zet je alle medewerkers zodanig in dat zij werk doen dat aansluit bij hun talenten en de fase waarin hun leven zich bevindt? De ASKO wil medewerkers graag ondersteunen bij de combinatie werk, zorg en leren. Het streven is een duidelijke visie te ontwikkelen op het loopbaanbeleid van medewerkers en dit te implementeren in de gesprekkencyclus. Beleid dient hier nader op te worden ontwikkeld door de ASKO.

### **6.9 Lerende organisatie**

Scholing vormt, zoals hiervoor vermeld, een belangrijk onderdeel van het IPB. De Willibrord beschouwd zichzelf als een lerende organisatie. Net als de kinderen werken de medewerkers aan hun ontwikkeling.

Uitgangssituaties hierbij zijn grotendeels dezelfde als de Rijksoverheid heeft geformuleerd:

- De teamleden handelen vanuit een gemeenschappelijke visie over ontwikkeling en onderwijs.
- De teamleden ervaren een grote mate van collegialiteit.
- De teamleden zijn elkaar critical friends.
- De schoolleiding bevordert de actieve betrokkenheid van teamleden bij de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs.
- De schoolleiding ondersteunt en stimuleert de teamleden bij hun werk.
- De schoolleiding zorgt voor opvang en coaching van (beginnende) teamleden.

- De schoolleiding bevordert de professionele ontwikkeling van de teamleden.
- De schoolleiding bevordert dat medewerkers over voldoende deskundigheid kunnen beschikken voor een functioneel gebruik van ICT bij hun onderwijs.
- De school zorgt voor een functionele begeleiding van stagiairs en leraren-in-opleiding.

De nascholing van leerkrachten, oftewel deskundigheidsbevordering, wordt grotendeels intern verzorgd tijdens de studiedagen. Er is een opleider aangesteld die verantwoordelijk is voor het organiseren en coördineren van deze dagen. Daarnaast vinden nog meer ontwikkeltrajecten plaats zoals de certificering voor het programma Startblokken in de onderbouw.

Ook vindt elk jaar, in samenwerking met andere ASKO OGO-scholen een basiscursus OGO plaats voor beginnende (OGO) leerkrachten.

Voor 2015 hebben we het doel om ons nascholingsplan systematisch te omschrijven. Dan willen we ook criteria voor nascholing en een cyclus voor evalueren formuleren. Ook zal de vergoedingen en wie daarvoor verantwoordelijk is een plekje krijgen.

### **6.9.1 Onderzoeksgroepen**

Behalve individuele deskundigheidsbevordering streeft de Willibrord na zich collectief te ontwikkelen, we zijn immers een lerende organisatie. We proberen in te spelen op de veranderende verwachtingen van ouders en onderwijsbehoeften van kinderen, zonder uit het oog te verliezen waar we eigenlijk voor staan.

Een andere reden om te werken met onderzoeksgroepen is omdat het goed past bij Ontwikkelingsgericht Onderwijs. Onderzoekvaardigheden als "luisteren", "gerichte vragen stellen", "observeren" en "zelfreflectie" zijn essentieel, ook voor de leerkracht.

Er zijn verschillende onderzoeksgroepen samengesteld die zich bezig houden met belangrijke vraagstukken op school. Dit kunnen onderwijskundige vragen zijn, maar ook vragen van organisatorische aard. We vinden het belangrijk dat leerkrachten op deze manier hun expertise kunnen inzetten en overdragen, maar ook dat leerkrachten helpen het onderwijs te ontwikkelen.

Op dit moment zijn 3 onderzoeksgroepen op de Willibrord werkzaam:

- Onderzoeksgroep Sociale Veiligheid
- Onderzoeksgroep OGO
- Onderzoeksgroep Meer- en hoogbegaafdheid

Elke groep heeft een coördinator aangesteld die vanuit haar of zijn expertise, specialisme of interesse die verantwoordelijkheid wil nemen. De coördinator staat in nauw contact met het MT. De onderzoeksgroepen werken met behulp van een jaarplanningsblad waarin de doelen SMART geformuleerd staan. Op dit moment wordt de onderzoeksvraag in samenwerking met het MT geformuleerd. De bedoeling is dat de onderzoeksteams in de toekomst meer autonoom gaan werken.

In sommige groepen zijn ook ouders actief.

### **6.9.2 Werkgroepen**

Op school vinden er jaarlijks vele activiteiten plaats die vallen buiten de dagelijkse praktijk van het lesgeven. Het betreft hier bijvoorbeeld vieringen als sinterklaas, kerstmis en Pasen, of de organisatie van de bibliotheek en ICT. Deze activiteiten worden georganiseerd vanuit de werkgroepen. In de bijlage verantwoordelijkhedenbeleid is terug te vinden welke dat zijn (zie ook 5.12.3).

## **6.10 Opleiden in de School (OPLIS)**

Een aantal ASKO-scholen neemt sinds 1 augustus 2006 deel aan het project Opleiden in de School. Hierbij gaat het om het bekwamen van personeel, maar ook om het bekwaam houden van personeel. Studenten volgen (een deel van) hun opleiding in de school. Zij combineren het leren in de school voor een volledige bevoegdheid met betaald of

onbetaald werken in de school. Sinds 2010 heeft de ASKO zich ook verbonden aan de Academische PABO.

De Willibrord is een van de deelnemende scholen in dit project. Studenten krijgen binnen hun stage intensieve begeleiding en coaching van de leerkracht (de mentor) en de Oplis-coördinator.

### **6.11 Academische basisschool**

Sinds 2007 vormen de ASKO-OGO scholen samen de academische opleidingsschool. Deze academische opleidingsscholen hebben tot doel het opleiden van leraren en het doen van onderzoek binnen de basisschool te bevorderen. Met de "Verdiepingsslag Academische Opleidingsschool" wil het ministerie van OCW meer inzicht verwerven in de effectiviteit en kwaliteit van academische basisscholen, waarbij vooral gekeken wordt naar het nog effectiever combineren van het opleiden van leraren en het doen van praktijkgericht onderzoek op school.

Concreet betekent dit dat op de Willibrord studenten in het tweede semester gekoppeld worden aan een onderzoeksgroep waarin ook leerkrachten deelnemen.

De student wordt gevraagd een concreet onderzoek uit te voeren en op die manier een bijdrage te leveren aan de werkzaamheden van de onderzoeksgroep en zo aan de ontwikkeling van de school.

### **6.12 Loopbaanbegeleiding**

De ASKO biedt loopbaantrajecten aan. De trajecten zijn bedoeld voor leerkrachten die zijn vastgelopen in hun werk, op een kruispunt staan in hun leven, niet goed functioneren of een outplacementtraject krijgen aangeboden. Een gemiddeld traject omvat vier tot zes gesprekken. Kandidaten kunnen worden gestuurd door de directie of zelf contact opnemen met de afdeling P&O van de ASKO.

### **6.13 Arbeidsomstandighedenbeleid (ARBO)**

#### **6.13.1 Doelen**

Het Arbobeleid is gebaseerd op de wet (art. 12 WPO) en heeft tot doel de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de medewerkers en de kinderen op onze school te waarborgen. De belangrijkste verplichtingen die voortvloeien uit de Arbowetgeving zijn:

- het voeren van een verzuimbeleid
- het opstellen van een schriftelijke inventarisatie en evaluatie van arbeidsrisico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn
- het aan werknemers aanbieden van periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)
- het goed organiseren van bedrijfshulpverlening (EHBO, brandbestrijding, etc.)
- zich bij de uitvoering van genoemde taken laten ondersteunen door een gecertificeerde Arbodienst.

Middels aanvullende wetgeving zijn in de overheidssector wettelijke maatregelen van kracht die ten doel hebben een meer geïntegreerde aanpak van verzuim- en arbeidsongeschiktheid problemen te realiseren.

#### **6.13.2 Verzuimbeleid**

Het voorkomen van verzuim is het belangrijkste onderdeel van het verzuimbeleid. Dat gebeurt onder meer door goede afspraken te maken over de taakinfilling.

#### **6.13.3 Verantwoordelijkhedenbeleid**

Zoals eerder gemeld beschouwd de Willibrord zichzelf als een lerende organisatie. We werken gezamenlijk aan de ontwikkeling van de school, dat is dus een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Met een gedeelde verantwoordelijkheid wordt de nadruk gelegd op samenhang en samenwerking.

In een lerende organisatie zijn er altijd onderwerpen die er om vragen nader onderzocht te worden. Rond die onderwerpen worden onderzoeksteams geformeerd die kennis gaan verzamelen en reflecteren op het eigen handelen om ontwikkelingsdoelen te bereiken. De

brede vraag die centraal staat binnen het onderzoeksteam wordt opgesteld in overleg met het MT.

Elk team kiest zijn coördinator en maakt een jaarplanning.

*Bijlage 25: Verantwoordelijkhedenbeleid*

*Bijlage 26: Jaarplanningsblad*

*Bijlage 27: Evaluatie werkgroepen formulier*

#### **6.13.4 Risico-inventarisatie en -Evaluatie**

Krachtens de Arbowetgeving is iedere werkgever verplicht tot een actuele risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Deze RI&E omschrijft de risico's voor de gezondheid die het werken bij de ASKO met zich kan meebrengen. In een op die RI&E gebaseerd plan van aanpak moet worden aangegeven hoe die risico's opgeheven/aangepakt zullen worden en volgens welk tijdspad dit zal gebeuren. Ook dient te worden vermeld wie dit gaat uitvoeren. Bij controle van de Arbeidsinspectie moet een schooldirecteur een actuele RI&E en een plan van aanpak kunnen overhandigen. De RI&E moet elke drie jaar worden gehouden. Op basis daarvan stellen de scholen een plan van aanpak op. Dit vormt de basis van het Arbobeleid.

*Bijlage 28: Risico-Inventarisatie & Evaluatie*

#### **6.13.5 Bedrijfshulpverleners**

De ASKO beschikt totaal over zo'n driehonderd BHV-ers. De ASKO zorgt voor de opleiding en vervolstrainingen van de BHV-ers op de Willibrord.

Op de Willibrord heeft ook BHV-ers in dienst die in geval van nood als aanspreekpunt dienen. Zij doen jaarlijks een nascholingscursus.

#### **6.13.6 Ondersteuning tijdens ziekte**

De Willibrord is erop gericht langdurig zieken maximale ondersteuning bieden om het werk weer te kunnen hervatten. De medewerker zal in overleg met school en de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige bepalen wat voor ondersteuning nodig is. Die ondersteuning kan bestaan uit het verstrekken van voorzieningen zoals hulp van een bedrijfsmaatschappelijk werker of psycholoog of materiële voorzieningen bij fysieke problematiek.

#### **6.13.7 Re-integratie**

Indien tijdens ziekte van een medewerker blijkt dat plaatsing in de eigen functie of een andere (aangepaste) functie binnen de ASKO niet meer mogelijk is, dan verplicht de wet Poortwachter deze medewerker te begeleiden naar een functie buiten de ASKO (2e spoor traject).

*Bijlage 29: Plan van Aanpak bij re-integratie*

## Hoofdstuk 7 Kwaliteitszorg

Onze school werkt continue aan het bepalen, bewaken en bevorderen van de kwaliteit van het onderwijs. Dit hoofdstuk geeft aan op welke manier de kwaliteitszorg van onze school wordt vormgegeven. In de kern is kwaliteitszorg in scholen te herleiden tot vijf eenvoudige vragen:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we die dingen ook goed?
- Hoe weten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doen we met die wetenschap?

Kortom, kwaliteitszorg betekent dat we systematisch de 'goede dingen nog beter proberen te doen'. Adequate zelfevaluatie-instrumenten en een heldere plannings- en beleidscyclus zijn hiervoor onontbeerlijk.

Kwaliteit mag geen toeval zijn. Daarom is systematisch werken aan de kwaliteit van de school noodzakelijk. Dat betekent: het juiste beleid formuleren, de juiste handelingen verrichten en op de goede manier evalueren of bereikt is wat de school wilde bereiken. Dat is kwaliteitszorg: het geheel van samenhangend beleid, concrete doelstellingen en goed management om de benodigde acties en controles uit te voeren waarmee de school de gewenste kwaliteit systematisch levert en waarmee de school die kwaliteit ook continu kan verbeteren.

De kwaliteitszorg op onze school voldoet aan de eisen die de Inspectie stelt ten aanzien van kwaliteitszorg. Sterker nog, voor het planmatig werken is de Willibrord een voorbeeldschool volgens de inspectie! Iets waar we trots op zijn!

De volgende indicatoren geven ons richting bij het vormgeven aan de zorg voor kwaliteit:

- De school heeft inzicht in de verschillen in onderwijsbehoeften van haar leerlingenpopulatie.
- De school evalueert twee keer per jaar systematisch de kwaliteit van haar opbrengsten en maakt trendanalyses met de gegevens van het leerlingvolgsysteem.
- De school evalueert regelmatig het leren en onderwijzen aan de hand van een kijkwijzer waarin de competenties van de leerkracht zijn opgenomen.
- De school werkt planmatig aan verbeteractiviteiten, vier keer per jaar worden de plannen geëvalueerd met betrokkenen.
- De school borgt de kwaliteit van het leren en onderwijzen door afspraken en procedures die getoetst zijn vast te leggen.
- De school rapporteert aan belanghebbenden inzichtelijk over de gerealiseerde kwaliteit van het onderwijs.

### 7.1 Uitgangssituaties

Op onze school zijn de volgende uitgangssituaties leidend voor de wijze waarop wij vorm geven aan kwaliteitsbeleid:

- a. De schoolleiding stuurt de kwaliteitszorg aan. Wij zijn van mening dat het MT van de school een cruciale rol heeft als het gaat om de aansturing van kwaliteitszorg. Uiteraard is de zorg voor de (eigen) kwaliteit een zorg die bij iedere medewerker of betrokkene van onze school hoort te liggen, maar de wijze waarop wij de kwaliteit bepalen, bewaken en bevorderen is de verantwoordelijkheid van het MT (directeur en bouwcoördinatoren)
- b. De kwaliteitszorg is verbonden met de visie op leren en onderwijzen zoals geformuleerd in het schoolplan. De kwaliteitszorg van onze school richt zich op de doelen van het bestuur en de doelen van de school. Daar willen we voor staan en daar mogen anderen ons op aanspreken. c. Op de Willibrord zorgen voor een professionele schoolcultuur. Voor een professionele schoolcultuur is een professionele schoolleiding nodig die kan beschikken over professionele medewerkers. Om de medewerkers zo goed mogelijk te kunnen faciliteren en begeleiden bij hun taak op school, heeft de Willibrord in de afgelopen jaar veel werk gemaakt van het Integraal Personeel Beleid (IPB) en de Wet Bio.

- d. Bij de zorg voor kwaliteit zijn personeel, directie, kinderen, ouders/verzorgers en bestuur betrokken.

## **7.2 Inventarisatie van gegevens**

Om te weten hoe het gesteld is met de kwaliteit van ons onderwijs, moeten wij gegevens hebben over onze school. Op basis van de gegevens kunnen wij een analyse maken van die onderdelen die goed gaan of extra aandacht behoeven en kunnen wij actiepunten voor de komende jaren bepalen.

Om gegevens te krijgen maken we gebruik van diverse instrumenten:

- a. Gesprekken met leerkrachten. Binnen de gesprekscyclus worden doelstellingen gesprekken (POP-gesprekken), en functionerings- en beoordelingsgesprekken gehouden tussen medewerkers en leidinggevende. Het doel van deze gesprekken is de kwaliteit te vergroten en het welbevinden van de medewerkers te verhogen.
- b. Klassenbezoeken leidinggevende en ib-er. De leidinggevende houdt tenminste 3 keer per jaar klassenbezoeken. De bezoeken staan in het teken van een vooraf gesteld doel op het gebied van pedagogisch klimaat of didactisch handelen. Daarnaast houdt de ib-er klassenbezoeken in het teken van de ontwikkeling van de school
- c. Schooltoezicht Inspectie. Regelmatig bezoekt de Inspectie onze school. Van deze bezoeken wordt een rapport gemaakt dat ons informatie geeft over de stand van zaken ten aanzien van de kwaliteit van ons onderwijs
- d. Leerlingvolgsysteem. Het leerlingvolgsysteem geeft op basis van methode-onafhankelijke toetsen, CITO toetsen en observaties, informatie over de vorderingen van de kinderen van onze school
- e. Tevredenheidsonderzoek
- f. Evaluaties

## **7.3 Overleg en besluitvorming**

Om te bewerkstelligen dat wij op planmatige wijze overleggen en besluiten nemen over de kwaliteit op onze school hanteren wij de bijgaande overlegstructuur.

*Bijlage 30: communicatie op de Willibrord*

## **Hoofdstuk 8 Verantwoording en regelingen**

Als school zijn wij verantwoording schuldig aan onszelf, de kinderen en hun ouders, het bestuur, bovenschol management en de collega-scholen en de Inspectie van het Onderwijs als vertegenwoordiger van de maatschappij. Aan onszelf, onze collega-scholen, het bestuur en het bovenschol management verantwoorden wij ons door middel van het schoolplan. Daarnaast worden managementrapportages opgesteld en besproken tussen de scholen onderling en met het bovenschol management/bestuur. De kinderen en ouders informeren wij over ons onderwijs en de gerealiseerde kwaliteit via de schoolgids en de 2wekelijkse nieuwsbrief. Daarnaast worden de ouders en kinderen uiteraard uitgebreid geïnformeerd over de uitkomsten van de tevredenheidsmetingen die onder deze groepen worden gehouden. In deze rapportage wordt tevens opgenomen wat er met de uitkomsten in de komende jaren gedaan wordt. De Inspectie wordt geïnformeerd via dit schoolplan en de stukken waarnaar in dit plan wordt verwezen.

### **8.1 Klachtenregeling**

De ASKO beschouwt een goede klachtenregeling als onderdeel van kwaliteitsbeleid. Op alle scholen zijn contactpersonen aangesteld en in de schoolgids van onze school is informatie opgenomen over de klachtenregeling. Er wordt deskundigheidsbevordering voor de contactpersonen georganiseerd. Ook is er een gedragscode voor kinderen en personeel ontwikkeld.

Als school dragen wij er zorg voor dat de ervaringen met klachtafhandeling (zowel in het informele als formele traject) worden benut als materiaal voor de school als lerende organisatie.

### **8.2 Noodprocedure**

Het protocol Noodprocedure bevat een aantal school bestuurlijke afspraken om te voorkomen dat kinderen thuis komen te zitten als de basisschool (tijdelijk) geen onderwijs meer kan verzorgen. Het protocol geeft aan wat betrokkenen moeten doen als voor de school een onhoudbare situatie met een leerling is ontstaan. De Noodprocedure maakt deel uit van VIA Amsterdam.

In het kort komen de afspraken op het volgende neer. De directie neemt contact op met het schoolbestuur op het moment dat de situatie rond een kind op school onhoudbaar is. Tegelijkertijd stelt de directie de coördinator van het zorgplatform op de hoogte. De Noodprocedure voorziet in afstemming tussen directie, schoolbestuur, ouders en de coördinator van het zorgplatform. Als de leerling van school gaat, stelt de directie van de nieuwe school een document op. Dit gebeurt samen met de ouders en mede onder verantwoordelijkheid van het schoolbestuur van de oude school. In dit document leggen ze de afspraken vast over het onderwijs en de ondersteuning die de nieuwe school kan bieden.

*Bijlage 31: Protocol Noodprocedure*

### **8.3 Sollicitatieprocedure**

De procedure bij sollicitaties is dat als er een vacature ontstaat eerst een profiel wordt opgesteld. In het profiel wordt vastgelegd welke opleiding en ervaringseisen worden gesteld aan de kandidaat en welke persoonlijke kwaliteiten wenselijk zijn.

Vervolgens wordt vastgesteld hoe de kandidaat geworven gaat worden, hoeveel gesprekken er dienen plaats te vinden en wie er bij het gesprek aanwezig moeten zijn.

*Bijlage 32: Formulier sollicitatiegesprekken*

### **8.4 Regels voor toelating**

Ouders van kinderen kunnen hun kind op onze school inschrijven. Wij volgen hierbij de centrale afspraken bij aanmelding, die gemaakt zijn door alle scholen op IJburg (zie bijlage) Bij de aanmelding vindt er een informatief gesprek plaats met iemand van de

schoolleiding. Nadat een kind ongeveer 6 weken op school is geweest, vindt een entreegesprek plaats tussen ouders en leerkracht. Doel van dit gesprek is elkaar leren kennen, maar vooral ook de eerste bevindingen op het cognitieve gebied, maar ook op sociaal gebied delen met elkaar.

De aanmeldleeftijd op alle scholen op IJburg is 2,5 jaar.

In de periode vanaf de leeftijd van drie jaar en tien maanden tot het bereiken van de leeftijd van vier jaar kan de school kinderen gedurende ten hoogste vijf dagen ter gewenning toelaten.

*Bijlage 33: Aannamebeleid IJburg*

*Bijlage 34: Inschrijvingsformulier*

*Bijlage 35: Protocol aanname*

*Bijlage 36: Entreegesprek formulier*

*Bijlage 37: Brief bevestiging aanmelding*

*Bijlage 38: Brief inschrijving*

*Bijlage 39: procedure aanmelding-aanname*

### **8.5 Schorsing en verwijdering**

In overleg met het bestuur zullen wij, slechts in zeer uitzonderlijke gevallen, overgaan tot schorsing van kinderen. De Rijksinspectie zal daarvan op de hoogte worden gebracht, evenals de leerplichtambtenaar en het bevoegd gezag, onder vermelding van de reden en de duur van de schorsing. Het schoolbestuur is bevoegd tot het verwijderen van een leerling. De directie stuurt een brief aan de ouders met het bericht van de schorsing en de vermelding van het feit dat de leerling aan het schoolbestuur ter verwijdering is voorgedragen. Het schoolbestuur zal betreffende partijen horen en eventueel overgaan tot definitieve verwijdering.

### **8.6 Vermissing**

Het kan voorkomen dat een leerling vermist wordt op school. Wij maken in dat geval gebruik van het protocol "Hoe te handelen bij een vermissing van een leerling tijdens of vlak na schooltijd?" In dit protocol staat beschreven wat we verstaan onder vermissing en welke stappen als eerste moeten worden genomen. Er staat uitgebreid omschreven wat de rol is van de directeur, de betreffende leerkracht en de rest van het team. Het protocol biedt ten slotte ook richtlijnen over hoe preventief kan worden gehandeld.

*Bijlage 40: Protocol vermissing*



## *Gezocht*

*Ik ging op zoek naar de pot vol goud  
aan het einde van de regenboog.*

*Ik zocht en ik zocht en ik zocht en ik zocht  
en ik zocht en ik zocht en toen....*

*Daar stond hij verscholen in het gras  
onder een oude kromme boog.*

*Ik had gevonden wat ik zo lang zocht  
ik hield hem juichend omhoog!*

*Maar och..... wat zoek ik nu nog?*

*Uit: Het randje van de wereld  
Gedichten en tekeningen van  
Shel Silverstein*