

Schoolplan 2019-2023

Willibrordschool
Amsterdam-IJburg

willibrordschool



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Procedures	4
2 Schoolbeschrijving	5
2.1 Schoolgegevens	5
2.2 Kenmerken	5
2.3 Sterkte-zwakteanalyse	6
2.4 Risico's	7
2.5 Landelijke ontwikkelingen	7
2.6 Aandachtspunten Schoolbeschrijving	7
3 Grote ontwikkeldoelen	8
3.1 Grote ontwikkeldoelen	8
4 Onderwijskundig beleid	9
4.1 De missie van de school	9
4.2 De visies van de school	10
4.3 Burgerschap	11
4.4 Leerstofaanbod	13
4.5 Taalleesonderwijs	14
4.6 Rekenen en wiskunde	15
4.7 Wereldoriëntatie	15
4.8 Wetenschap en Technologie	15
4.9 Engelse taal	16
4.10 Les- en leertijd	16
4.11 Pedagogisch handelen	16
4.12 Didactisch handelen	17
4.13 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	18
4.14 Klassenmanagement	18
4.15 Zorg en ondersteuning	19
4.16 Afstemming	20
4.17 Extra ondersteuning	20
4.18 Talentontwikkeling	21
4.19 Passend onderwijs	21
4.20 Opbrengstgericht werken	22
4.21 Resultaten	22
4.22 Toetsing en afsluiting	23
4.23 Vervolgsucces	23
5 Personeelsbeleid	25
5.1 Integraal Personeelsbeleid	25
5.2 De schoolleiding	25
5.3 Professionele cultuur & lerende organisatie	26
5.4 Beleid met betrekking tot stagiaires	26
5.5 Gesprekkencyclus	27
5.6 Teambuilding	28
5.7 Verzuimbeleid	28
5.8 Mobiliteitsbeleid	29

6 Organisatiebeleid	30
6.1 Organisatiestructuur	30
6.2 Groeperingsvormen	30
6.3 Het schoolklimaat	30
6.4 Veiligheid	30
6.5 Arbobeleid	31
6.6 Interne communicatie	32
6.7 Samenwerking	32
6.8 Contacten met ouders	33
6.9 Overgang PO-VO	34
6.10 Privacybeleid	35
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie	35
6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	35
7 Financieel beleid	36
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	36
7.2 Externe geldstromen	36
7.3 Interne geldstromen	36
7.4 Sponsoring	36
7.5 Begrotingen	37
8 Zorg voor kwaliteit	38
8.1 Kwaliteitszorg	38
8.2 Het meten van de basiskwaliteit	39
8.3 Inspectiebezoeken	40
8.4 Vragenlijst Leraren	40
8.5 Vragenlijst Leerlingen	41
8.6 Vragenlijst Ouders	42
8.7 Evaluatieplan 2019-2023	42
9 Strategisch beleid	44
9.1 Strategisch beleid	44
10 Aandachtspunten 2019-2023	45
11 Meerjarenplanning 2019-2020	47
12 Meerjarenplanning 2020-2021	48
13 Meerjarenplanning 2021-2022	49
14 Meerjarenplanning 2022-2023	50
15 Formulier "Instemming met schoolplan"	51
16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	52

1 Inleiding

1.1 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 dat wij dagelijks verzetten en we zijn trots op onze school.

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

De Willibrord is een jonge school en bestaat sinds 2003. Er is de afgelopen jaren veel werk verricht. De ondersteuningsstructuur staat als een huis, we zijn een mindfulschool geworden en de sfeer is op school open te noemen.

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. Het geeft dus aan wat we doen op de Willibrord en wat we willen verbeteren.

Als directeur kijk ik met een groot gevoel van trots terug op het bereikte resultaat. Het geeft energie en vertrouwen om op de ingeslagen weg door te gaan.

1.2 Procedures

Als schoolbestuur hebben we te maken met verschillende belanghebbenden aan wie we in meer of mindere mate verantwoording moeten afleggen. Dat zijn binnen de organisatie het ASKO-bestuur, de Medezeggenschap Raad (MR), de medewerkers, ouders en kinderen. Daarbuiten natuurlijk ook de onderwijsinspectie en andere maatschappelijke instanties, zoals de buitenschoolse opvang, de jeugd- en gezondheidszorg.

Het schoolplan is opgesteld door het Management Team (MT) en het team door middel van de verschillende leerteam en werkgroepen. De uitgangssituatie vormde het bestaande beleid dat binnen het team van de Willibrord is ontwikkeld en het strategisch beleidsplan 2019-2023 van de ASKO. Het schoolplan heeft als doel 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.

Het schoolplan wordt ter goedkeuring voorgelegd aan het bestuur, ter informatie aan de Onderwijsinspectie en ter instemming aan de MR. Daarna volgt publicatie op de website en ligt deze ter inzage op school.

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de school	
Naam school:	Willibrord
directeur:	Mw. E. Scheermeijer
Adres + nr.:	Diemerparklaan 9
Postcode + plaats:	1087 EM Amsterdam
Telefoonnummer:	020 3981540
E-mail adres:	administratie.willibrord@askoscholen.nl
Website adres:	www.willibrordijburg.nl

Gegevens van de Stichting	
Naam stichting:	Amsterdamse Stichting voor Katholiek, Protestants-Christelijk en Interconfessioneel Onderwijs (ASKO)
Voorzitter CvB:	Mw. D.Nelisse
Adres + nr.:	Kalfjeslaan 380
Postcode + plaats:	1081 JA Amsterdam
Telefoonnummer:	020-3013888
E-mail adres:	info@askoscholen.nl
Website adres:	www.askoscholen.nl

2.2 Kenmerken

Personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en twee adjunct-directeuren.

Het team bestaat verder uit:

- 3 intern begeleiders
- 1 OGO coördinator
- 1 coördinator voor opleiden in de school (OPLIS)
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 1 vakleerkracht beeldende vorming
- 1 ICT-coördinator
- 1 onderwijsassistente
- 1 conciërge
- 2 administratief medewerkers (waarvan 1 Tussenschoolse Opvang coördinator is)

Van de 31 medewerkers zijn er 27 vrouw en 4 man.

Hieronder geven we een overzicht van de leeftijdsopbouw per 1 januari 2019

Per 1-9-2019	Management Team	Onderwijzend Personeel	Onderwijs Ondersteund Personeel
Ouder dan 60 jaar		1	
Tussen 50 en 60 jaar	2	7	4
Tussen 40 en 50 jaar	1	10	
Tussen 30 en 40 jaar		3	
Tussen 20 en 30 jaar		3	
Totaal	3	24	4

Leerlingen

Op 1 oktober 2018 telde onze school 386 kinderen, verdeeld over 16 groepen. De leerling- en ouderpopulatie is divers, een prachtige afspiegeling van de populatie op IJburg. Hoog- en laagopgeleid, gekleurd en niet gekleurd, gaan hand in hand naar school.

Kinderen leren op een speelse en natuurlijke manier omgaan met kinderen die anders zijn dan zichzelf. Een levensles die erg belangrijk is voor de rest van je leven en onontbeerlijk als je opgroeit in een grote stad.

De diversiteit zorgt ervoor dat wij in algemene zin, de volgende aandachtspunten hebben:

Extra aandacht voor meer- en hoogbegaafden leerlingen.

Extra aandacht voor het leesonderwijs in groep 3 en 4.

Extra aandacht voor onderlinge verbinding tussen kinderen en ouders en voor gedragsregulering (sociaal-emotionele ontwikkeling en burgerschapsvorming).

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 of grotere groepen hebben dan 28 leerlingen.

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). Op de Willibrord waren 4 kinderen met een gewicht 0,3 en 23 kinderen met een gewicht 1,2 in het schooljaar 2018-2019.

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.

Het leerlingenaantal van de school is de afgelopen 4 jaar gelijk gebleven. Komende jaren verwachten wij dat onze schoolgrootte wat zal dalen. Deze daling is te zien op heel IJburg.

Ouders

Net als onze leerlingenpopulatie is onze ouderpopulatie zeer divers. Dit is een logisch gevolg van de wijk waarin onze school staat. Op deze diversiteit zijn we trots. Immers de Willibrord is een afspiegeling van de samenleving waarin de kinderen opgroeien. We krijgen op school te maken met andere culturen, andere mensen en ander gedachtegoed.

Op de Willibrord vinden we het belangrijk dat alle ouders en kinderen zich thuis voelen op school. Dit gaat niet vanzelf. We besteden dan ook veel tijd aan het leggen van verbinding tussen de kinderen en ouders onderling. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het eindejaarsfeest en de thema afsluitingen die we voor ouders organiseren.

Voor de komende jaren zal communicatie met ouders ook een van de speerpunten worden.

2.3 Sterkte-zwakteanalyse

Voor de komende vier jaren zien wij 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	ONTWIKKELPUNTEN
Grote betrokkenheid van kinderen en ouders	Onderwijs aan meerbegaafden in de groep
Sterke zorgstructuur	Omgaan met gedragsproblemen
Team dat zich optimaal inzet en kinderen en ouders ziet	Communicatie met ouders
Plusgroep voor meer- en hoogbegaafden	
Sterke kwaliteitszorg	

KANSEN	BEDREIGINGEN
Toenemende aandacht voor sociale ontwikkeling door training 'de Vreedzame School'	Financiële positie van de school
Inzetten van subsidies voor het versterken van ons onderwijs	Afnemend leerlingenaantal op IJburg
Meer behoefte aan verbindende schoolactiviteiten voor de ouders	Concurrerende houding van omliggende basisscholen
	50% personeel is tussen 40 en 50 jaar

2.4 Risico's

2.5 Landelijke ontwikkelingen

Veel landelijke ontwikkelingen gebruiken wij om ons onderwijs te verbeteren en zien wij als een kans om onze school te laten excelleren. Wel is het zaak de balans goed in de gaten te houden en soms ook zaken buiten de deur te houden.

Landelijke ontwikkelingen die bij ons op school terug te vinden zijn:

1. Veel aandacht voor opbrengstgericht werken.
2. Veel aandacht voor handelingsgericht werken (differentiatie-model).
3. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen.
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden voor de brede ontwikkeling.
5. De rol van de leraar verandert: van kennisoverdracht naar een coachende houding.
6. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren.
7. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart).
8. Verlagen van de ervaren werkdruk.

2.6 Aandachtspunten Schoolbeschrijving

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

Voor de komende vier jaar hebben we een aantal grote ontwikkeldoelen (streefbeelden) vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen (streefbeelden) vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2019-2023.

Streefbeelden	
1.	Op de Willibrord is in 2023 het aanbod passend bij de onderwijsbehoefte van leerlingen en leerkrachten.
2.	Op de Willibrord is in 2023 het aanbod Taal passend bij de onderwijsbehoefte van leerlingen en leerkrachten.
3.	In 2023 is op de Willibrord het OGO onderwijs eenduidig.
4.	Op de Willibrord is het leerklimaat ondersteunend en op maat voor alle leerlingen, ouders en collega's.
5.	Op de Willibrord werken in 2023 alle leerlingen en leerkrachten met digitale materialen die het onderwijs ondersteunen.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Op de Willibrord willen wij de kinderen voorbereiden op hun toekomstige rol in de samenleving. We willen dat zij zich ontwikkelen tot **verantwoordelijke** en **zelfstandige** tieners en 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 oog hebben voor elkaar, dat we tolerant zijn. We geven de kinderen de gelegenheid samen te spelen en te werken, waarbij ze ook leren rekening te houden met elkaar.

We vinden het cruciaal dat kinderen hun natuurlijke **nieuwsgierigheid** blijven ontwikkelen. We zullen ze stimuleren goede vragen te stellen en brede interesses te hebben.

Daarnaast hechten wij er aan dat kinderen emotioneel **in balans** zijn en lekker in hun vel zitten. We willen kinderen de ruimte bieden zich optimaal te ontwikkelen en zichzelf te kunnen zijn.

Missie bestuur

Onze school is onderdeel van de Amsterdamse Stichting voor Katholiek Onderwijs, een schoolbestuur met 33 scholen in Amsterdam en omgeving.






De ASKO staat als onderwijsorganisatie met haar bijzondere identiteit voor waardengedreven onderwijs. In het onderwijs van alle ASKO scholen staan drie kernwaarden centraal: **verbinding**, **aandacht** en **ambitie**. Dat betekent dat de scholen onderwijs bieden, gebaseerd op bovenstaande waarden die ook in de katholieke traditie een belangrijke plaats innemen.

In onze school werken we vanuit een brede levensbeschouwelijke visie op identiteit, waarbij een uitnodigende en verbindende houding ten aanzien van andere culturen en levensovertuigingen kenmerkend is. Onze bijzondere identiteit waarborgt dat wij onze leerlingen waardengedreven onderwijs bieden.

Missiebeleid

Beleid om de missie levend te houden:

- Missie en kernwaarden komen komend schooljaar uitgebreid aan bod in een personeelsvergadering en worden daarna jaarlijks getoetst.
- Missie en visie zijn opgenomen in de schoolgids.

	Parel	Standaard
	Op onze school geven we jaarlijks aandachtstrainingslessen aan de groepen 2 t/m 8	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	Op onze school krijgen de begaafde kinderen een dagdeel in de week les in de verrijkingsgroep	OP4 - (Extra) ondersteuning
	Op onze school hebben we een goede zorgstructuur	OP2 - Zicht op ontwikkeling
	Op onze school hebben we een plezierig pedagogisch klimaat	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	Op onze school voelen de leerlingen zich fysiek, psychisch en sociaal veilig	SK1 - Veiligheid

Onze kernwaarden zijn:



Ik daag je uit!

Wij stimuleren de onderzoekende houding bij leerlingen en medewerkers.



Ik zie je!

We hebben oog voor elkaar en werken aan een positief leer- en werkklimaat.



Je bent het waard!

We stimuleren het zelfvertrouwen van onze leerlingen, medewerkers en ouders.

4.2 De visies van de school

Onze school is voor alle kinderen, wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. Bij ons kunnen kinderen zich ontwikkelen op hun eigen manier.

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

Wij hebben aandacht voor **relatie**, **competentie** en **autonomie**

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.

Visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gezien weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid en eigenaarschap, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven: de leerlingen betrekken bij het onderwijs.
- onderwijs op maat geven: differentiëren.
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend).
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen.
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken.

Visie op leren: Ontwikkelingsgericht Onderwijs (OGO)

Op de Willibrord geven we Ontwikkelingsgericht Onderwijs (OGO).

Hierbij gaan wij uit van de basisvoorwaarden emotioneel vrij zijn, nieuwsgierig zijn en zelfvertrouwen hebben om tot ontwikkeling te kunnen komen.

Leren vindt met en van elkaar plaats met een meerwetende partner die het kind helpt een stap verder te komen in zijn ontwikkeling. Een belangrijk doel 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.

Het werken hieraan geven we vorm in thema's. In de onderbouw is het volledige aanbod middels thema's in de speelwerktijd, SWT. In de bovenbouw verwerken we de zaakvakken in de onderzoekswerktijd, OWT. De leerkracht zet de hoofdlijn uit, uitgaande van de kennis en mogelijkheden van de groep, de betekenissen en bedoelingen vanuit OGO en de kerndoelen. Hiermee wordt een rijk, geïntegreerd onderwijsaanbod neergezet, in samenspraak met de kinderen. Hierbij betrekken we onze eigen omgeving, we bezoeken musea, winkels en vragen specialisten (soms ouders) in de klas te komen vertellen over hun vak/beroep. Dit resulteert in een leergemeenschap die samen toewerkt naar kennis en vaardigheden die verder gaan dan kerndoelen. Kinderen leren probleemoplossend te werken,

verkennen hun eigen wereld en die van een ander en bliken meer te kunnen dan ze zelf dachten.

Cruciaal binnen OGO is de rol van de leerkracht. De leerkracht zorgt voor het behalen van de doelen en het welzijn van de kinderen. 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 afronden van een activiteit de nodige discipline en doorzettingsvermogen vereist.

Ieder schooljaar hebben we 1 schoolbreed thema. Tijdens 1 themaperiode werken alle groepen op hun eigen manier aan een onderwerp dat is bedacht en vormgegeven door de OGO-werkgroep en andere betrokken leerkrachten en externen.

Leerkrachten werken veel samen aan het vormgeven van hun thema, ook hierin komen de principes van de leergemeenschap terug.

Visie op identiteit

Binnen de Willibrord wordt gewerkt vanuit levensbeschouwelijk onderwijs. Het gaat daarbij om gemeenschap, solidariteit, openheid en talentontwikkeling. Dit doen we door de verschillende religies en overtuigingen 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.

Visie op 21st century skills

Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal kunnen functioneren in de 21st eeuw. Ons OGO en de 21st century skills gaan naadloos in elkaar over. 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 door de ontwikkeling van digitale middelen en media globale grenzen vervagen en het delen van kennis en het met elkaar (daarover) communiceren een steeds grotere rol speelt in onze (toekomstige) samenleving. Op onze school willen we daarom gericht aandacht besteden aan de 21st century skills:

- Samenwerking en communicatie
- Reflectie
- 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. Komende jaren zullen we gebruiken om dit proces verder uit te werken en herijken we onze visie op onderwijs voor de toekomst.

4.3 Burgerschap

Levensbeschouwing

Binnen de ASKO beschouwen we de identiteit als een kwaliteitskenmerk. Samen met de ouders en de buurt, wordt elke dag opnieuw op eigen wijze vorm en inhoud gegeven aan de identiteit door de kernwaarden zichtbaar en voelbaar te maken. De scholen laten dit ook zien door aandacht te besteden aan vieringen, symbolen, gewoonten en verhalen uit zowel de katholieke traditie, als van andere religies en levensovertuigingen.

De identiteit van de ASKO is niet beperkt tot het levenbeschouwelijke aspect alleen. Binnen de ASKO spreken we daarom over de brede identiteit. Hiermee wordt bedoeld dat de ASKO vanuit de kernwaarden vorm en inhoud geeft aan de totale organisatie. De brede identiteit heeft invloed op het gehele onderwijs, zowel op de opvoedkundige kant, als op de wijze waarop het onderwijs georganiseerd en gegeven wordt.

Het uiteindelijke doel van de ASKO is om te verbinden en samen te bouwen aan een mooie samenleving. De verbinding is gericht zowel naar binnen naar leerlingen, leerkrachten en ouders, als naar buiten naar de directe omgeving, de maatschappij, collega-besturen, de overheid etc.

Op de Willibrord is levensbeschouwelijke vorming verweven in het onderwijs, waarbij een uitnodigende en verbindende houding ten aanzien van andere culturen en levensovertuigingen kenmerkend is. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving), ontwikkeling van sociale vaardigheden, actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. In relatie met de leerlingenpopulatie besteedt de school aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing. Onze ambities zijn:

1. Wij besteden aandacht aan levensbeschouwing tijdens onze verschillende thema's (integraal).
2. Wij besteden expliciet aandacht aan geestelijke stromingen.
3. Wij besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
4. Wij besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie.
5. Wij laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving.
6. Op school besteden we structureel aandacht aan religieuze feesten.

Actief burgerschap/sociale cohesie

Kinderen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Bij burgerschapsvorming zijn vooral houdingen en vaardigheden van belang. Het accent bij burgerschap ligt op het gebruiken van de school als oefenplaats: het oefenen van democratische principes in de klas en op school, het bijdragen door leerlingen aan de kwaliteit van de school door ze verantwoordelijkheden en ruimte voor initiatieven te geven.

Leren door te doen dus.

Ook kennis is van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over, en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving.

Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

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

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. 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 vast in het weekrooster. Elke week zijn we, aan de hand van de methode De Vreedzame School, bezig met de sociale omgang. Maar wij hebben de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen ook 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 uitwerken 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 een positieve groepsdynamiek ontstaat.

In het schooljaar 2015-16 zijn we de methodiek van De Vreedzame School gaan integreren.

De sociaal-emotionele ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps- en leerlingbespreking besproken (leerkracht en Intern begeleider). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken.

Bij stagnering ten aanzien van de sociaal-emotionele ontwikkeling voeren we natuurlijk ook gesprekken met ouders.

Oplossingen zoeken we samen en veelal binnen de school.
In enkele gevallen ook buiten de school.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school besteedt aandacht aan de bevordering van sociale competenties
2.	De school bevordert deelname aan en betrokkenheid op de samenleving
3.	De leraren houden in hun onderwijs rekening met de uniciteit van het kind
4.	De leraren besteden dagelijks aandacht aan 'het elkaar ontmoeten' (gemeenschap)
5.	De leerlingen en het personeel voelen zich aantoonbaar veilig op school
6.	De leerlingen tonen zich betrokken bij de school
7.	Het personeel voelt zich betrokken bij de school
8.	De ouders/verzorgers tonen zich betrokken bij de school door activiteiten die de school daartoe onderneemt

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Veiligheid leerlingen - Het optreden van de leraar	3,13
Veiligheid leerlingen - Het optreden van de leraar	3,13

Aandachtspunt	Prioriteit
De ouders/verzorgers tonen zich betrokken bij de school door activiteiten die de school daartoe onderneemt	gemiddeld
De ouders weten waar we over mee kunnen praten en beslissen binnen de schoolorganisatie	hoog
De Vreedzame School borgen op het gebied van de groepsvergaderingen, verbinding TSO, inzetten mediators, zichtbaarheid, levend maken van onze grondwet.	gemiddeld
De cooperatieve werkvormen vanuit DVS hebben een verbinding met de andere vakgebieden.	gemiddeld
De ouders worden meegenomen in het gedachtengoed van DVS.	hoog

4.4 Leerstofaanbod

De Willibrord is een OGO school. Dat 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 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 zorgt 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. Daarnaast wordt in ons onderwijs veel aandacht besteed aan coöperatieve werkvormen wat goed is voor het ontwikkelen van sociale vaardigheden.

Naast thema onderwijs maakt de Willibrord gebruik van verschillende eigentijdse lesmethodes om het onderwijs vorm te geven en die voldoen aan de kerndoelen. Vanaf groep 3 gebruiken we voor de instructie en oefening van basisvaardigheden methodes. Voor de vakken Technisch Lezen, Begrijpend lezen, Spelling, Rekenen, Engels, studievaardigheden en Handschrift volgen we vaste methodes. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren en daar waar nodig aangevuld met extra stof. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke (Cito) en methodegebonden toetsen.

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. Wel gebruiken we de werkmappen fonemisch bewustzijn, gecijferd bewustzijn en Wereld in Getallen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3,5

4.5 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken.

We zijn onszelf ervan bewust dat we altijd een aantal leerlingen hebben die een taalachterstand hebben. Dit betekent dat we ons onderwijs telkens weer opnieuw passend moeten maken, dit doen we tijdens de schoolbesprekingen en evalueren we tijdens de korte schoolbesprekingen. We omschreven deze aanpassingen in ons groepsoverzicht.

Om te zorgen dat de ambities gehaald worden in deze schoolplanperiode werken we met een verbeteraanpak op ons onderwijsplan begrijpend lezen. We denken nl een stimulans te kunnen geven en de resultaten op een hoger niveau te kunnen brengen.

De verbeteraanpak begrijpend lezen houdt in:

- Gezamenlijk de les voorbereiden aan de hand van een stappenplan
- Pre-teaching geven
- Voorbereiden van coöperatieve werkvormen

Taal onderwijs aan anderstaligen

Op dit moment hebben wij geen apart beleid voor anderstaligen. Tot nu toe hebben we deze leerlingen ondersteunt, zoals we dat doen met alle leerlingen met (taal)achterstanden.

Komende schoolplanperiode is het goed om te kijken of we op dit punt ons onderwijs moeten aanpassen, aangezien we steeds meer kinderen van expats onze school mogen verwelkomen.

In het schooljaar 2018-19 hebben we beleid geschreven over het communiceren met anderstalige ouders. Hierin staat beschreven dat op onze school alle onderwijsinhoudelijke gesprekken in het Nederlands gevoerd worden, eventueel in het bijzijn van een tolk.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	In de groepen 1 en 2 wordt gericht aandacht besteed aan klanken en letters.
2.	Onze school beschikt over en werkt met het Protocol Dyslexie.
3.	Onze school volgt de taalleesontwikkeling van de leerlingen met adequate middelen.
4.	Onze school beschikt over een taalbeleidsplan, waarbij spelling, stellen, begrijpend lezen, woordenschat en technisch schrijven speerpunten zijn.
5.	De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor begrijpend lezen en technisch lezen.

Aandachtspunt	Prioriteit
In de groepen 1 en 2 zijn de lees- en schrijfactiviteiten betekenisvol en beredeneerd.	hoog
In de groepen 3 t/m 8 wordt een nieuwe spellingsmethode ingevoerd.	hoog
In de groepen 1 t/m 8 voeren we taalvorming in.	hoog
In de groepen 3 en 4 voeren we de methodiek Zin in lezen in.	hoog
Beleid formuleren voor leerlingen met een andere taalachtergrond.	gemiddeld

4.6 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijke vakken. Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde.

We gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen; de leraren hebben zich geprofessionaliseerd in het rekenonderwijs aan meerbegaafden.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Het leerstofaanbod Rekenen en wiskunde is dekkend voor de kerndoelen.
2.	Onze school heeft voldoende tijd geroosterd voor Rekenen en wiskunde.
3.	Onze school waarborgt een goede zorg en begeleiding met betrekking tot Rekenen en wiskunde.
4.	Onze school behaalt goede resultaten ten aanzien van Rekenen en wiskunde
5.	Leerkrachten compacten de lesstof daar waar nodig.

4.7 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school thematisch aan de orde. De vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag en verkeer, maar ook de creatieve vakken worden dus in een breedverband aangeboden.

Leerlingen oriënteren zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Maar ook oriënteren ze zich op de natuurlijke (leef)omgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, vroeger en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed.

Ambities

1. Wij besteden aandacht aan geschiedenis, aardrijkskunde, natuurkunde, techniek en biologie
2. Wij besteden aandacht aan gezond gedrag (via projecten)
3. Wij besteden aandacht aan verkeersonderwijs
4. Bij wereldoriëntatie zorgen we voor verbinding van taalleesonderwijs en rekenen en wiskunde

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school besteden thematisch wij aandacht aan geschiedenis, aardrijkskunde, natuurkunde, techniek en biologie.
2.	Op onze school besteden wij aandacht aan gezond gedrag.
3.	Op onze school besteden wij aandacht aan verkeersonderwijs.

Aandachtspunt	Prioriteit
Invoeren van een gestructureerde aanpak van ons OGO onderwijs.	hoog

4.8 Wetenschap en Technologie

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn.

Aandachtspunt	Prioriteit
Op de Willibrord hebben alle leerlingen een chromebook	laag
Op de Willibrord werken alle leerkrachten met Gynzy.	laag
We beschikken over een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek.	laag

4.9 Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang vanwege de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. Wel kiezen we bewust om ons te houden aan de kerndoelen rondom de Engels taal en geen extra leertijd te besteden aan het leren van Engels. We zijn van mening dat het belangrijk is om de Nederlandse taal goed te leren en realiseren ons dat we keuzes moeten maken. Wel bieden we Engels aan bij ons naschoolse activiteiten aanbod voor kinderen die hier meer mee willen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	In groep 7 en 8 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal.

Aandachtspunt	Prioriteit
We gaan ons oriënteren op een nieuwe methode Engels.	laag

4.10 Les- en leertijd

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

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 1 t/m 8:

Maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag van 8.30 uur tot 14.30 uur met een pauze van een half uur tussen de middag.

Woensdag van 8.30 uur tot 12.15 uur.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren bereiden zich schriftelijk voor.
2.	De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement.
3.	Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland.
4.	De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster.
5.	De leraren plannen extra tijd voor taal.
6.	De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften.

4.11 Pedagogisch handelen

Onze leraren zijn van cruciaal belang. Zij hebben (onder meer) een vormende taak: onze leerlingen opvoeden tot goede burgers. We vinden het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. Leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden daarbij zijn relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een

positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen. We vinden het ook van belang dat de leerkracht een goed contact onderhoudt met ouders en zorgt voor de verbinding tussen ouders, kinderen en school.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraar zorgt voor een ontspannen sfeer.
2.	De leraar zorgt voor veiligheid.
3.	De leraar toont en bevordert het respect voor leerlingen.
4.	De leraar ondersteunt het zelfvertrouwen van de leerlingen.
5.	De leraar geeft expliciet blijk van hoge verwachtingen.
6.	De leraar richt een leeromgeving in die uitdagend en rijk is.
7.	De leraar beschikt over een pedagogisch repertoire voor passende interventies.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	4

Aandachtspunt	Prioriteit
We voeren ons communicatieplan in.	hoog
We handelen naar een eenduidige doorgaande pedagogische lijn.	hoog
We beschrijven ons handelen voor leerlingen met extra gedragsondersteuning.	hoog

4.12 Didactisch handelen

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs (werken met onderwijsplannen). We differentiëren bij de instructie en de verwerking, zowel naar inhoud als naar tempo. Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen, laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken. Niettemin staat zelfstandig leren werken of het vergroten van de zelfstandigheid ook op verschillende manieren centraal in de groepen 1 t/m 8.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren realiseren een taakgerichte werksfeer.
2.	De leraren leggen duidelijk uit.
3.	De leraren geven expliciet les in strategieën voor leren en denken.
4.	De leraren zorgen voor een goede structuur in de onderwijsactiviteiten.
5.	De leraren gaan na of de leerlingen de uitleg en/of de opdrachten begrijpen.
6.	De leraren geven de leerlingen feedback op hun leer- en ontwikkelingsproces.
7.	De leraren betrekken alle leerlingen bij de onderwijsactiviteiten.
8.	De leraren passen verschillende coöperatieve werkvormen toe.
9.	De leraren dragen met behulp van leer- en hulpmiddelen bij aan een uitdagende leeromgeving.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,5

4.13 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Een belangrijk speerpunt op onze school is de zelfstandigheid van kinderen bevorderen. Zo bereiden we ze voor op de samenleving, die dit van ze vraagt. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. 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. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Het is vanzelfsprekend dat autonomie en eigen verantwoordelijkheid niet betekenen dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat op maat: leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook.

Ook reflectie is een belangrijk aspect voor het ontwikkelen van een zelfstandige houding en verantwoordelijkheidsgevoel. Dit bevorderen we door leerlingen zelf te laten nadenken over hoe ze opdrachten aan gaan pakken of aangepakt hebben. Daar feedback opgeven is een belangrijk middel om tot reflectie te komen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraar maakt duidelijk hoe de les aansluit aan bij voorgaande lessen.
2.	De leraar verduidelijkt bij aanvang van de les de lesdoelen.
3.	De leraar maakt de doelen zichtbaar voor de leerlingen.
4.	De leraar maakt voor leerlingen de opbouw van de les inzichtelijk.
5.	De leraar geeft duidelijke uitleg van de leerstof en opdrachten.
6.	De leraar geeft duidelijke uitleg van het gebruik van didactische hulpmiddelen.
7.	De leraar betreft alle leerlingen bij de les.
8.	De leraar hanteert bij uitleg werkvormen die leerlingen activeren.
9.	De leraar geeft feedback aan leerlingen.
10.	De leraar gaat na of de lesdoelen bereikt zijn.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
activerende directe instructie 2016 - Activerende directe instructie 2016	3,23

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraar betreft alle leerlingen bij de les.	hoog
De leraar geeft duidelijke uitleg van de leerstof en opdrachten.	gemiddeld
De leraar hanteert bij uitleg werkvormen die leerlingen activeren.	hoog
De leraar geeft gerichte feedback aan leerlingen.	hoog
De leraar gaat na of de lesdoelen bereikt zijn.	gemiddeld

4.14 Klassenmanagement

Met goed klassenmanagement worden de leertijd en onderwijstijd geoptimaliseerd en wordt een solide basis gelegd voor het zelfstandig werken. Met klassenmanagement bedoelen we sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren. 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 hebben wij afspraken over de inrichting van het lokaal. Hierin staat de instructietafel centraal en alle materialen hebben zoveel mogelijk een vaste plek. 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 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 een groepje kinderen extra ondersteuning te geven.

T.a.v. het preventief aanleren van sociale vaardigheden en omgaan met conflicten gebruiken wij in alle groepen gestructureerd en zorgvuldig de werkwijze en methodiek van Vreedzame school.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal.
2.	De leraren hanteren heldere regels en routines.
3.	De leraren voorkomen probleemgedrag.
4.	De leraren werken volgens het Willi-model.
5.	De leraren zorgen ervoor dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn.

4.15 Zorg en ondersteuning

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. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat het geven van onderwijs met grote individuele verschillen mogelijk gemaakt kan worden. In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen. Wat is hun niveau? Wat zijn de kenmerken van de leerlingenpopulatie? Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden. Hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt zorg en begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen met een leerachterstand of juiste een leervoorsprong of op sociaal emotioneel gebied. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO-LVS, de methodetoetsen en de observaties van leerkrachten. Leerlingen die opvallen komen in aanmerking voor extra zorg. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende taak.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren kennen de leerlingen.
2.	De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen extra zorg nodig hebben.
3.	Ouders worden vroegtijdig betrokken bij de (extra) ondersteuning voor hun kind.
4.	Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de ondersteuning voor leerlingen.
5.	De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen.
6.	Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard van de ondersteuning voor leerlingen.
7.	De school voert de ondersteuning planmatig uit en werkt volgens de cyclus van HGW & OGW.
8.	De school gaat zorgvuldig de effecten van de ondersteuning na.
9.	De intern begeleider coördineert de ondersteuning en begeleiding.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	4

Aandachtspunt	Prioriteit
Het proces van opbrengst gericht passend onderwijs (OPO) borgen en verder verdiepen.	hoog
Voor de extra ondersteuning wordt vooraf een plan gemaakt.	hoog

4.16 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW) en per vak met een onderwijsplan. In dit plan beschrijven we wat onze ambitie voor dat vak is, de leertijd die we per groep besteden, ons didactisch handelen, hoe we de didactische strategieën toepassen, hoe we differentiëren en hoe we ons onderwijs voor het betreffende vak organiseren.

Verder gaan we komend schooljaar de cruciale leerdoelen per vak vaststellen.

De toetsgegevens op school-, groeps- en kindniveau bepalen ons aanbod waarbij we uitgaan van de middenmoot (60% van de kinderen).

Alle leraren beschikken over groepsoverzichten waarin de instructiebehoefte per leerling aangegeven is per vak. In het onderwijsplan onderscheiden we verder de basisgroep, de leerlingen die meer uitdaging nodig hebben, (verdiept arrangement) leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep waarbij we de leerlingen zo veel mogelijk clusteren naar onderwijsbehoeften.

Tijdens de korte en grote schoolbesprekingen worden de resultaten van de methodetoetsen, de Cito (eind)toets en de observatie gebruikt om ons onderwijs te analyseren en om op alle domeinen interventies te plegen in eerdere leerjaren, wanneer dit nodig blijkt.

Dit is gekoppeld aan de referentieniveaus en wordt ondergebracht in de verschillende onderwijsplannen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus.
2.	De leraren geven directe instructie bij lessen die hiervoor passend zijn.
3.	De leerlingen werken zelfstandig samen.
4.	De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde).
5.	De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren.
6.	De leraren zorgen voor stofdifferentiatie.
7.	De leraren zorgen voor tempodifferentiatie.

4.17 Extra ondersteuning

In ons schoolondersteuningsprofiel hebben wij in kaart gebracht wat wij aan mogelijkheden, grenzen en ambities hebben ten aanzien van de ondersteuning van kinderen met extra onderwijsbehoeften. Elk kind is echter uniek, dus zullen we altijd per kind nagaan welke onderwijsbehoeften het kind heeft en of en hoe wij daaraan kunnen voldoen. In het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband staat beschreven welke ondersteuning alle scholen zelf moeten bieden (basisondersteuning) en voor welke ondersteuning, onder welke voorwaarden, we bij het samenwerkingsverband terecht kunnen. Alvorens we hulp van buitenaf inroepen gaan we aan de slag binnen onze eigen mogelijkheden.

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school stelt een OPP op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben.
2.	Het OPP wordt geschreven volgens een vast format.
3.	Het OPP wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld.
4.	Het SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt.
5.	Het SOP beschrijft wat we verstaan onder extra ondersteuning.
6.	Het SOP beschrijft welke extra voorzieningen we hebben voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte.

4.18 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen.
2.	De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen.
3.	De leraren gebruiken ICT om tot het ontwikkelen van talenten te komen.
4.	Op de Willibrord besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Beweging.
5.	Op de Willibrord beschikken we over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills.

4.19 Passend onderwijs

Vanaf 1 augustus 2014 is de wetgeving over 'Passend onderwijs' in heel Nederland van kracht. De wet gaat ervan uit dat alle kinderen recht hebben op goed onderwijs, ook kinderen die extra ondersteuning nodig hebben. Stedelijk uitgangspunt hierbij is:

“We bieden binnen Amsterdam goed en passend onderwijs aan alle leerlingen, aansluitend op hun mogelijkheden en behoeften. Waarbij indien nodig professionele onderwijssteuning en begeleiding voor leerlingen en leerkrachten beschikbaar is en deze hulp zo snel mogelijk, in zo licht mogelijke vorm, zo dicht mogelijk bij de thuissituatie en op de meest adequate wijze wordt aangeboden”

Het begrip Passend onderwijs betekent:

- dat scholen en schoolbesturen de zorgplicht hebben om elk kind een goede onderwijsplek te bieden. Voor de meeste kinderen is het reguliere basisonderwijs de beste plek. Als het echt nodig is, kunnen kinderen naar het speciaal basisonderwijs en het speciaal onderwijs.
- zoveel mogelijk dichtbij huis onderwijs, door de ondersteuning waar mogelijk naar de leerling te brengen, in plaats van de leerling naar de ondersteuning.
- dat scholen meer uitgaan van de mogelijkheden van leerlingen en minder de nadruk leggen op eventuele beperkingen. Scholen kunnen sneller en effectiever handelen als een leerling extra ondersteuningsbehoefte heeft.
- dat de manier waarop de ondersteuning van leerlingen wordt gefinancierd is veranderd. De leerlinggebonden financiering (LGF) op basis van een indicatie wordt afgebouwd. In plaats daarvan krijgen besturen en scholen de ruimte om flexibeler op de behoeftes van leerlingen en leerkrachten in te spelen en deze vormen van ondersteuning zelf te organiseren en te betalen.
- een verandering in de organisatievorm, wanneer verwijzing van leerlingen naar het speciaal onderwijs en het speciaal basisonderwijs noodzakelijk is.

Op de Willibrord vinden we dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. Wij vinden dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel.
2.	Onze school biedt basisondersteuning.
3.	Onze school beschikt over een strategisch beleid om de extra ondersteuning uit te breiden.
4.	De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel.
5.	De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3,5

4.20 Opbrengstgericht werken

Op onze school bieden we opbrengstgericht passend onderwijs. We stellen ons schoolambities op schoolniveau vast voor de middenmoot/ m.b.v. Focus PO en de gegevens over de uitstroom van leerlingen van de laatste 3 jaar & het opleidingsniveau van de ouders. Per Cito-toets is een ambitie (een norm) vastgesteld (zie Bijlage Toetsen en Normen). In bepaalde gevallen is deze afgeleid van de inspectienormen en waar dat niet het geval is, hebben we zelf ambities vastgesteld passend bij onze schoolpopulatie.

In de schoolbespreking wordt met het gehele team de uitslagen van de toetsen vergeleken met de ambities van de school. Ook de methodegebonden toetsen en de observaties van de leerkrachten worden meegenomen bij de analyse. Als de gewenste score structureel onder de gewenste ambitie is, wordt door het team een verbeterplan vastgesteld. Vervolgens worden binnen de groepsbespreking de groepsuitslagen geanalyseerd door de leerkracht en de intern begeleider. Als op groepsniveau de schoolambities niet behaald is wordt er voor dit vak een interventies vastgesteld dat aanvullend is op het schoolplan. Deze interventies kunnen zijn:

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

Het MT en de intern begeleider voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren kunnen ook worden gekoppeld (collegiale consultatie) om good practice op te doen.

4.21 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (ParnasSys) en in de groepen 1 & 2 HOREB. We monitoren of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de groepsbesprekingen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen. In het kader van de ononderbroken ontwikkeling stellen we jaarlijks een overzicht op van het aantal verlengers, het aantal zittenblijvers en het aantal leerlingen met een OPP (eigen leerlijn). Met betrekking tot verlengen en zittenblijven hebben we normen opgesteld.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken).
2.	De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken).
3.	De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken).
4.	De leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden.
5.	De leerlingen ontwikkelen zich ononderbroken.
6.	De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar.
7.	Het aantal verlengers is minder dan 12% (groep 1 en 2).
8.	Het aantal zittenblijvers is minder dan 5% (groep 3 t/m 8).
9.	De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs.
10.	De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	3,67

4.22 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in de LVS ParnasSys. Voor een toetsoverzicht: zie bijlage. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (Route 8). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. We volgen de afspraken van de kernprocedure Amsterdam.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (ParnasSys) & HOREB.
2.	Onze school beschikt over een toetskalender.
3.	Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften.
4.	Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten.
5.	Onze school neemt een eindtoets af in leerjaar 8.
6.	Onze school geeft ouders een VO-advies conform de beschreven procedure

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	4

4.23 Vervolgsucces

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met de plaats van de leerlingen aan het begin van VO-klas 3. We gebruiken daarbij de gegevens van Scholen op de kaart (resultaten – plaats in VO na 3 jaar). Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO –indien nodig- bij.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een heldere procedure voor de VO-advisering.
2.	Jaarlijks worden de gegeven adviezen vergeleken met de plaats van de leerlingen in VO-3.
3.	De school beschikt over een overzicht van gegeven adviezen en de plaats van de leerlingen in VO-3.

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Goed onderwijs valt of staat met de kwaliteit van de mensen op de werkvloer. De onderwijskwaliteit komt tenslotte 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;
- zowel rekening wordt gehouden met de belangen van de organisatie als van de medewerkers;
- de professionele groei en ontwikkeling van de medewerkers wordt bevorderd;
- waar 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.

Op de Willibrord willen we excelleren in onderwijs. Om deze ambitie waar te maken werken we aan de competenties en professionele ontwikkeling van het personeel en creëren we ruimte voor ontplooiing. In wezen gaat het om een continu proces. Bij ons zijn leerkrachten eigenaar van de eigen professionele ontwikkeling. Leerkrachten blijven zich ontwikkelen en stellen zich regelmatig de vraag: met welk doel onderwijs ik, waar moet het toe leiden, wat is de betekenis ervan? Leerkrachten vormen met hun unieke kwaliteiten en inzet de basis voor de maatschappij van de toekomst.

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. De school is een lerende omgeving, waarin we opleiden van eigen leerkrachten als essentieel ervaren. Hierdoor hebben we een mix van zeer ervaren leerkrachten en starters. De ervaren leerkrachten coachen de starters en zorgen voor een doorgaande lijn in het delen van kennis en ervaring. Zo ontstaat er binnen onze school een eigen kweekvijver, gericht op toekomstbestendigheid.

Het instrumentarium dat binnen het personeelsbeleid hiervoor ontwikkeld is in samenwerking met de ASKO, ondersteunt het proces van verdere professionalisering, ontwikkeling en begeleiding.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een competentieset voor leraren.
2.	We gebruiken Mijnschoolteam als gevalideerd observatie-instrument (kijkwijzer).
3.	We beschikken over een functionerende gesprekkencyclus.
4.	Het personeelsbeleid richt zich m.n. op de ontwikkeling van het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren.

5.2 De schoolleiding

De Willibrord wordt geleid door de directeur en twee adjuncten. Samen vormen zij het Management Team (MT). De directeur is eindverantwoordelijk voor alles wat op de Willibrord plaatsvindt en vertegenwoordigt de school naar buiten toe. De adjuncten bewaken de onderwijskwaliteit binnen de groepen en zijn coach van de leerkrachten. Tevens zijn zij na de leerkracht het eerste aanspreekpunt voor ouders.

Het MT bestaat uit:

Ellen Scheermeijer (directeur)

Jolanda Witlox (adjunct- directeur) groep 1 t/m 4

Jolanda Deriga (adjunct - directeur) groep 5 t/m 8

Kenmerkend voor het MT is dat ze zich richt op de verbinding, tussen ouder, kind, school en opvang. Deze verbinding komt tot stand door transparante communicatie en veel contactmomenten tussen de verschillende partijen.

Het regelmatig beluisteren van wat leeft onder alle betrokkenen zorgt voor partnerschap. Daarnaast is de onderwijskundige kwaliteit, zorg voor Passend Onderwijs en rekening houden met verschillen van grote waarde. Dit is van toepassing op wederom alle betrokken partijen.

Het MT wordt ondersteund door het OndersteuningsTeam (OT) dat bestaat uit een intern begeleider, een orthopedagoog en een ouderkind adviseur.

Vertegenwoordiging van vrouwen in schoolleiding.

Het beleid rondom een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de schoolleiding is niet beschreven. De actualiteit is, dat binnen onze schooldirecties percentueel ruim meer vrouwen benoemd zijn dan mannen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Het MT ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes.
2.	Het MT communiceert adequaat met het team over de koers van de school.
3.	Het MT operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze.
4.	Het MT ondersteunt de teamleden in voldoende mate.
5.	Het MT stimuleert initiatieven van de teamleden.
6.	Het MT heeft voldoende delegerend vermogen.
7.	Het MT organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze.
8.	Het MT zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat.

5.3 Professionele cultuur & lerende organisatie

Het MT streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Tijdens het laatste inspectiebezoek hebben we hier een groot compliment over gehad van de inspecteur.

Speerpunten zijn de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren, elkaar aanspreken op professioneel handelen en gedrag en het werken in onderzoeksgroepen.

Om dit te ontwikkelen leggen de directie, de IB'ers en de verschillende coördinatoren klassenbezoeken af en worden hierover nagesprekken gevoerd. Ook worden jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd.

Het MT heeft de intentie om beleid te formuleren met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren.

Als kernwoorden van een professionele cultuur hebben we met elkaar afspraken tijdens een studiedag geformuleerd. Deze afspraken hebben we verder uitgewerkt en vormen het fundament voor ons functioneren met elkaar en de kinderen. Typerend voor onze school is tevens dat we leren met en van elkaar in professionele onderzoeksgroepen.

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school.	hoog
De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken.	gemiddeld

5.4 Beleid met betrekking tot stagiaires

De Willibrord neemt sinds 1 augustus 2006 deel aan het project Opleiden in de School (OPLIS).

Visie Oplis Onderwijskundig

De Willibrord biedt aan de studenten een leer- en werkplek waar ruimte is om van en met elkaar te leren. De studenten kunnen de veelzijdigheid van het complexe beroep leraar ervaren. De samenwerking met de hogescholen en universiteiten maakt het mogelijk om onze onderwijskundige bekwaamheid te ontwikkelen, onderzoeken en te professionaliseren.

Visie Oplis Organisatorisch

De samenwerking tussen de ASKO en de Hoge School van Amsterdam en de Universiteit van Amsterdam is gericht op 'samen opleiden'. Gezamenlijk rusten we studenten zo goed mogelijk toe op de toekomstige praktijk. De werkwijze en samenwerking met de HvA en UPvA zijn gestoeld op basis van gelijkwaardigheid.

Oplis is een belangrijk speerpunt in het kader van het streven naar kwalitatief goed onderwijs en de instroom van jonge leerkrachten. Samen ontwikkelen en leren is een belangrijk onderdeel, evenals het uitvoeren van onderzoek ten

behoefte van schoolontwikkeling. De opleidingsscholen en de lerarenopleiding zijn typerend voor innovatieve, onderzoekende en lerende organisaties en directies. Modelling en teamleren staan centraal. Met de slogan '1+ 1=3' ontwikkelen we ons tot onderzoekende professionals en verhogen we de kwaliteit van onze school.

Onderzoeken

De academische Oplis scholen werken met een jaarlijkse onderzoekagenda en met ontwikkelgroepen. Op de academische Oplis-school, waarvan de Willibrord er een is, is het werken met onderzoeksvragen binnen een onderzoeksgroep een vast onderdeel van het schoolbeleid. Resultaten van de onderzoeken en kennisontwikkeling worden gepresenteerd en omgezet naar toekomstig beleid. Hva en Upva participeren in de diverse onderzoeks- en ontwikkelgroepen en dit is leerzaam. Voor de Upva leerkracht binnen de ASKO heeft onderzoek een meerwaarde in verdere professionalisering in het academisch niveau binnen school.

5.5 Gesprekkencyclus

Onze gesprekkencyclus draagt bij aan het optimaal functioneren en aan de ontwikkeling van de medewerkers. Het omvat een POP (Persoonlijk Ontwikkelingsplan), voortgangs-, 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 organisatiedoelinden;
- informatie over de beoordeling van de werkprestatie (met name tijdens het beoordelingsgesprek);
- het kunnen nemen van rechtspositionele beslissingen (beoordelingsgesprek);
- het maken van afspraken over wat de komende periode verwacht wordt en wat men kan verwachten (denk aan opleiding en dergelijke).

Jaarlijks wordt één startgesprek, één functioneringsgesprek en elke twee jaar een beoordelingsgesprek gevoerd. Bij het omzetten van een tijdelijke aanstelling naar een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt de cyclus in één jaar gevoerd.

Startgesprek

Het MT heeft met ieder teamlid aan het begin van het schooljaar een startgesprek. In dit gesprek wordt onder andere vastgelegd hoe de begeleiding van het teamlid het komend schooljaar eruit gaat zien.

Tijdens het startgesprek staan de ontwikkeldoelen van de medewerker centraal. Op basis van de ontwikkelde doelen wordt een **Persoonlijk Ontwikkel Plan** (POP) gemaakt. De inzet in het kader van het verantwoordelijkhedenbeleid en de duurzame inzetbaarheid worden ook besproken.

Klassenbezoek

Jaarlijks worden door leidinggevende en de IB'er bij ieder teamlid minimaal twee klassenbezoeken afgelegd. Tijdens het klassenbezoek door leidinggevende wordt de kijkwijzer gebruikt. Na afloop van het klassenbezoek volgt een reflectief gesprek. Naast klassenbezoeken werken we ook met flietsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar vaak een reflectieve vraag. De reflectieve vraag en het antwoord worden door de leraar gearhiveerd in het dossier.

Doel van de 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 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 ondernemen om de leerkracht van extra begeleiding te voorzien.

Functioneringsgesprek

De uitvoering van het functioneringsgesprek heeft de directeur gedelegeerd aan de adjunct. 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.

Onderwerp van gesprek zijn verder werkdruk, loopbaanwensen, scholing, verantwoordelijkhedenbeleid, duurzame inzetbaarheid en mobiliteit. In het functioneringsgesprek wordt door de medewerker ook verantwoording afgelegd over zijn ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam, respectievelijk van basisbekwaam naar vakbekwaam. Het verslag van het functioneringsgesprek wordt opgenomen in het personeelsdossier.

Beoordelingsgesprek

Bij het beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld.

Op basis van alle beoordelingen stelt de directie een teamfoto op. Na bespreking en analyse daarvan worden schoolverbeterpunten vastgesteld. We beoordelen de leraren altijd als ze van LA3 naar LA4 gaan (van startbekwaam naar basisbekwaam) en wanneer ze van LA7 naar LA8 gaan (van basisbekwaam naar vakbekwaam).

Bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf, de leerkracht is zelf verantwoordelijk voor de inhoud van het bekwaamheidsdossier. Hierin horen de bewijzen gedocumenteerd te worden die aantonen dat een leerkracht bekwaam is en dat een bepaalde ontwikkeling heeft plaatsgevonden.

In dit dossier bevinden zich:

- afschriften van diploma's en certificaten;
- de persoonlijke ontwikkelplannen;
- de persoonlijke actieplannen;
- de gespreksverslagen van functioneringsgesprekken;
- de gespreksverslagen van beoordelingsgesprekken;
- verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek;
- overzicht van de gemaakte prestatie-afspraken;
- overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken).

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.

5.6 Teambuilding

OP de Willibrord vinden we het heel belangrijk dat we als een team opereren. Daar organiseren we bewust activiteiten voor en dit is ook onderwerp van gesprek bij ons leerteam Klimaat Willibrord.

Om ervoor te zorgen dat we op een professionele wijze als team fungeren organiseren we studiemomenten en paralleloverleggen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal cursussen.

We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken vijf x per week 's morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee en nemen dan kort een aantal zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren (ochtendbriefing). Ook drinken we 's middags gezamenlijk thee. De school organiseert maandelijks een borrel aan het einde van een werkdag en faciliteert in sportmomenten. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje.

5.7 Verzuimbeleid

Het voorkomen van verzuim is het belangrijkste onderdeel van het verzuimbeleid. De ASKO heeft zich ten doel gesteld het ziekteverzuim naar beneden te brengen door een goed georganiseerde inzet van de ARBO-dienst en duidelijke taken voor de directies in het kader van het voorkomen van (langdurig) ziekteverzuim. Wij proberen langdurig zieken maximale ondersteuning te bieden om het werk weer te kunnen hervatten. Die ondersteuning kan bestaan uit het verstrekken van voorzieningen zoals hulp van een bedrijfsmaatschappelijk werker of psycholoog of materiële voorzieningen bij fysieke problematiek.

Een zieke werknemer vraagt verlof bij zijn leidinggevende. Waar mogelijk wordt de vervanging in overleg geregeld. De werknemer houdt dagelijks contact met de school en meldt zich ook beter bij zijn leidinggevende. Na elke verzuimmelding vindt een gesprek plaats met leidinggevende.

Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-dienst. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. De medewerker zal in overleg met school en de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige bepalen wat voor ondersteuning nodig is.

Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur of direct leidinggevende contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt worden huisbezoeken afgelegd.

Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent van de afdeling P&O van de ASKO.

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).

Ziekteverzuim

Afgelopen jaren hebben we een heel laag ziekteverzuim gehad. De sfeer, de kracht van het samen en de structuur zijn hier verantwoordelijk voor. We zijn hier heel trots op.

5.8 Mobiliteitsbeleid

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 mobiliteitsprocedure.

De beschikbare formatie voor de individuele school wordt eenmaal per jaar vastgesteld op grond van het aantal leerlingen in het huidige schooljaar. Dit betekent dat een school kan groeien, dan wel kan krimpen in formatie. Bij krimp moeten leerkrachten uitstromen. Indien deze leerkrachten een vast dienstverband hebben, worden zij aangemerkt als 'boventalligen'. Dit betekent dat het bestuur de verplichting heeft een nieuwe baan aan te bieden. Het herplaatsen gebeurt in fases. Eerst de vrijwillige fase; dit betekent dat (ook) medewerkers die niet als boventallig zijn aangemerkt, kunnen aangeven dat ze wel eens op een andere school willen werken. Hierdoor maken zij plaats voor iemand anders die bijvoorbeeld wel boventallig is. Nadat deze vrijwillige fase afgerond is, komt de fase van verplichte herplaatsing van boventalligen.

In de gesprekscyclus nemen de directies het onderwerp mobiliteit mee om inzicht te krijgen in de wensen van medewerkers hun kwaliteiten eens elders in te zetten.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

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. De directeur geeft, onder eindverantwoordelijkheid van de voorzitter van de Stichting, leiding aan de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het uitvoeren van het beleid. De directeur legt verantwoording af aan de regiomanager.

De directie wordt bijgestaan door twee adjunct directeuren voor de onder- en bovenbouw, samen vormen zij het MT, het management team. Het "grote MT" wordt gevormd door de directie en de twee adjuncten, het ondersteuningsteam en de OGO coördinator. De school heeft de beschikking over een ouderraad (OR) en een Medezeggenschapsraad (MR).

Op stichtingsniveau is er een gemeenschappelijk medezeggenschapsraad (GMR).

6.2 Groeperingsvormen

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 in hogere leerjaren een combinatiegroep moet worden gevormd. Op dit moment zijn in alle gevallen parallelgroepen. De indeling van klassen vindt dan plaats op basis van een sociogram, observaties van meerdere leerkrachten en de resultaten van de kinderen. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Indien noodzakelijk wordt het klassenverband doorbroken. Kinderen krijgen dan elders op eigen niveau de leerstof aangeboden.

6.3 Het schoolklimaat

Ons uitgangspunt is dat het leuk is 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!

Mede daarom vinden wij het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen en het personeel voelen zich aantoonbaar veilig op school.
2.	Het personeel voelt zich betrokken bij de school.
3.	De ouders/verzorgers tonen zich betrokken bij de school door activiteiten die de school daartoe onderneemt.
4.	De leerlingen tonen zich betrokken bij de school.
5.	De school staat altijd open - de leraren zijn bereikbaar.

Beoordeling

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

6.4 Veiligheid

De Willibrord waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen, het team en de ouders. Daartoe wordt allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten we onderscheiden. Dit kunnen vormen zijn van:

- fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging via msn, sms, e-mail of internet
- pesten, treiteren en/of chantage
- seksueel misbruik
- seksuele intimidatie
- discriminatie of racisme

- vernieling
- diefstal
- heling
- (religieus) extremisme

We beschikken over een registratiesysteem. De leraar registreert incidenten in het leerlingvolgsysteem. Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht.

We proberen incidenten te voorkomen. Daartoe hebben we een grondwet, deze is in de hele school zichtbaar. Samen met de kinderen wordt deze jaarlijks besproken. Daarnaast heeft elke groep zijn eigen groepsregels, samengesteld met de kinderen, die regelmatig besproken en geëvalueerd worden.

We werken schoolbreed met de aanpak van de Vreedzame school. Incidenteel wordt aan een groep een sociale training gegeven.

Incidenten of grensoverschrijdend gedrag worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden of te ernstig bevonden worden, wordt een MT-lid betrokken bij de afhandeling. Hiervoor volgen we een protocol (zie bijlage). Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten. Tevens wordt in zeer ernstige gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van incidenten.

De ouders en de leraren worden 1 x per twee jaar bevroegd op veiligheidsaspecten. De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument: WMK. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs.

We beschikken over een klachtenregeling, een klachtencommissie en een vertrouwenspersoon. We beschouwen de klachtenregeling als een onderdeel van goed kwaliteitsbeleid. Op onze school zijn twee contactpersonen aangesteld en in de schoolgids 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.

We beschikken niet over een specifieke veiligheidscoördinator, dit zit in het takenpakket van het ondersteuningsteam.

Er zijn 7 BHV-ers en 2 preventiemedewerkers die mede verantwoordelijk zijn voor de veiligheid in en om de school.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlinge voelen zich veilig.
2.	De leraren voelen zich veilig.
3.	De ouders zijn tevreden over de veiligheidssituatie.
4.	De school beschikt over veiligheidsbeleid.
5.	De school beschikt over twee vertrouwenspersonen.
6.	De school hanteert een incidenten en ongevallen registratie.
7.	De school evalueert jaarlijks de incidenten en ongevallen.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3,75

6.5 Arbobeleid

Het ARBO-beleid is gebaseerd op de wet (art. 12 WPO) en heeft tot doel de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de medewerkers en de leerlingen op onze school te waarborgen. De belangrijkste verplichtingen die voortvloeien uit de ARBO-wetgeving 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, door de ARBO-preventie medewerker;
- 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 ARBO-dienst.

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

Onze school heeft met Tredin een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen en het ziekteverzuim te verlagen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige, eventueel in overleg met de bedrijfsarts, een probleemanalyse op. De leidinggevende en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de arbeidsdeskundige en de personeelsconsulent van de afdeling P&O van de ASKO in het Sociaal Medisch Overleg.

Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school en nemen daarom jaarlijks een welzijnscheck af onder de werknemers.

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

6.6 Interne communicatie

Op de Willibrord wordt natuurlijk gecommuniceerd door de verschillende onderdelen van de organisatie. Uitgangspunt daarbij is efficiëntie en transparantie. We vinden de interne communicatie van groot belang. Het gaat om betrokkenheid te creëren van de medewerkers op het werk en op het schoolgebeuren. Op die manier kan de school de kwaliteit optimaliseren en goed onderwijs verzorgen. Daarom zorgen we voor een heldere overstructuur en worden effectieve hulpmiddelen gebruikt.

In de bijlage beschrijven wij hoe en waar de communicatie plaatsvindt.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

- Zaken worden op de juiste plaats besproken;
- Bijeenkomsten worden goed voorbereid;
- Op bijeenkomsten is sprake van actieve deelname;
- In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf;
- Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Het overleg in het managementteam van de school is gericht op optimalisering van de kwaliteit van het onderwijs.
2.	Het overleg binnen het team is gericht op optimalisering van de kwaliteit van het onderwijs.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
interne communicatie - Interne communicatie 2016-2017	3,14

6.7 Samenwerking

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

1. Voorschoolse Opvang.
2. HVA en Universitaire Pabo.
3. Naschoolse Opvang.
4. De basisscholen op IJburg.
5. IJburgcollege.
6. Gemeente Amsterdam.
7. Samenwerkingsverband.

In het kader van de extra ondersteuning onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar;
- De wijkagent;
- Buurtregisseur;
- Centrum voor jeugd en gezin;
- Ouder en Kind adviseur;
- Schoolarts en schoolverpleegkundige;
- Orthopedagoog;
- IKT praktijken op IJburg

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We overleggen structureel met voorschoolse voorzieningen.
2.	We overleggen structureel met VO scholen.
3.	We beschikken over beleid m.b.t. tussentijdse overgang naar een andere school.
4.	We werken samen met diverse ketenpartners.
5.	We werken samen met het SWV en Lokaal PO.
6.	We overleggen structureel met de gemeente.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	4

6.8 Contacten met ouders

Kinderen leren beter en gaan met meer plezier naar school als ouders zich daarbij betrokken voelen. In onze visie ligt opgeslagen dat we de verantwoordelijkheid van zowel het team, de kinderen als van hun ouders willen vergroten. Goede contacten met ouders vinden wij essentieel omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven, namelijk de algemeen menselijke ontwikkeling en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind en mee kunnen en mogen denken.

De Willibrord ziet ouders dan ook in de eerste plaats als gelijkwaardige partners. Bij partnerschap staat het gemeenschappelijke belang voorop en wordt zoveel mogelijk samengewerkt. Dit gaat het beste als 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 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 verschillende activiteiten denkbaar, zoals hulp bij lezen of rekenen, hulp in de bibliotheek, begeleiding bij schoolreisjes en om ouders als expert in de groep te vragen bij ons OGO onderwijs.

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. Maar ouders denken ook mee over ons onderwijs door deel te nemen in een onderzoeksgroep.

De Willibrord organiseert jaarlijks oudercontactmomenten over de ontwikkelingen op school. En één keer in de twee jaar een ouderavond over de Vreedzame school. Deze wordt voorbereid met de kinderen en de kinderen zijn deze avond ook aanwezig.

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. Het kan voorkomen dat vervelende gebeurtenissen of ontwikkelingen plaatsvinden binnen een groep. In dat geval betrekken we graag de ouders bij het oplossen van het probleem. De praktijk heeft ons geleerd dat samenwerking tussen school en ouders de groeps sfeer alleen maar versterkt.

Door ouders als partner te zien en open te communiceren versterken we indirect het leerproces van de kinderen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschouwen ouders als partners.
2.	Ouders worden betrokken bij (extra) zorg en ondersteuning.
3.	De school informeert ouders regelmatig over de actuele gang van zaken op school.
4.	Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs.
5.	De leraren informeren ouders regelmatig over de voortgang in de ontwikkeling van hun kind.
6.	De leraren laten zich informeren over de opvattingen en bevindingen van ouders over de ontwikkeling van hun kind op school en thuis.
7.	We organiseren regelmatig ouder informatie ochtenden.
8.	We stellen ons op de hoogte van de verwachtingen van ouders.
9.	We hebben ons communicatiegedrag t.a.v. ouders vastgelegd.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
contacten met ouders 2017-2018 - Contacten met ouders 2017-2018	3,45

Aandachtspunt	Prioriteit
We hebben ons communicatiegedrag t.a.v. ouders vastgelegd	hoog

6.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij inzicht willen hebben in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren.

Verder houden we ons aan de Amsterdamse Kernprocedure die richtlijnen voorschrijft voor de overgang van het basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We hebben een procedure voor de advisering vastgesteld.
2.	We overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren.
3.	We hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt.
4.	We beschikken over aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden.
5.	We controleren of onze adviezen effectief zijn.

Beoordeling

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

6.10 Privacybeleid

6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie) in de zogenaamde light variant. Dit betekent dat we nauw samenwerken met de peuterspeelzaal in ons gebouw. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de extra ondersteuning en begeleiding. De voorschool maakt gebruik van het programma Startblokken, dat aansluit op ons OGO onderwijs. We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzaal en in alle gevallen is bij plaatsing naar de basisschool sprake van een warme overdracht.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod.
2.	Er is in alle gevallen sprake van een warme overdracht.
3.	Het educatief handelen is op elkaar afgestemd.
4.	De zorg en begeleiding is op elkaar afgestemd.

6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de **voorschoolse opvang**.

De **tussenschoolse opvang** is intern geregeld. Op onze school werken we met een vorm van continuooster. Dit houdt in dat alle kinderen in principe de hele dag op school blijven, met uitzondering van de woensdag. Kinderen kunnen wel naar huis als ouders, kinderen of school hiervoor kiest. Ouders betalen een kleine bijdrage aan de school voor de opvang van een half uur buitenspelen tussen de middag. De TSO medewerkers en de coördinator worden hiervan betaald.

Partou biedt **naschoolse opvang** aan kinderen van vier t/m twaalf jaar en is o.a. gevestigd in het schoolgebouw van de Willibrord. Ze hebben twee grote lokalen en maken tevens gebruik van de buitenspeelplaats van onze school. De opvang van Partou bestaat uit twee groepen onder begeleiding van pedagogisch medewerkers. Tijdens de opvang kunnen kinderen deelnemen aan naschoolse activiteiten of zich vermaken in een van de vele speelhoeken. De groepen zijn op dit moment nog horizontaal ingedeeld, dit gaat hoogstwaarschijnlijk in de toekomst veranderen.

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in de meerjarenbegroting van de ASKO. Het college van bestuur 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 ASKO en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. Het college van bestuur zorgt op basis van de gemaakte afspraken voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een model ontwikkeld met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. In eerste instantie ontvangen de scholen die middelen, die op basis van hun leerlingaantal c.q. subsidieaanvragen is beschikbaar. Op de inkomsten van het ministerie van OC&W houdt het college van bestuur afgesproken percentages in om collectieve faciliteiten te financieren en om invulling te geven aan de solidariteitsgedachte binnen het bestuur. De inhoudingen betreffen:

- Rijksbekostiging regulier: 4,1% t.b.v. bovenschools beleid en bestuursbureau.
- Rijksbekostiging gewichten: 12,5% t.b.v. bovenschools beleid en bestuursbureau.
- Rijksbekostiging: 4% t.b.v. duurzame inzetbaarheid en ouderschapsverlof.
- Rijksbekostiging materieel (excl. bekostiging buitenonderhoud): 55% t.b.v. binnen onderhoud, energie, leges en schoonmaak.
- Rijksbekostiging buitenonderhoud: 100% t.b.v. het buitenonderhoud.

De financiële ondersteuning wordt hierbij verzorgd door het bestuursbureau.

Dagelijks heeft de schooldirectie op hoofdlijnen inzicht in de uitputting van de verschillende budgetten, met uitzondering van het formatiebudget. Tweemaandelijks ontvangt de schooldirectie het formatieoverzicht ter controle. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden besproken met de controller en de regiomanager.

7.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden en WSNS-gelden. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuursbureau wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteed zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap)

Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies op basis van de verordening lokaal onderwijsbeleid Amsterdam. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de eindverantwoording.

Bij het vervangingsfonds worden de kosten door ziekte of rechtspositioneel verlof gedeclareerd.

7.3 Interne geldstromen

Ouderbijdrage

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 75 per jaar. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd. Wij besteden het geld aan activiteiten die niet vanuit het onderwijsbudget betaald kunnen worden, zoals schoolreisjes, sportdagen, excursies, feesten en buitenspeelmateriaal. Jaarlijks legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

Tussen Schoolse Opvang (TSO)

Onze school kent een overblijfgeregeling. Leerlingen die overblijven tussen de middag moeten hiervoor een vastgesteld bedrag betalen (€ 75 per halfjaar). Dit geld wordt beheerd door de overblijfcoördinator, in overleg met de directeur. Van het geld krijgen de overblijffouders een vrijwilligersvergoeding. Daarnaast wordt speelmateriaal aangeschaft en is geld beschikbaar voor scholing van de overblijfkraften.

7.4 Sponsoring

Voor sponsoring bestaat een landelijke regeling, die tussen de vakbonden, schoolbesturen en werknemers in een

convenant is afgesloten. Het ASKO-bestuur volgt de daarin genoemde procedure. Deze kunt u teruglezen in de volgende link:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/financiering-onderwijs/documenten/convenanten/2009/02/24/convenant-scholen-voor-primair-en-voortgezet-onderwijs-en-sponsoring>

Instemming van de MR is nodig voor afzonderlijke sponsorovereenkomsten (WMS Art. 10, onder f). Als er voldoende draagvlak binnen de MR is voor het aangaan van een sponsorovereenkomst met een bepaalde sponsor, zal de school met deze sponsor in zee gaan.

7.5 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de voorzitter CvB vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de algemeen directeur en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

De directeur stelt jaarlijks in overleg met een medewerker van de afdeling financiën een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O en de regiomanager een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie, wegingsgelden, rugzakjesinkomsten en impuls-gelden verantwoord. Het personeelsformatieplan wordt besproken met de MR. Tweemaandelijks wordt het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen overzicht. Verschillen worden direct besproken met de afdeling P&O en Financiën.

Onze school beschikt vervolgens over een meerjarenexploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

De meerjareninvesteringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen. Vanaf het jaar 2005 zijn de investeringen geactiveerd en op basis van de gekozen afschrijvingstermijnen wordt bepaald wanneer de investering is afgeschreven.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

Onze school werkt continu 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. We beoordelen de ambities systematisch en cyclisch en op basis van deze bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt.

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!

ASKO volgt de richtlijnen vanuit de cao en wetgeving voor het vinden van bevoegd personeel. Bij de werving en selectie van nieuw personeel voor de klas wordt geselecteerd op het hebben van de lesbevoegdheid voor het PO, of dat de kandidaat (of zittend personeel met ambities en kwaliteiten) deze bevoegdheid gaat halen en daarna zelfstandig voor de klas kan. Dit laatste bereiken we door zij-instroomtrajecten en onderwijsassistenten op te leiden.

De bekwaamheid van ons personeel wordt ondersteund, versterkt en verdiept, doordat ASKO inzet op onderzoek en opleiden als onderdeel van ASKOSCHOOL. Onderdelen hiervan zijn Opleiden in de School, interne en externe (bij)scholing, coaching en begeleiding, klasbezoeken en beoordelings- en functioneringsgesprekken. Hierbij worden ook de richtlijnen vanuit de cao gebruikt.

ASKO is van mening dat onze onderwijsprofessionals de succesfactoren voor de kwaliteit van onze scholen zijn en om die reden wordt ingezet op opleiden en ontwikkelen op alle niveaus in de organisatie en zorgen we voor rijke leeromgevingen. Eisen vanuit de organisatie zijn: vakinhoudelijke kennis, empathie en aandacht, organisatietalent, reflectief vermogen en coachende kwaliteiten. Om de motivatie te bevorderen worden er mogelijkheden geboden tot professionele en eigen ontwikkeling. Er wordt een doelgerichte beoordeling en feedback gegeven. Medewerkers kunnen invloed uitoefenen op het schoolbeleid en daarnaast stimuleert ASKO het onderwijskundig- en persoonlijk leiderschap.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op de Willibrord hebben we inzicht in de verschillen in de onderwijsbehoeften van de leerlingpopulatie.
2.	Op de Willibrord evalueren we jaarlijks systematisch de kwaliteit van de opbrengsten.
3.	Op de Willibrord werken we planmatig aan verbeteractiviteiten.
4.	Op de Willibrord borgen we de kwaliteit van het leren en onderwijzen
5.	Op de Willibrord rapporteren we aan belanghebbenden inzichtelijk over de gerealiseerde kwaliteit van het onderwijs.
6.	Op de Willibrord wordt de sociale veiligheid voor leerlingen en personeel geborgd.
7.	De schoolleiding stuurt de kwaliteitszorg aan.
8.	De kwaliteitszorg is verbonden met de visie op leren en onderwijzen zoals geformuleerd in het schoolplan.
9.	De schoolleiding zorgt voor een professionele cultuur.
10.	Bij de zorg voor kwaliteit zijn personeel, directie, leerlingen, ouders/verzorgers en bestuur betrokken

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	4

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 een zelfevaluatie Basiskwaliteit. 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 de basiskwaliteit 1 x per twee jaar te meten met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie basiskwaliteit 2018 - FB1: Continuïteit [bestuur]	3,91
Zelfevaluatie basiskwaliteit 2018 - FB2: Doelmatigheid [bestuur]	3,75
Zelfevaluatie basiskwaliteit 2018 - FB3: Rechtmatigheid [bestuur]	3,83
Zelfevaluatie basiskwaliteit 2018 - KA1: Kwaliteitszorg	4
Zelfevaluatie basiskwaliteit 2018 - KA2: Kwaliteitscultuur	3,36
Zelfevaluatie basiskwaliteit 2018 - KA3: Verantwoording en dialoog	4
Zelfevaluatie basiskwaliteit 2018 - OP1: Aanbod	3,57
Zelfevaluatie basiskwaliteit 2018 - OP2: Zicht op ontwikkeling	4
Zelfevaluatie basiskwaliteit 2018 - OP3: Didactisch handelen	3,15
Zelfevaluatie basiskwaliteit 2018 - OP4: (Extra) ondersteuning	3,44
Zelfevaluatie basiskwaliteit 2018 - OP6: Samenwerking	3,73
Zelfevaluatie basiskwaliteit 2018 - OP8: Toetsing en afsluiting	4
Zelfevaluatie basiskwaliteit 2018 - SK1: Veiligheid	3,82
Zelfevaluatie basiskwaliteit 2018 - SK2: Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]	4
Zelfevaluatie basiskwaliteit 2018 - OR1: Resultaten	3,67

Aandachtspunt	Prioriteit
Het aanbod sluit aan bij het (beoogde) niveau van de leerlingen.	hoog
Het onderwijs is gericht op kennis hebben van verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten.	gemiddeld
De leraren creëren een leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn.	hoog
De school beschikt over veiligheidsbeleid.	gemiddeld

8.3 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 20 januari 2015 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft de volgende onderdelen beoordeeld: Kwaliteitszorg, Zorg en begeleiding, Opbrengsten en Wet- en regelgeving. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op bijna alle onderzochte onderdelen op orde is. Er zijn nauwelijks tekortkomingen. Trots zijn we op onze beoordeling op de kwaliteitszorg.

Hieronder in het kort de mooie feedback:

De inspecteurs vonden de Willibrord een school waar zo goed mogelijk onderwijs wordt gegeven en gewerkt wordt aan een zo breed mogelijke ontwikkeling. De Willibrord kenmerkt zich door een rijke leeromgeving met een goed aanbod. De kinderen zijn blij en betrokken. Er is een continu proces gaande van evalueren en bijstellen. We weten precies wat er speelt en wat er aan de hand is. We hebben zicht op de problemen en werken hier dan ook aan. We weten wat we willen en wat we willen bereiken. Het zorgteam krijgt een groot compliment. De inspectie sprak over een gemeenschap van ouders-leerkrachten-kinderen, waarin in gezamenlijkheid en van onderaf gewerkt wordt aan het onderwijs. Ze vonden onze school een lerende organisatie met een professionele organisatie.

Natuurlijk zijn er ook ontwikkelpunten. Ze vinden dat we nog beter onze groepsplannen en -overzichten kunnen integreren in ons aanbod. Goed analyseren en van daaruit kijken wat een kind nodig heeft en wat je wil bereiken. Dit was herkenbaar.

8.4 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor Leraren (WMK) werd voor het eerst afgenomen in het schooljaar 2015-16. Daarna in het

schooljaar 2018-19. Alle beleidsterreinen komen eenmaal in de komende 4 jaar aan de orde. De vragenlijst is gescoord door alle leraren. Het responspercentage was 100%. De leraren zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,41.

Beoordeling

De ambities van de school worden een keer per vier jaar gemeten met behulp van een vragenlijst (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
vragenlijst leraren 2015-2016 - Kwaliteitszorg	3,28
vragenlijst leraren 2015-2016 - Aanbod	3,16
vragenlijst leraren 2015-2016 - Tijd	3,21
vragenlijst leraren 2015-2016 - Pedagogisch Handelen	3,29
vragenlijst leraren 2015-2016 - Didactisch Handelen	2,73
vragenlijst leraren 2015-2016 - Afstemming	3,19
vragenlijst leraren 2015-2016 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	2,93
vragenlijst leraren 2015-2016 - Schoolklimaat	3,07
vragenlijst leraren 2015-2016 - Zorg en begeleiding	3,27
vragenlijst leraren 2015-2016 - Opbrengsten	3,17
vragenlijst leraren 2015-2016 - Integraal Personeelsbeleid	3

Aandachtspunt	Prioriteit
In onze lokalen is een rijke leeromgeving zichtbaar en maakt zelfstandig werken goed mogelijk.	hoog
We bieden leerlingen voldoende keuzemogelijkheden.	hoog
Op onze school wordt aan leerlingen eigen verantwoordelijkheid gegeven.	hoog

8.5 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen (WMK) is voor het laatste afgenomen in september 2018. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 5, 6, 7 en 8. Het responspercentage was 100%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,44. De kwaliteit van de school wordt ten aanzien van leerlingen niet alleen gemeten met behulp van een vragenlijst. In de groepen staat het welbevinden van de kinderen centraal en wordt hier veel aandacht aanbesteed.

Beoordeling

De ambities van de school worden een keer per vier jaar gemeten met behulp van een vragenlijst (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Veiligheid leerlingen - Veiligheidsbeleving	3,39
Veiligheid leerlingen - Het optreden van de leraar	3,13
Veiligheid leerlingen - De opstelling van de leerling	3,32
Veiligheid leerlingen - Welbevinden	3,32
Veiligheid leerlingen - Fysieke veiligheid	3,54
Veiligheid leerlingen - Sociale veiligheid	3,58
Veiligheid leerlingen - Psychische veiligheid	3,56
Veiligheid leerlingen - Materiele zaken	3,64

8.6 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (WMK) is afgenomen in april 2019. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school (n=301). Het responspercentage was 63%. De ouders zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school: score 3,38.

Beoordeling

De ambities van de school worden een keer per vier jaar gemeten met behulp van een vragenlijst (WMK-PO)

8.7 Evaluatieplan 2019-2023

Onze school beschikt over een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg. Daarin zijn opgenomen de Quick Scan, de Schooldiagnoses en de vragenlijsten. De meerjarenplanning ziet er als volgt uit:

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	Mei 2020	Mei 2021	Mei 2022	Mei 2023
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit		X		
Onderwijskundig beleid	Sociaal-emotionele ontwikkeling	X			
Onderwijskundig beleid	Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	X			
Onderwijskundig beleid	Leerstofaanbod		X		
Onderwijskundig beleid	Taalleesonderwijs			X	
Onderwijskundig beleid	Rekenen en wiskunde		X		
Onderwijskundig beleid	Wereldoriëntatie				X
Onderwijskundig beleid	Kunstzinnige vorming		X		
Onderwijskundig beleid	Bewegingsonderwijs			X	
Onderwijskundig beleid	Wetenschap en Techniek			X	
Onderwijskundig beleid	Engelse taal			X	
Onderwijskundig beleid	Gebruik leertijd			X	
Onderwijskundig beleid	Pedagogisch handelen	X			
Onderwijskundig beleid	Didactisch handelen	X			
Onderwijskundig beleid	Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	X			
Onderwijskundig beleid	Klassenmanagement		X		
Onderwijskundig beleid	Zorg en begeleiding	X			

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	Mei 2020	Mei 2021	Mei 2022	Mei 2023
Onderwijskundig beleid	Afstemming - HGW		X		
Onderwijskundig beleid	Passend onderwijs		X		
Onderwijskundig beleid	Opbrengstgericht werken	X			
Onderwijskundig beleid	Opbrengsten	X	X	X	X
Personeelbeleid	Integraal personeelsbeleid		X		
Personeelbeleid	Schoolleiding	X			
Personeelbeleid	Beroepshouding				X
Organisatie en beleid	Schoolklimaat	X			
Organisatie en beleid	Sociale en fysieke veiligheid		X		X
Organisatie en beleid	Interne communicatie	X			
Organisatie en beleid	Externe contacten			X	
Organisatie en beleid	Contacten met ouders	X			
Zorg voor kwaliteit	Kwaliteitszorg				X
Zorg voor kwaliteit	Wet- en regelgeving				X
		12	10	7	7

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

Het College van Bestuur van de ASKO heeft in januari 2019 een Koersplan 2019 - 2023 vastgesteld. Dit plan moet gelezen worden als een koersdocument. Het beschrijft in grote lijnen welke strategische doelen de organisatie wil bereiken.

Het belangrijkste doel van het koersplan is " **de toekomst zijn we samen** ".

Hiermee bedoelen we dat onze kinderen in een samenleving leven die in een hoog tempo verandert. Wat vandaag actueel is, is mogelijk morgen al achterhaald. In die toekomst zullen onze leerlingen hun plek moeten vinden. Samen denken we na over de wereld van morgen en bereiden we onze leerlingen daarop voor. Want die wereld van morgen wordt ook bepaald door de keuzes die we vandaag maken.

Ons onderwijs kan alleen een wezenlijke bijdrage leveren aan de maatschappij van morgen, als dat onderwijs gericht is op de toekomst. Onderweg maken we keuzes die mogelijk koersverlegend zijn, omdat de maatschappij voortdurend verandert, inzichten wijzigen of nieuwe mogelijkheden worden aangedragen vanuit andere disciplines, zoals bijvoorbeeld vanuit de wetenschap.

Om ons voor te bereiden op die ontwikkelingen, blijven we samen leren en ontwikkelen. Daarmee willen we ons onderscheiden zodat we het beste onderwijs bieden aan onze leerlingen.

Ons Koersplan voor de periode 2019 – 2022 geeft de richting aan voor negen pijlers waarmee we de komende vier jaar aan het werk gaan:

1. Ons onderwijs is waardengedreven.
2. Wij hebben een onderzoekende cultuur.
3. Wij omarmen diversiteit en overeenkomsten tussen mensen.
4. Kinderen, ouders en school zijn educatieve partners.
5. Onze scholen hebben hun eigen professionele ruimte.
6. Onze onderwijsprofessional is dé succesfactor.
7. We zorgen voor toekomstgerichte leeromgevingen in en rond al onze scholen.
8. We gaan intern en extern steeds de dialoog aan.
9. We hebben een solide en kwalitatieve basis.

In ons schoolplan werken we de komende jaren aan verschillende onderdelen van het Koersplan en in de jaarplannen worden de ambities uit dit koersdocument geconcretiseerd en vastgelegd.

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	<p>Op de Willibrord is in 2023 het aanbod passend bij de onderwijsbehoefte van leerlingen en leerkrachten.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het aanbod sluit aan bij het (beoogde) niveau van de leerlingen. • We gaan ons oriënteren op een nieuwe methode Engels. • In onze lokalen is een rijke leeromgeving zichtbaar en maakt zelfstandig werken goed mogelijk. • We bieden leerlingen voldoende keuzemogelijkheden. • De leraar betreft alle leerlingen bij de les. • De leraar geeft duidelijke uitleg van de leerstof en opdrachten. • De leraar hanteert bij uitleg werkvormen die leerlingen activeren. • De leraar geeft gerichte feedback aan leerlingen. • De leraar gaat na of de lesdoelen bereikt zijn. • Het proces van opbrengst gericht passend onderwijs (OPO) borgen en verder verdiepen. • Voor de extra ondersteuning wordt vooraf een plan gemaakt. 	hoog
	<p>Op de Willibrord is in 2023 het aanbod Taal passend bij de onderwijsbehoefte van leerlingen en leerkrachten.</p> <ul style="list-style-type: none"> • In de groepen 1 en 2 zijn de lees- en schrijfactiviteiten betekenisvol en beredeneerd. • In de groepen 3 t/m 8 wordt een nieuwe spellingsmethode ingevoerd. • In de groepen 1 t/m 8 voeren we taalvorming in. • In de groepen 3 en 4 voeren we de methodiek Zin in lezen in. 	hoog
	<p>In 2023 is op de Willibrord het OGO onderwijs eenduidig.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De leraren creëren een leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn. • Invoeren van een gestructureerde aanpak van ons OGO onderwijs. • Op onze school wordt aan leerlingen eigen verantwoordelijkheid gegeven. 	hoog
	<p>Op de Willibrord is het leerklimaat ondersteunend en op maat voor alle leerlingen, ouders en collega's.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het onderwijs is gericht op kennis hebben van verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten. • De ouders/verzorgers tonen zich betrokken bij de school door activiteiten die de school daartoe onderneemt • We voeren ons communicatieplan in. • We hebben ons communicatiegedrag t.a.v. ouders vastgelegd • De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school. • De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken. • De ouders weten waar we over mee kunnen praten en beslissen binnen de schoolorganisatie • We handelen naar een eenduidige doorgaande pedagogische lijn. • We beschrijven ons handelen voor leerlingen met extra gedragsondersteuning. • De Vreedzame School borgen op het gebied van de groepsvergaderingen, verbinding TSO, inzetten mediators, zichtbaarheid, levend maken van onze grondwet. • De cooperatieve werkvormen vanuit DVS hebben een verbinding met de andere vakgebieden. • De ouders worden meegenomen in het gedachtengoed van DVS. 	hoog

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
	Op de Willibrord werken in 2023 alle leerlingen en leerkrachten met digitale materialen die het onderwijs ondersteunen. <ul style="list-style-type: none"> • Op de Willibrord hebben alle leerlingen een chromebook • Op de Willibrord werken alle leerkrachten met Gynzy. • We beschikken over een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek. 	hoog
Taalleesonderwijs	Beleid formuleren voor leerlingen met een andere taalachtergrond.	gemiddeld
Het meten van de basiskwaliteit	De school beschikt over veiligheidsbeleid.	gemiddeld

11 Meerjarenplanning 2019-2020

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op de Willibrord is in 2023 het aanbod passend bij de onderwijsbehoefte van leerlingen en leerkrachten.
	Op de Willibrord is in 2023 het aanbod Taal passend bij de onderwijsbehoefte van leerlingen en leerkrachten.
	In 2023 is op de Willibrord het OGO onderwijs eenduidig.
	Op de Willibrord is het leerklimaat ondersteunend en op maat voor alle leerlingen, ouders en collega's.
	Op de Willibrord werken in 2023 alle leerlingen en leerkrachten met digitale materialen die het onderwijs ondersteunen.

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

12 Meerjarenplanning 2020-2021

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op de Willibrord is in 2023 het aanbod passend bij de onderwijsbehoefte van leerlingen en leerkrachten.
	Op de Willibrord is in 2023 het aanbod Taal passend bij de onderwijsbehoefte van leerlingen en leerkrachten.
	In 2023 is op de Willibrord het OGO onderwijs eenduidig.
	Op de Willibrord is het leerklimaat ondersteunend en op maat voor alle leerlingen, ouders en collega's.
	Op de Willibrord werken in 2023 alle leerlingen en leerkrachten met digitale materialen die het onderwijs ondersteunen.
Het meten van de basiskwaliteit	De school beschikt over veiligheidsbeleid.

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

13 Meerjarenplanning 2021-2022

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op de Willibrord is in 2023 het aanbod passend bij de onderwijsbehoefte van leerlingen en leerkrachten.
	Op de Willibrord is in 2023 het aanbod Taal passend bij de onderwijsbehoefte van leerlingen en leerkrachten.
	In 2023 is op de Willibrord het OGO onderwijs eenduidig.
	Op de Willibrord is het leerklimaat ondersteunend en op maat voor alle leerlingen, ouders en collega's.
	Op de Willibrord werken in 2023 alle leerlingen en leerkrachten met digitale materialen die het onderwijs ondersteunen.

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

14 Meerjarenplanning 2022-2023

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op de Willibrord is in 2023 het aanbod passend bij de onderwijsbehoefte van leerlingen en leerkrachten.
	Op de Willibrord is in 2023 het aanbod Taal passend bij de onderwijsbehoefte van leerlingen en leerkrachten.
	In 2023 is op de Willibrord het OGO onderwijs eenduidig.
	Op de Willibrord is het leerklimaat ondersteunend en op maat voor alle leerlingen, ouders en collega's.
	Op de Willibrord werken in 2023 alle leerlingen en leerkrachten met digitale materialen die het onderwijs ondersteunen.

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

15 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 27NV
Naam: Willibrordschool
Adres: Diemerparklaan 9-11
Postcode: 1087 EM
Plaats: Amsterdam-IJburg

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 27NV
Naam: Willibrordschool
Adres: Diemerparklaan 9-11
Postcode: 1087 EM
Plaats: Amsterdam-IJburg

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
