

Schoolplan 2019-2023

Ds Johannes Groenewegenschool WERKENDAM



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedures	5
1.4 Verwijzingen	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders	8
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	8
2.6 Risico's	9
2.7 Landelijke ontwikkelingen	10
2.8 Omgevingsanalyse	11
3 Grote ontwikkeldoelen	13
3.1 Grote ontwikkeldoelen	13
4 Onderwijskundig beleid	15
4.1 De visies van de school	15
4.2 Levensbeschouwelijke identiteit	16
4.3 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	17
4.4 Leerstofaanbod	17
4.5 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	18
4.6 Les- en leertijd	19
4.7 Pedagogisch handelen	20
4.8 Onderwijskundige ontwikkeling	20
5 Personeelsbeleid	21
5.1 Integraal Personeelsbeleid	21
5.2 De schoolleiding	22
5.3 Professionele cultuur	22
5.4 Beleid met betrekking tot aspirant groepsleraren (SAM)	23
5.5 Gesprekkencyclus	24
5.6 Professionalisering	24
6 Organisatiebeleid	25
6.1 Organisatiestructuur	25
7 Financieel beleid	26
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	26
8 Zorg voor kwaliteit	27
8.1 Kwaliteitszorg	27
8.2 Het meten van de basiskwaliteit	29
8.3 Inspectiebezoeken	29
8.4 Vragenlijst Ouders	29
9 Strategisch beleid	31
9.1 Strategisch beleid	31

10 Aandachtspunten 2019-2023

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de 'Vereniging tot het verstrekken van basisonderwijs op Gereformeerde grondslag te Werkendam' en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader 2017.

Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam (Cao-PO).



1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de schoolvereniging- in de eerste plaats onze kwaliteit: onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (fase 'to plan').

Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag, de ouders en andere belanghebbenden, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2019-2023.

Op basis van onze lijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

Het bestuur creëert optimale omstandigheden voor het onderwijsleerproces en de daaruit voortvloeiende eisen ten aanzien van de leerlingen, hun ouders, het personeel en de organisatie op de school.

Het bestuur stelt met name op levensbeschouwelijk gebied en ten aanzien van daarop gebaseerd gedrag beperkende kaders.

Het bestuur formuleert samen met de school de doelen van het onderwijs dat op de school gegeven wordt en stelt vast op welke wijze getoetst wordt in welke mate deze doelen bereikt zijn (kwaliteitsbeleid). Het bestuur definieert in overleg met de school het begrip kwaliteit zoals dat voor de organisatie van de school wordt gehanteerd, gezien het daar gegeven onderwijs, en stelt vast op welke wijze de kwaliteit van de organisatie en het onderwijs wordt getoetst.

Het bestuur draagt zorg voor een deugdelijke bedrijfsvoering en een functionele organisatiestructuur, die mede is gericht op het realiseren van de door het bestuur vooraf geformuleerde doelen.

Het bestuur stelt, na toetsing aan het bestuursplan, het schoolplan vast. Het bestuur volgt volgens de bestuursagenda structureel de uitvoering van het beleid en toetst die marginaal aan het schoolplan.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door de directeur van de school, in afstemming met de teamleiders, en ter goedkeuring voorgelegd aan het bestuur, na advisering door de Adviesraad. De teamleden hebben meegedacht over de visie(s) van de school en een intensieve en actieve bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Daarbij was vanuit het team een ontwikkelteam als leergemeenschap gevormd, dat als leidende coalitie (Kotter) een belangrijke vertegenwoordigende en ontwikkelende rol speelde.

In de planperiode 2019-2023 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

1.4 Verwijzingen

Ons schoolplan beschrijft op hoofdlijnen onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen. De bijlagen zijn opgenomen in de paragrafen waarbij ze horen en hebben we verzameld in een groslijst (bijlage bij het schoolplan).

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de Vereniging	
Naam Vereniging:	Vereniging tot het verstrekken van bao op Ger. grondslag te Werkendam
Bestuursnummer:	39275
Brinnummer:	03OJ

Gegevens van de school	
Naam school:	Ds. Joh. Groenewegenschool
Directeur-bestuurder:	A. Geuze
Adres + nummer.:	Sportlaan 4
Postcode + plaats:	4251 GD Werkendam
Postbus + Pc-plaats:	Postbus 124, 4250 DC Werkendam
Telefoonnummer:	0183-501984
E-mail adres:	a.geuze@groenewegenschool.nl (mailto:a.geuze@groenewegenschool.nl)
Website adres:	www.groenewegenschool.nl (http://www.groenewegenschool.nl)

2.2 Kenmerken van het personeel

De directeur-bestuurder vormt de directie van de school. De directie vormt, samen met drie teamleiders (onderbouw-middenbouw-bovenbouw), het managementteam (mt) van de school. Het team bestaat uit:

- 01 directeur-bestuurder
- 03 teamleiders
- 13 voltijd groepsleerkrachten
- 38 deeltijd groepsleerkrachten
- 01 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 03 intern begeleider
- 00 leraarondersteuner
- 05 onderwijsassistent
- 01 conciërge

Van de 63 medewerkers zijn er 49 vrouw en 14 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-8-2019).

Per 1-9-2019	MT	OP	OOP
Ouder dan 55 jaar	1	8	
Tussen 45 en 55 jaar	1	14	2
Tussen 35 en 45 jaar	0	18	1
Tussen 25 en 35 jaar	2	13	1
Tussen 20 en 25 jaar	0	1	1
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	4	54	5

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; we benutten hun expertise voor onderlinge ontwikkeling en specifieke taken/functies.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

De Ds. Joh. Groenewegenschool wordt bezocht door 557 leerlingen (teldatum 01-10-2018). Van deze leerlingen heeft 5% een gewicht: 26 leerlingen hebben een gewicht van 0,3 en 1 leerling een gewicht van 1,2.

De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we beschreven in het document 'Kenmerken Leerlingen' (zie bijlage). In dit document staan de kenmerken per demografische groep beschreven en de consequenties daarvan voor de groep(en) en de school.

Het leerlingenaantal daalt de laatste jaren; bij realisatie van nieuwbouwprojecten in de woonkern Werkendam verwachten we weer een stijging van het leerlingenaantal.

Kenmerkend voor de school is de aanwezigheid van schipperskinderen. Deze groep vormde in het verleden 20% van de schoolbevolking; het percentage schipperskinderen is sterk dalend vanwege economische aspecten in de binnenvaart. Het percentage bedraagt (01-10-2018) 8.

Een deel van onze leerlingen (10%) komt uit omliggenden woonplaatsen: Sleenwijk, Nieuwendijk, Woudrichem, Hardinxveld en met name Sprang-Capelle (gemeente Waalwijk).

In algemene zin hebben wij –op grond van de kenmerken van de leerlingen- de volgende aandachtspunten: extra aandacht voor taal-spraakonderwijs, extra aandacht voor gedragsregulering en extra aandacht voor burgerschap, m.n. vanwege de proportionele aanwezigheid van schipperskinderen op onze school.

De leerlingen komen uit de kerken die tot de achterban van onze school horen (01-10-2018): Gereformeerde Gemeente 60%, Christelijk Gereformeerde Kerk 15%, Hersteld Hervormde Kerk 8%, Oud Gereformeerde Gemeente in Nederland 6%, Nederlands Hervormde Kerk (PKN) 10%, Vrije Gereformeerde Gemeente in Nederland 1%.



2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat geografisch centraal in de woonkern Werkendam. Het internaat voor schipperkinderen bevindt zich op loopafstand.

Direct grenzend aan het schoolterrein bevindt zich het terrein van sbo-school De Akker en de reformatorische Voorschool.

De ouderpopulatie kenmerkt zich vanwege de aanwezigheid van relatief veel (binnenvaart)schippers.

Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend (via de aanmeldingsgesprekken). De kengetallen laten zien, dat onze school voornamelijk te maken heeft met een MBO-populatie (64%). Bij de varende ouders is het MBO-niveau 100%.

Het opleidingsniveau van de jongere generatie ouders ontwikkelt in toenemende mate naar een hoger opleidingsniveau, van MBO naar HBO.

Het percentage gescheiden ouders is relatief gering.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Leerlingen die dat nodig hebben, ontvangen (extra) ondersteuning. Er is een breed aanbod aanwezig voor zowel de zorg aan de 'bovenkant' als zorg aan de 'onderkant'	Er wordt een coördinator sociale veiligheid gemist die kan optreden als spin in het web bij preventie en aanpak van pesten. Daarnaast zijn de verantwoordelijkheden en taken van de coördinator sociale veiligheid nog niet helder afgebakend ten opzichte van vertrouwenspersoon en andere betrokkenen.
Een actueel leerstofaanbod, met behulp van de nieuwste methodes, bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs en op hun staan in de samenleving.	Er is geen doorlopend onderwijsaanbod (naast de plusklas/verdiepingsgroep) voor leerlingen die meer- en hoogbegaafd zijn.
De school heeft een set aan beschreven gedragsregels. Dit zijn de kernwaarden voor leerlingen en teamwaarden voor leraren. Deze hebben een prominente plaats binnen het onderwijs.	Er is onvoldoende kennis en aandacht voor de brede ontwikkeling van het kind. Daarnaast komt dit in de rapportage voor kinderen nog onvoldoende aan bod.

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
We zien toenemende betrokkenheid van ouders als kans voor verbetering van het onderwijs.	Er is een dalende trend in de leerlingenaantallen zichtbaar.
De herinrichting van de buitenomgeving, voor een meer groen schoolplein, is stimulerend voor een positief pedagogisch klimaat.	De aandacht voor resultaten en opbrengsten gaat ten koste van de brede vorming van de leerling.
De toenemende aandacht voor professionalisering grijpen we aan om de kwaliteit van ons handelen te vergroten.	Het seculiere politieke klimaat zien wij als bedreiging voor het in stand houden van onze identiteit.
De toenemende aandacht voor de school als vormend instituut zien wij als kans om onze identiteit gestalte te geven.	

2.6 Risico's

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. Hieronder beschrijven we de risico's per beleidsterrein en de voorgenumen maatregelen.

Risicoanalyse

I M P A C T						
		Verwaarloosbaar (1)	Minimaal (2)	Gemiddeld (3)	Maximaal (4)	Catastrofaal (5)
K A N S	Zeer klein (1)	Laag	Laag	Laag	Midden	Midden
	Klein (2)	Laag	Laag	Midden	Midden	Midden
	Middel (3)	Laag	Midden	Midden	Midden	Hoog
	Groot (4)	Midden	Midden	Midden	Hoog	Hoog
	Zeer groot (5)	Midden	Midden	Hoog	Hoog	Hoog

Risicoanalyse Onderwijskundig beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Discontinuïteit in het onderwijskundig handelen vanwege meer dan 2 leerkrachten voor de groep	Middel (3)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>Zorgen voor gezamenlijke afstemming tussen de leerkrachten op gezette momenten</i>			

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Vertrek van een personeelslid met een specifieke taak, functie of kennis.	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Zorgen voor een grote 'kweekvijver'. Leerkrachten worden gestimuleerd om vervolgstudies te volgen.</i>			
Schaarste op de arbeidsmarkt	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Zorgen voor een positieve beeldvorming van de school; mensen vroegtijdig binden aan de school.</i>			
Door de toegenomen werkdruk verhoogd ziekteverzuim	Klein (2)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>Het bespreekbaar maken en houden, relativeren waar mogelijk</i>			

Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Onvoldoende personeel leidinggevende functies	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Goed imago - kweekvijver actief beleid</i>			

Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Daling leerlingaantal	Groot (4)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Op basis van natuurlijk verloop afscheid nemen van collega's. Zo nodig groepen samenvoegen.</i>			

Risicoanalyse Kwaliteitsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Opzetten kwaliteitscyclus	Zeer klein (1)	Gemiddeld (3)	Laag
Maatregel: <i>Opzetten kwaliteitscyclus</i>			

2.7 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor passend onderwijs;
2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen;
3. Ouders als partners van de school;
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling);
5. Inzet ICT in het lesprogramma;
6. De rol van de leraar komt meer centraal te staan;
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren;
8. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen;

9. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart);
10. Aandacht voor Wetenschap en technologie;
11. Veel aandacht voor Burgerschap;
12. Veilig schoolklimaat;
13. Duurzaamheid.

2.8 Omgevingsanalyse

De Ds. Joh. Groenewegenschool staat middenin de samenleving van deze tijd. Daarbij hebben de school en het onderwijs betekenis voor diezelfde samenleving. Om die reden legt de school ook hartelijk verantwoording af van het gevoerde beleid en de resultaten, zowel verticaal als horizontaal.

Ter voorbereiding op de school- en onderwijsontwikkeling in de nieuwe schoolplanperiode is een omgevingsanalyse uitgevoerd.

We beschrijven de actiepunten en de wijze waarop we daar uitvoering willen geven.

Onderwijsinspectie d.d. april 2018

Actiepunten/Adviezen	Uitvoering	Actie
Uitvoeren externe organisatie om de onderwijskwaliteit breed in kaart te brengen	Audit CPS	Bestuur
Concrete scheiding bestuur en toezicht	Herziening structuur b/t	Bestuur Directeur
Groei professionele cultuur door (binnen- en bovenschoolse) intervisiemomenten en het leren geven van gerichte feedback	Ontwikkelteam(OT) Bouwteams als plg Ontwikkelgesprek	MT OT Bouwteams

Vragenlijst ouders WMK d.d. september 2018

De scores op de vragenlijst zijn op alle domeinen voldoende/goed. De ouders geven de school als waardering een 8,3. Aspecten die ons op vallen staan in de matrix vermeld.

Actiepunten/Adviezen	Uitvoering	Actie
De school vraagt mij regelmatig wat ik verwacht van de school	Nadere analyse bij ouders	Directeur
Op school wordt voldoende aandacht besteed aan andere culturen	Nadere analyse bij ouders	Directeur
De school vraagt regelmatig of ik tevreden ben over de school	Ouderpanel?	Directeur
De school informeert mij regelmatig over wat zij wil verbeteren	Nadere analyse bij ouders	Directeur

Personeelstevredenheidsonderzoek Welzijnscheck Onderwijspersoneel (Vf) d.d. oktober 2016

Actiepunten/Adviezen	Uitvoering	Actie
Activiteit - gewicht - rust	De scores betreffen de privésituatie. Mensen vinden dat ze meer moeten bewegen, dat ze aan hun gewicht moeten werken en dat ze meer rust moeten nemen. Vooral dat laatste is een aandachtspunt i.v.m. de ervaren werkdruk. Aandacht hiervoor in de ontwikkelgesprekken.	Directeur Teamleiders

Auditrapport Christelijk Pedagogisch Studiecentrum d.d. september 2018

Actiepunten/Adviezen	Uitvoering	Actie
Versterk het Zwols model met het GRIMM-model, de geleidelijke overdracht van verantwoordelijkheid voor leren van de leerkracht naar de leerling.	Coöperatieve werkvormen krijgen een vanzelfsprekende plaats in de lessen	MT+OT+ (bouw)team
Verrijk de basislessen door verdiepende instructie of de denknivaus van Bloom, voor alle leerlingen.	Opnemen in kijkwijzer lesbezoeken door de teamleiders en de intern begeleiders	MT+IB Team
Kijk bij nieuwe schooldocumenten naar actualisering met de referentieniveaus en naar een sterker verband tussen missie, doelen op leerlingniveau, resultaten en geplande activiteiten.	Advies overwegen en besluiten	MT en Team
Leg bij nieuwe activiteiten of doelen een link met de huidige resultaten, data of observaties én evalueer de effectiviteit van uitgevoerde acties.	Beleid cyclisch gestalte geven, beleidsprocessen verinnerlijken	MT en OT

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen



Voor de komende vier jaar hebben we een aantal grote ontwikkeldoelen vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2019-2023. Centraal staat daarbij de collectieve ambitie: **'IEDEREEN IN BEELD'** .

De ontwikkeldoelen hebben we geclusterd in drie 'hoofdcontainers':

- a. Onderwijs creëren waarin talenten ontwikkeld en benut worden;
- b. Inzicht creëren in jezelf en de ander;
- c. Verantwoordelijkheid en eigenaarschap.

Een verdere uitwerking van de containers is te vinden in de bijlage.

Streefbeelden	
1.	Er is visie en beleid ontwikkeld op de brede ontwikkeling van het kind, waarin PCM en het geven en ontvangen van feedback een plaats heeft.
2.	Als school hebben we meer inzicht in en kennis van de executieve functies en gebruiken we die deskundigheid bij de inrichting van ons onderwijsleerproces.
3.	Er is visie en beleid ontwikkeld op het gebied van talentontwikkeling (doeners en denkers); meer- en hoogbegaafdheid en de inzet van specialisten.
4.	Er is theoretisch en praktisch voortgaande deskundigheid t.a.v. het stimuleren van de motorische ontwikkeling in de onderbouw. Mede op basis hiervan is het plein opnieuw visiegestuurd ingericht; we maken gebruik van de mogelijkheden 'groene ruimte' op ons schoolterrein en in de wijk.
5.	Er worden 'Talentmomenten' georganiseerd waarbij aan de onderwijsbehoeften van 'doeners' en 'denkers' tegemoet wordt gekomen.
6.	In school zien we een onderwijsleerproces waarin leerlingen meer actief deelnemen en betrokken worden. Hier worden activerende werkvormen bij gebruikt.
7.	Er is een centraal gelegen (time-out) ruimte waarin kinderen met moeizaam gedrag tot rust kunnen komen, met als hoofddoel: veiligheid en rust voor het betreffende kind, de groep en de leerkracht.
8.	Door het voeren van kindgesprekken worden de leerlingen medeverantwoordelijk op hun eigen leerproces en worden ze actief betrokken bij hun eigen ontwikkeling. Dit wordt door middel van een model in kaart gebracht in een breed rapport.
9.	Kernachtig beschrijven van de schoolvisie vanuit de teamwaarden.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De visies van de school

Het onderwijsbeleid kenmerkt zich door de volgende (uitgewerkte) aspecten:

Pedagogisch klimaat:

- de Bijbelse waarden en normen zijn normatief en gezaghebbend, waarbij de grondwaarde voor allen LIEFDE is;
- leerlingen en personeelsleden voelen zich daardoor veilig (welbevinden en welzijn);
- alle leerlingen krijgen passende optimale ondersteuning binnen de opdracht van de school;
- schoolontwikkeling biedt voldoende voorwaarden voor de ontwikkeling van personeelsleden;
- het schoolleven wordt voor personeelsleden gekenmerkt door de verinnerlijkte teamwaarden 'veelzijdigheid', 'balans', 'deskundigheid', 'samenwerking' en 'verantwoordelijkheid', waarbij de basiswaarde 'liefde' is: God liefhebben boven alles en onze naaste als onszelf (bijlage Teamwaarden personeel);
- bij de vorming van leerlingen hanteert de school de kernwaarden 'gehoorzaam', 'respectvol', 'zorgzaam', 'betrouwbaar' en 'verantwoordelijk' (bijlage Kernwaarden leerlingen).
- er is voldoende aandacht voor de pedagogische principes: relatie, competentie en autonomie;
- de groepsleraar weet zich schatbewaarder, tuinier, herder, gids en priester.

Didactisch handelen:

- het onderwijskundig handelen wordt gekenmerkt door het hanteren van passende actuele inzichten;
- er wordt een doorgaande lijn voor alle leerlingen gehanteerd;
- er is beheersbare extra aandacht voor de ondersteuningsbehoefte van leerlingen die zich in de marge van het onderwijs bevinden;
- er zijn periodieke momenten van meten en observeren, waar tevens voortdurend aandacht is voor ontmoeten en doorgronden.

Onderwijsinhoud:

- leerlingen worden actuele en zinvolle onderwijsinhouden aangeboden, belicht vanuit Bijbels perspectief;
- er wordt minimaal voldaan aan de referentiekaders, zoals opgesteld voor het reformatorisch onderwijs;
- minimaal worden de landelijk gemiddelde scores nagestreefd, als hulpmiddel om de onderwijskwaliteit te monitoren.

-

Onderwijskwaliteit:

- het zodanig ontwikkelen en opleiden van leerlingen zodat ze gemotiveerd zijn om te leren op hun niveau;
- leerresultaten die op schoolniveau minimaal gemiddeld zijn;
- het eigen maken van de reformatorische waarden en normen door personeel en leerlingen.

Financieel beleid is nodig voor de beheersing van de geldstromen binnen de school. Hoofddoel van het financieel beleid is het kunnen realiseren van de onderwijskundige doelen. Financiën zijn daarbij een middel en geen doel op zich. Ze zijn wel kaderstellend.

Personeelsbeleid veronderstelt een duidelijke band tussen de grondslag en het doel en de visie van de school enerzijds en het onderwijsbeleid (organisatie, personeelsinstrumenten, onderwijskundig en financieel beleid enz.) anderzijds. Personeelsbeleid veronderstelt het systematisch en in samenhang inzetten van alle middelen en instrumenten, zodat ze bijdragen aan het verwezenlijken van het doel van de school en nadrukkelijk ook aansluiten bij de ontwikkeling en het welbevinden van de medewerkers.

Visie 21e eeuwse vaardigheden:

Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal kunnen functioneren in de 21st eeuw. We onderschrijven in de eerste plaats het belang van een kennissamenleving en gaan ervan uit, dat kennis altijd en overal voorhanden is.

Daarnaast beseffen we dat het in de kennissamenleving ook gaat om kenniscreatie en –constructie, om innovatie. In de derde plaats is het een feit dat de ontwikkeling van digitale middelen en media globale grenzen vervagen en het delen van kennis en het met elkaar (daarover) communiceren een steeds centralere speelt in onze (toekomstige) samenleving. Op onze school willen we daarom gericht aandacht besteden aan de volgende 21st century skills:

- * Samenwerking en communicatie
- * Kennisconstructie
- * ICT-gebruik
- * Probleemoplossend denken en creativiteit
- * Planmatig werken

De gerichtheid van onze school op de 21st century skills heeft grote gevolgen voor de deskundigheid van de leraren, voor ons aanbod, voor onze middelen (digitale leermiddelen) en onze organisatie (inclusief didactiek en klassenmanagement). Het laatste aspect vraagt ook om een doordenking van de rol van de leraar, de rol van de leerling en de rol van de ouders/verzorgers.

In cursusjaar 2019-2020 wordt bovenstaande visie vervangen door de kernachtig beschreven visie vanuit de teamwaarden, te onderscheiden in:

- Deskundigheid
- Veelzijdigheid
- Samenwerking
- Verantwoordelijkheid
- Balans

4.2 Levensbeschouwelijke identiteit

Het primaire doel van de Ds. Joh. Groenewegenschool is het verzorgen van onderwijs aan kinderen, wiens ouders in leer en leven een hartelijke betrokkenheid tonen met de grondslag van de school. Deze grondslag is gebaseerd op en in overeenstemming met Gods Woord en de Drie Formulieren van Enigheid. Het is naar de eis van Gods Woord dat leer en leven een hechte eenheid vormen; daarom moet al het pedagogische en onderwijskundige handelen met grondslag en doel in overeenstemming zijn.



Uitgangspunten:

- **Eeuwigheidsdimensie:**

- de Bijbel moet alles doortrekken, het hart raken;
- onze leerlingen zijn door God geschapen, gevallen schepselen, maar ook unieke schepselen, die in Christus verlost moeten en kunnen worden.

- **Persoonsvormende dimensie:**

- aansluiten op eigenheid/denkers en doeners zowel lkrn als lln, relatie, veiligheid, openheid;
- we zien de noodzaak voor al ons personeel om, als levende gidsen, onze leerlingen de weg te wijzen door en uit dit 21e eeuwse leven;
- elk kind heeft eigen gaven en talenten, als gaven van God gekregen;
- de school en de schoolomgeving zijn veilig, eenduidig en voorspelbaar;
- we weten ons geïnspireerd door het pedagogisch kwintet van prof. Ter Horst.

- **Maatschappelijke dimensie:**

- vormen voor de toekomst als christen, staan voor goed onderwijs;
- de eenheid gezin-kerk-school draagt zorg voor eenduidigheid en helderheid;
- we staan voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs;
- onderwijs is nooit neutraal; de leerinhouden worden door de bril van onze identiteit en levensbeschouwing gekleurd.



4.3 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps(leerling) bespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. De belangrijkste kenmerken van onze school zijn bij de kwaliteitsindicatoren weergegeven.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen
2.	Onze school biedt in de bovenbouw SOVA trainingen aan
3.	We houden bij hoeveel individuele handelingsplannen er per jaar in een groep uitgevoerd worden
4.	Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling

Beoordeling

De ambities worden een keer per twee jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	3

4.4 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen.

Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs.

Onze school biedt een onderwijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften. In het kader van de 'eigen ambities' bieden we ook Frans en Grieks, sociale vaardigheidstraining en onderdelen van JeugdEHBO aan.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen
2.	De school verzamelt vanaf binnenkomst m.b.v. een LOVS systematisch informatie over de kennis en vaardigheden van de leerlingen
3.	De school gebruikt vanaf groep 2 betrouwbare en valide toetsen die tevens een indicatie geven van de bereikte referentieniveaus
4.	Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3,5

Aandachtspunt	Prioriteit
Het onderwijs is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie	gemiddeld
Het onderwijs is gericht op kennis hebben van verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten	gemiddeld
Het onderwijs is gericht op kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten	gemiddeld

4.5 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. Gelet op de kerndoelen, gaan we ervan uit, dat de methodes die we gebruiken dekkend zijn voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden (opplussen). Daardoor borgen we dat we de kerndoelen ook daadwerkelijk behalen. Hetzelfde geldt voor de referentieniveaus. Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren door het gebruik van onderstaande methodes en gevalideerde toetsen (Cito).

In de groepen 1 en 2 gebruiken we de methoden als bronnenboeken.

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Fonemisch bewustzijn groepen 1-2	Cito-toetsen Taal voor kleuters (2)	
	TaalOceaan groepen 3	Cito-toetsen DMT groep 3 t/m 8	
	Taal Actief groepen 4-8	Cito-toetsen DMT groepen 3 /tm 8	
	Groepen 7 resp. 8	Cito-Entreetoets, Centrale Eindtoets	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Cito-toetsen Begrijpend lezen	
		Cito-Entreetoets, Centrale Eindtoets	
Spelling	Taal Actief groepen 4-8	Cito-toetsen Spelling	
		Cito-Entreetoets, Centrale Eindtoets	
Schrijven	Schrijffontein	-	
Engels groep 1-4	My name is Tom	-	X
Engels groep 5-8	Holmwoods Premium	Methodegebonden toetsen	
Rekenen	Wereld in getallen 4	Methodegebonden toetsen + Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
	Rekenrijk groepen 1-2	Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (2)	
		Cito-Entreetoets, Centrale Eindtoets	
Geschiedenis	Vensters op Nederland	Methodegebonden toetsen	
Aardrijkskunde	Geobas	Methodegebonden toetsen	X
Natuuronderwijs/ Techniek	Wondering the World	Methodegebonden toetsen	
Verkeer	Klaar over! Stoepie groepen 1-2	Methodegebonden toetsen	
Tekenen/Cultuur	Uit de kunst	-	
Muziek	Eigen leerlijn Muziek	-	
Bewegingsonderwijs	Basislessen Bewegingsonderwijs in het speellokaal groepen 1-2	-	
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kinderen en hun sociale talenten	-	
Seksuele opvoeding	Wonderlijk Gemaakt	-	
Godsdienst	Namen en Feiten	Methodegebonden toetsen	

4.6 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 3 t/m 8: we starten 's morgens om 8.30 uur en lunchen tussen 12.00 en 13.15 uur. 's Middags is er les van 13.15 – 15.15 uur. Op woensdag zijn de tijden: 08.30 – 12.15 uur. Voor de groepen 1 en 2 gelden dezelfde lestijden op maandag tot en met donderdag; op vrijdag zijn de groepen 1 vrij, de groepen 2 zijn op vrijdag van 8.30 - 12.00 uur op school.

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. We beginnen elke schooltijd daarom exact op tijd.

Ook willen we voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken vanuit een weekoverzicht en een dagvoorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd);
2.	Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland
3.	De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
4.	De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

4.7 Pedagogisch handelen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3,5

4.8 Onderwijskundige ontwikkeling

De basis van alle onderwijsontwikkeling ligt in de (Bijbelse) basiswaarde liefde. Vanuit dit onderliggend fundament staat al het leerkrachthandelen in het teken van de verinnerlijkte teamwaarden: veelzijdigheid, balans, deskundigheid, samenwerking en verantwoordelijkheid.

De ambities worden een keer per vier jaar door mt en team beoordeeld m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

De op teamniveau geformuleerde ambities zijn als bijlage toegevoegd en worden in de jaarplannen uitgewerkt.

Bij de praktische uitwerking komen we tot de volgende clustering van de beleidsvoornemens per ontwikkeljaar.

	Onderwijs creëren waarin talenten ontwikkeld en benut worden	Inzicht creëren in jezelf en de ander	Verantwoordelijkheid en eigenaarschap
2019-2020	Visie op brede ontwikkeling van het kind: - hoog- en meerbegaafdheid; - talentontwikkeling - 'doeners en denkers' - specialisten	PCM i.c.m.: - visie op brede ontwikkeling; - feedback geven en ontvangen	Doordenking veiligheid en rust: - uitwerking veiligheid en rust
2020-2021	- motoriek groepen 1 - 3	- executieve vaardigheden i.c.m. motoriek - talentontwikkeling - 'doeners en denkers'	- inrichting plein/groene ruimte
2021-2022	Activerend leren: - zelfstandig werken en instructie		- kindgesprekken; - model rapport
2022-2023			

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Onder integraal personeelsbeleid verstaan we het systematisch en in samenhang inzetten van alle middelen en instrumenten, zodat ze bijdragen aan het verwezenlijken van het doel van de school en aansluiten bij de ontwikkeling van de medewerkers.

Integraal personeelsbeleid (IPB) is dienstbaar aan de grondslag en de doelstelling, zoals die in het Schoolplan zijn verwoord. We hanteren daarom de onderstaande uitgangspunten.

- Personeelsleden dienen Gods Woord en de Drie Formulieren van Enigheid te onderschrijven en dit in een hartelijke betrokkenheid in leer en leven uit te dragen, conform de afspraken zoals verwoord in de 'CAO Reformatorisch PO'; alle personeelsleden onderschrijven bij het aanvaarden van de dienstbetrekking het Identiteitsprofiel;
- Personeelsleden dienen kerkelijk te behoren tot een van de reformatorische kerken. Bij gelijke geschiktheid benoemt het bestuur bij voorkeur kandidaten die kerkelijk tot de Gereformeerde Gemeenten behoren;
- Arbeid is dienst. Mensen die deze arbeid verrichten zijn dienstbaar aan God, de naaste en de maatschappij (Heid. Catechismus 124);
- Psalm 92 leert ons in vers 8 dat zelfontplooiing tot verdelging kan leiden; in vers 13 wordt echter ook gewezen op de zegen die zelfontplooiing met zich mee kan brengen; overigens is het bekend dat een palmboom een gewicht op de kruin kreeg om de krachtige groei te bevorderen!
- We willen de mogelijkheden (talenten) die mensen hebben gekregen benoemen en waarderen, zodat deze worden ingezet en ontwikkeld ten dienste van hun roeping en beroep;
- Er is aanvaard verschil in talenten en in de mate waarin deze zich (kunnen) ontwikkelen; er is dertigvoudige, zestigvoudige en honderdvoudige vrucht; hoe meer vrucht, hoe dichter de tak naar de aarde zal hangen!
- Alle personeelsleden dienen aan arbeid gestalte te geven in een christelijke houding van eerlijkheid, openheid, collegialiteit en besef van verantwoordelijkheid naar elkaar en naar de organisatie: - men toont respect voor ieders eigenheid, capaciteiten en beperkingen; - men helpt elkaar zoveel mogelijk in het streven naar welbevinden en staat daarom open voor opbouwende feedback; - ieder vertrouwt op andermans welwillendheid en belangstelling en houdt vertrouwelijk wat in de sfeer van vertrouwelijkheid hoort; - ieder is open en eerlijk in die zin dat men al dan niet kritische, in het belang van de school uit te wisselen informatie aan het juiste adres doorgeeft; Als aan deze omgangssfeer iets dreigt te gaan mankeren/mankeert, zoekt men gezamenlijk naar middelen ter verbetering;
- We hebben zowel de persoonlijke ontwikkeling als de schoolontwikkeling op het oog; de eigen ontwikkeling wordt afgestemd op de ontwikkeling van het groter geheel van de organisatie;
- We dragen zorg voor goed werkgeverschap, wat tot uiting komt in onze zorg voor ieder personeelslid, zodat ieder personeelslid optimaal mogelijkheden krijgt de taken goed uit te voeren;
- Binnen de afgesproken kaders stimuleren we de persoonlijke ontwikkeling naar ieders aanleg en tempo (Rijnlands model);
- Binnen het team is het ieders verantwoordelijkheid om te streven naar een zo optimaal mogelijk welbevinden van alle betrokkenen. Welbevinden houdt in dat er recht gedaan wordt aan de competenties van de medewerkers, zodat ieder de zin van zijn of haar werk ziet en er genoegen in ervaart. De genoemde verantwoordelijkheid houdt in dat ieder verantwoording schuldig is voor en aanspreekbaar is op de mate waarin hij of zij zich inzet voor het welbevinden van alle betrokkenen. Deze verantwoordelijkheid is niet absoluut, maar is gerelateerd aan ieders persoonlijk functie binnen de school;
- Alle personeelsleden zijn zelf verantwoordelijk voor het besteden van hun gaven en competenties ten nutte van de ander en van de organisatie. Zij werken bewust, zij het binnen de grenzen van hun eigen mogelijkheden en plichten, aan deze competenties met tweeërlei belang: de schooldoelen en hun persoonlijk doelen, zoals kostwinning en arbeidsvreugde;
- Alle bij de school betrokkenen zijn zich bewust van deze richtinggevende uitspraken. Nieuwe personeelsleden worden volgens een plan dat aan deze richtinggevende uitspraken is gerelateerd, ingewerkt en begeleid.



5.2 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur-bestuurder, die drie teamleiders aanstuurt. De directeur-bestuurder legt verantwoording af aan het toezichthoudend bestuur, de teamleiders verantwoorden zich naar de directeur-bestuurder.

Kenmerkend voor de schoolleiding is, dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school.

In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. Het mt wil Rijnlands adaptief leiding geven; dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren; binnen de vastgestelde kaders hebben leraren de ruimte om invulling te geven aan hun persoonlijke professionele identiteit.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn bij de kwaliteitsindicatoren weergegeven.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
★	De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
3.	De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
★	De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
5.	De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen
6.	De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
7.	De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat, waarin ieder zich welbevindt

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

5.3 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiemomenten voor het gehele team ingeroosterd.

Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de teamleiders, de IB-ers en de schoolopleiders klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd.



Tijdens een studiedag hebben we met elkaar de volgende teamwaarden met betrekking tot onze professionele cultuur geformuleerd: veelzijdigheid, balans, deskundigheid, samenwerking en verantwoordelijkheid; basiswaarde is liefde. Deze teamwaarden hebben we verder uitgewerkt en vormen het fundament onder ons functioneren.

Typerend voor onze school is tevens, dat we er in toenemende mate naar streven om te leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen (plg's). En dat de leraren hun eigen ontwikkeling bijhouden in een portfolio (onderdeel van het bekwaamheidsdossier).

De directeur is altijd registerdirecteur onderwijs.

De plg's borgen dat de leraren een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. Daarnaast participeren ze in werkgroepen en commissies, die gestalte geven aan de realisatie van de actiepunten zoals deze zijn opgenomen in het schoolplan en het jaarplan.

5.4 Beleid met betrekking tot aspirant groepsleraren (SAM)

De Ds. Joh. Groenewegenschool is stageschool van Christelijke Hogeschool Driestar educatief te Gouda. Stagiaires (aspirant leraren) hebben altijd een gesprek met de directeur, waarin gecheckt wordt of de stagiaire past binnen onze school. De inhoudelijke intake vindt plaats met de schoolopleiders.

We voeren kwalitatief en kwantitatief een beheerst stagebeleid. We stemmen stages intensief af met de hogeschool, waarbij de begeleiding op de stageschool vooral door de schoolopleiders wordt verzorgd.

Het laatste jaar van de Pabo is de stagiaire leraar-in-opleiding (lio). Deze aspirant leraar is dan gedurende een aantal maanden belast met alle taken van een groepsleraar. De mentor van een lio vervult in deze periode tevens andere schooltaken, volgens een vooraf overeengekomen werkplan.

Begeleiding van aspirant leraren behoort tot het standaard functieprofiel van groepsleerkrachten. Een groepsleerkracht die nog kort in het onderwijs werkzaam is kan geen mentor zijn.

Af en toe begeleiden we ook stagiaires die een opleiding onderwijsassistent volgen aan het Hoornbeek College in Rotterdam of Amersfoort.

De Ds. Joh. Groenewegenschool is erkende SAM-opleidingsschool voor alle studenten van Driestar educatief. Dit betekent dat opleiding en praktijk dicht bij elkaar staan. Binnen de school zijn opgeleide begeleiders (mentoren en VELON-gecertificeerde schoolopleiders) aanwezig die aspirant leraren begeleiden in de praktijk. We zijn een opleidingsschool voor alle studenten, waarbij ook de nieuwe SAM-opleiding hoort. Als opleidingsschool blijven we ontwikkelen om goed op te leiden.

Het gegeven dat we een opleidingsschool zijn, is goed voor aspirant leraren, kinderen en de school. Waarom ?

Aspirant leraren:

- zijn welkom om praktijkervaring op te doen;
- krijgen de mogelijkheid om in verschillende groepen hun kennis in praktijk te brengen;
- bouwen een band op met de mentor en de leerlingen;
- worden begeleid door gecertificeerde schoolopleiders, die tijd en ruimte maken voor hun ontwikkeling;
- worden gezien als collega's;
- worden opgenomen in een open, eerlijk, enthousiast en betrokken team.

De leerlingen:

- vinden het fijn dat de stagemeeester of -juf een langere periode iedere week in de klas is;
- bouwen een band op met de stagemeeester of -juf;
- 'voelen' dat er 'meer handen in de klas' zijn;
- ervaren dat de stagemeeester of -juf dicht bij de praktijk staat;
- merken dat de stagemeeester of -juf het geleerde op de Pabo in hun klas toe kan passen.

Onze school:

- kent een ontwikkelingsgerichte cultuur, waarbij het leren van en met elkaar centraal staat;
- heeft een goede aansluiting tussen opleiding en praktijk;
- biedt eigen gecertificeerde schoolopleiders voor studenten en aspirant leraren;
- besteedt veel aandacht aan opleiding en begeleiding;
- neemt aspirant leraren als collega's op in het team;
- heeft inmiddels ruim twintig opgeleide mentoren.

5.5 Gesprekkencyclus

De teamleiders voeren twee jaarlijks een ontwikkelgesprek met alle medewerkers.

Tijdens dit ontwikkelgesprek wordt er gesproken over persoonlijke verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, mobiliteit en de mate van bekwaamheid (start-, basis- of vakbekwaam) van de leraar.

Tevens draagt iedere collega er zorg voor dat hij/zij bij tenminste drie collega's feedback opvraagt over zijn/haar functioneren. Deze feedback kan in het ontwikkelgesprek format worden verwerkt.

De gesprekkencyclus is als volgt:

in jaar 1 is er het ontwikkelgesprek, in jaar 2 volgt een evaluatiegesprek, in jaar 3 is er een beoordelingsgesprek met de directeur-bestuurder.

5.6 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de ontwikkelgesprekken.

Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentieset en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan).

Daarnaast organiseert en faciliteert de school teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school.

In de regel volgt het team minimaal twee keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig.

Scholingsbeleid is vastgelegd in het document Taakbeleid en in het Financieel Beleidsplan.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school gaat als eenpitter uit van de Vereniging. De directeur-bestuurder geeft leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (opzetten/uitvoeren van het) beleid.

De directie wordt bijgestaan door drie teamleiders voor de onder-, de midden en de bovenbouw (functie), drie ib'ers en drie ict-coördinatoren (taken). Daarnaast fungeren binnen de school twee schoolopleiders (taken).

De teamleiders zijn integraal verantwoordelijk voor het beleid in hun bouw en leggen verantwoording af aan de directeur-bestuurder.

Het mt wordt gevormd door de directeur-bestuurder en de drie teamleiders. De school heeft een Adviesraad (WMO) ingesteld.

De organisatiestructuur van de Ds. Joh. Groenewegenschool is in de bijlage organogram weergegeven:

De volgende overlegvormen worden binnen de school gehanteerd:

- Verenigingsbestuursvergadering (toezichthouder, directeur-bestuurder);
- Adviesraadsvergadering (Adviesraad, directeur-bestuurder);
- Mt-vergadering (directeur-bestuurder, teamleiders);
- Dir-ict-overleg (directeur, ict-ers);
- Zorgteamoverleg (ib'ers, incidenteel andere disciplines);
- Plenaire personeelsvergadering (directeur, mt-leden, o.p., o.o.p.);
- Bouwvergadering resp. onderbouw, middenbouw en bovenbouw (teamleider bouw, groepsleerkrachten bouw);
- Groepsbespreking (ib'er, groepsleerkracht);
- Commissievergadering (commissieleden).

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de Vereniging (zie bijlage). De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Vereniging en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden op schoolniveau beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De directeur-bestuurder zorgt voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de school.

De financiële ondersteuning wordt verzorgd door de financiële dienstverlener Vereniging Gereformeerd Schoolonderwijs te Ridderkerk.

Per kwartaal verantwoordt de directeur-bestuurder de financiële positie van de school, gerelateerd aan de jaarbegroting, via de managementrapportage aan het toezichthoudend orgaan. Op dat moment wordt ook verantwoording afgelegd met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim.

Halfjaarlijks wordt het formatieoverzicht ter controle aan de directeur-bestuurder toegestuurd door VGS. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden besproken met de afdeling P&O en Financiën van VGS, alsmede tijdens de vergadering met het toezichthoudend orgaan aan de hand van de managementrapportage.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

Kwaliteitsbeleid beoogt de goede dingen te doen en de dingen goed te doen. Voor de Ds. Joh. Groenewegenschool is de Wet op het OnderwijsToezicht (WOT) bepalend en kaderstellend voor het kwaliteitsbeleid.

Kwaliteitsbeleid zien we als een hulpmiddel om:

- de kwaliteit van het onderwijs te bepalen m.b.v. doelen/vensters;
- de kwaliteit te bewaken met behulp van diverse instrumenten;
- de kwaliteit waar nodig te verbeteren en te borgen en daarover verantwoording af te leggen.

Kwaliteitsbepaling

We hebben op grond van onze visie en de interne - en externe analyse bepaald wat onze doelen zijn voor de komende periode. We zien dit als een integrale kwaliteitsbepaling. We zullen dat jaarlijks cyclisch doen.

Het regelmatig doordenken van de visie is een recht en plicht voor alle bij de school betrokkenen. Op grond van visie en analyse worden per planperiode actiepunten en doelen bepaald voor de toekomst.

De directeur is eindverantwoordelijk voor uitvoering van kwaliteitsbeleid. De daarbij behorende taken zijn:

- het systematisch doorlopen van de kwaliteitscyclus bij de activiteiten m.b.t kwaliteitsbeleid;
- het vastleggen van taken en het bewaken van de samenhang;
- het vastleggen en bewaken van mt- en teamafspraken;
- het creëren van draagvlak;
- het bevorderen van professionele kennis en vaardigheden bij het personeel;
- het organiseren van een op kwaliteitsverbetering gerichte samenwerking (w.o. het systematisch geven van feedback).

Voor de leerkrachten geldt, dat zij betrokken zijn op en zich medeverantwoordelijk weten voor de kwaliteit van het onderwijs op de school als geheel. Dit vanuit de opvatting dat onderzoekend ontwikkelende vakmensen en ontwikkelend onderwijs slechts mogelijk zijn als er sprake is van een professionele identiteit en cultuur.

Kenmerkend voor de professionele cultuur op de Ds. Groenewegenschool zijn:

- ontwikkelend vakmanschap, gezamenlijk en individueel, mede en vooral in relatie met schoolontwikkeling, waarbij we Rijnlants denken en werken;
- christelijke betrokkenheid en bewogenheid;
- verantwoordelijkheid, niet alleen voor de eigen taak, maar voor het onderwijs op de school als totaliteit;
- inzicht in de verschillende persoonskenmerken en bijbehorende competenties én het gebruikmaken van elkaars sterke kanten;
- bereidheid tot reflecteren op eigen handelen.



Kwaliteitsbewaking

We gebruiken diverse instrumenten om de kwaliteit van ons onderwijs te meten en te bewaken:

- uitvoeren van groepsconsultaties door de teamleiders of ib'ers om het onderwijsleerproces te begeleiden en ter bevordering van de doorgaande lijn in de school;
- organiseren van rondes collegiale consultatie, met name bij vernieuwingstrajecten;
- hanteren van intervisiemomenten;
- het tweemaal per jaar voeren van groepsbesprekingen tussen leraar en ib'er;
- uitvoeren van coachings- en SVIB-trajecten, gericht op deskundigheidsbevordering en/of schoolontwikkeling;
- voeren van ontwikkelgesprekken(jaar 1)-voortgangsgesprekken (jaar 2)-beoordelingsgesprekken (jaar 3) tussen directeur/teamleider en personeel, waarin naast het persoonlijk welbevinden de schooldoelen en de persoonlijke ontwikkeling aan de orde komen;
- aansluiting bij ontwikkelingen in de federatie en het swv PO;
- periodiek analyseren, evalueren en verbeteren van schoolprocessen en opbrengsten (schoolontwikkeling, LVS, Cito Entree en Centrale Eindtoets) tijdens vergaderingen van het (bouw)team, zt en mt);
- managementrapportage met ken- en stuurgetallen;
- door middel van tweejaarlijkse ouderenquêtes wordt gepeild in hoeverre de ouders tevreden zijn over de kwaliteit van het onderwijs op de school;
- door middel van personeelstevredenheidsonderzoeken de mate van welbevinden van het personeel periodiek peilen;
- door middel van een vorm van pedagogisch leerlingvolgsysteem volgen en sturen op het sociaal welbevinden van leerlingen;
- actieve participatie in kwaliteitsclusters vanuit federatie en swv;
- de kwaliteitscyclus handhaven en borgen.

Kwaliteitsverbetering

Het meten van de kwaliteit is één, de kwaliteit verankeren en borgen is het vervolg! De borging leggen we vast in het Kwaliteits Handboek, terwijl we tegelijkertijd

- beleid ten aanzien van aspirant-leerkrachten (SAM) i.c.m. de schoolopleiders praktiseren, evalueren en vastleggen;
- een relatie met de begeleidingsplannen nieuwe collega's leggen;

- afspraken, werkwijzen en planning die we wezenlijk vinden binnen de school en de groep vastleggen in de klassenmap;
- zowel naar nieuwe collega's als het zittende personeel regelmatig bespreken wat ons drijft en hoe we werken.

Kwaliteitsrapportage

Wij willen werken aan een inzichtelijke weergave van de geleverde kwaliteit en de verticale en horizontale verantwoording daarvan naar de verschillende belanghebbenden d.m.v. managementrapportage, schoolgids e.d.

Kwaliteitsbepaling bestuur

Het bestuur van de Ds. Joh. Groenewegenschool handelt in het kader van de kwaliteitsbepaling conform het in 2014 vastgesteld strategisch bestuursplan en de code Goed bestuur.



Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3,3

Aandachtspunt	Prioriteit
De school pleegt systematisch kwaliteitszorg	laag

8.2 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2017 de basiskwaliteit op 17 standaarden.

Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan.

We zijn voornemens om deze basiskwaliteit 1 x per twee jaar te meten. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

8.3 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 29 en 30 januari 2018 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende). Er zijn nauwelijks tekortkomingen, en daar waar dat wel zo is, hebben we een plan van aanpak opgesteld.

8.4 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (WMK) is afgenomen in september 2018. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school (n=301). Het responspercentage was 61%. De ouders zijn gemiddeld genomen erg tevreden over de school: score 3,49. (Ruim voldoende)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Verkorte vragenlijst ouders - Identiteit	3,57
Verkorte vragenlijst ouders - Kwaliteitszorg	3,23
Verkorte vragenlijst ouders - Leerstofaanbod	3,33
Verkorte vragenlijst ouders - Leertijd	3,64
Verkorte vragenlijst ouders - Pedagogisch Handelen	3,62
Verkorte vragenlijst ouders - Didactisch Handelen	3,6
Verkorte vragenlijst ouders - Afstemming	3,63
Verkorte vragenlijst ouders - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,57
Verkorte vragenlijst ouders - Schoolklimaat	3,46
Verkorte vragenlijst ouders - Zorg en begeleiding	3,42
Verkorte vragenlijst ouders - Opbrengsten	3,44
Verkorte vragenlijst ouders - Sociale veiligheid	3,46
Verkorte vragenlijst ouders - Incidenten	3,42
Verkorte vragenlijst ouders - Leerstofaanbod	3,33

Aandachtspunt	Prioriteit
De school vraagt mij regelmatig wat ik verwacht van de school	laag
De school vraagt regelmatig of ik tevreden ben over de school	laag
De school informeert mij regelmatig over wat ze wil verbeteren	laag
Op school wordt voldoende aandacht besteed aan andere culturen	gemiddeld

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

De 'Vereniging tot het verstrekken van basisonderwijs op Gereformeerdegrondslag te Werkendam' beschikt over een strategisch bestuursplan (zie bijlage). Daarin worden de kaders voor het schoolbeleid aangegeven.

In 2020 wordt een nieuw strategisch bestuursplan opgesteld, vanwege de doorontwikkeling scheiding bestuur-toezicht.



10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	Er is visie en beleid ontwikkeld op de brede ontwikkeling van het kind, waarin PCM en het geven en ontvangen van feedback een plaats heeft.	hoog
	Als school hebben we meer inzicht in en kennis van de executieve functies en gebruiken we die deskundigheid bij de inrichting van ons onderwijsleerproces.	gemiddeld
	Er is visie en beleid ontwikkeld op het gebied van talentontwikkeling (doeners en denkers); meer- en hoogbegaafdheid en de inzet van specialisten.	hoog
	Er is theoretisch en praktisch voortgaande deskundigheid t.a.v. het stimuleren van de motorische ontwikkeling in de onderbouw. Mede op basis hiervan is het plein opnieuw visiegestuurd ingericht; we maken gebruik van de mogelijkheden 'groene ruimte' op ons schoolterrein en in de wijk.	gemiddeld
	Er worden 'Talentmomenten' georganiseerd waarbij aan de onderwijsbehoeften van 'doeners' en 'denkers' tegemoet wordt gekomen.	gemiddeld
	In school zien we een onderwijsleerproces waarin leerlingen meer actief deelnemen en betrokken worden. Hier worden activerende werkvormen bij gebruikt.	gemiddeld
	Er is een centraal gelegen (time-out) ruimte waarin kinderen met moeizaam gedrag tot rust kunnen komen, met als hoofddoel: veiligheid en rust voor het betreffende kind, de groep en de leerkracht.	hoog
	Door het voeren van kindgesprekken worden de leerlingen medeverantwoordelijk op hun eigen leerproces en worden ze actief betrokken bij hun eigen ontwikkeling. Dit wordt door middel van een model in kaart gebracht in een breed rapport.	gemiddeld
	Kernachtig beschrijven van de schoolvisie vanuit de teamwaarden.	hoog