



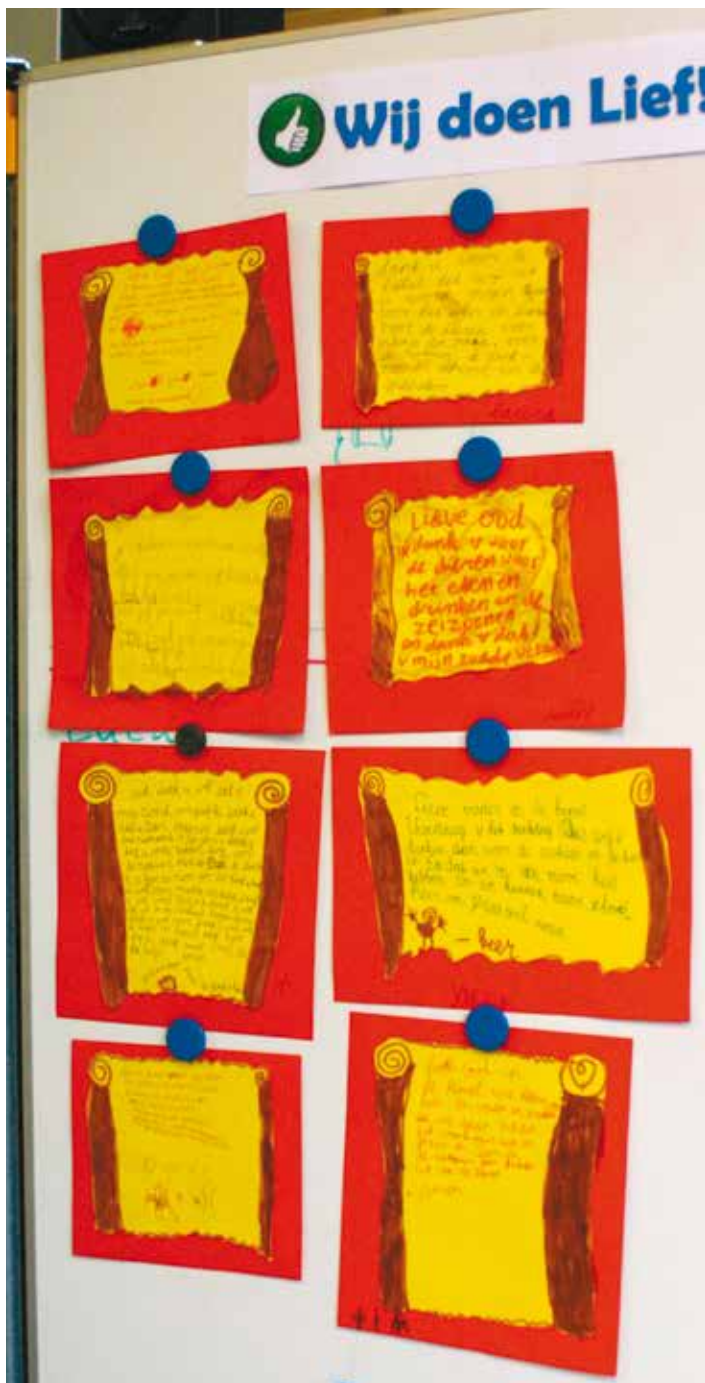
# GBS De Wegwijzer – GPO-WN

## Schoolplan 2014–2018



Gereformeerde Basisschool

**De Wegwijzer**



## Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van GBS De Wegwijzer. Dit schoolplan hoort bij het GPO-WN Koersplan 2014 – 2018 'Hart voor alle kinderen'. In dit koersplan zetten we de richting uit voor de komende vier jaar op verenigingsniveau en beschrijven we onze strategische fundamenten, onze kernwaarden en gezamenlijke ambities. In dit schoolplan beschrijven we uitgangspunten, kernwaarden en ambities op schoolniveau. In de uitwerking van de kernthema's wordt de verbinding tussen het verenigingskoersplan en dit schoolplan duidelijk zichtbaar.

Dit schoolplan beschrijft ons onderwijskundig, personeels- en kwaliteitsbeleid voor de periode 2014 – 2018.

De doelen en ambities uit dit schoolplan vertalen we jaarlijks in concrete speerpunten en activiteiten voor het onderwijs op GBS De Wegwijzer in het jaarplan.

Dit schoolplan geeft inzicht in de manier waarop we onze ambities willen bereiken. Onderwijsontwikkeling is voortdurend in beweging, daarom evalueren we jaarlijks onze plannen en passen ons handelen aan aan nieuwe inzichten en opbrengsten (Plan-Do-Check-Act). Aan het eind van elk hoofdstuk vindt u een overzicht van de doelen en te behalen resultaten.

Het schoolplan is tot stand gekomen als uitwerking op schoolniveau van het koersplan GPO-WN 2014-2018 'Hart voor alle kinderen'. Dit schoolplan van GBS De Wegwijzer heeft de instemming van het bevoegd gezag (Directeur-bestuurder dhr. R. Tromp, Molenaarsweg 1, 2401 LL Alphen a/d Rijn) en de MR van GBS De Wegwijzer.



# Inhoudsopgave

## Voorwoord Inhoudsopgave

### Hoofdstuk 1 Doorleefde identiteit van GBS De Wegwijzer in een veranderende samenleving

- 1.1 Onze schoolbeschrijving
- 1.2 Organisatiestructuur en identiteit
- 1.3 Leerling- en ouderpopulatie
- 1.4 Kernwaarden

### Hoofdstuk 2 GBS De Wegwijzer op weg naar excellent onderwijs

- 2.1 De inrichting van ons onderwijs (HGW, thematisch onderwijs, jonge kind, meer- en hoogbegaafdheid, ICT inzet in het onderwijs en de plus van excellente school)
- 2.2 De inhoud van ons onderwijs (methodes, leerlijnen)
- 2.3 De organisatie van de ondersteuning/ passend onderwijs
- 2.4 Eindresultaten onderwijs

### Hoofdstuk 3 GBS De Wegwijzer heeft een lerende cultuur

- 3.1 Professionalisering medewerkers/ onderzoekende cultuur
- 3.2 Begeleiding/ gesprekkencyclus
- 3.3 Ouders en lerende cultuur

### Hoofdstuk 4 GBS De Wegwijzer is een innovatieve en financieel gezonde organisatie

- 4.1 Kwaliteitsinstrumenten/ procedures/ tevredenheidpeilingen
- 4.2 Leerling-administratie en -volgsysteem, toetsingskader
- 4.3 Arbeidsomstandigheden (RI&E, veiligheid, gezondheid en welzijn)
- 4.4 Financieel gezond /leerlingaantallen
- 4.5 Gebouw

### Hoofdstuk 5 GBS De Wegwijzer neemt haar verantwoordelijkheid voor een menswaardige samenleving

- 5.1 Plek in de samenleving
- 5.2 Burgerschap
- 5.2 Projecten
- 5.3 Zichtbaarheid





# 1. Doorleefde identiteit van GBS De Wegwijzer in een veranderende samenleving



## 1.1 Onze schoolbeschrijving

GBS De Wegwijzer is een school met 420 leerlingen, gelegen in Zwijndrecht. De naam van onze school 'GBS De Wegwijzer' is een verwijzing naar de Bijbel, het Woord dat ons de weg wijst. Op De Wegwijzer leren de kinderen dat God er is, er altijd was en altijd zal zijn en dat we ons hele leven aan Hem mogen toevertrouwen. De ouders die voor onze school kiezen vinden het belangrijk dat hun kind onderwijs krijgt dat aansluit bij hun christelijke levensovertuiging. Wij vinden het belangrijk dat ouders zich thuis voelen en elkaar respecteren vanuit de gezamenlijk gedragen christelijke waarden en normen. Wat onze school uniek maakt is dat wij vanuit onze christelijke identiteit de gaven en talenten van alle kinderen helpen ontwikkelen, waardoor er naast de nadruk op taal en rekenen ook grote nadruk ligt op creatieve (denk) vaardigheden en is kunst en creativiteit in toenemende mate geïntegreerd in ons onderwijs.

## 1.2 Organisatiestructuur en identiteit

Op GBS De Wegwijzer werken leerkrachten, onderwijsassistentes, administratief medewerksters, conciërges. Wij zien onze medewerkers als identiteitsdragers en voeren daarom een zorgvuldig aannamebeleid. De eindverantwoordelijkheid voor de dagelijkse leiding en de aansturing van het team ligt bij de directeur. Samen met de teamleider vormt hij/zij het managementteam. Alle teamleden zetten zich vanuit hun

eigen deskundigheid en positie in om de ontwikkeling van leerlingen optimaal te bevorderen en voeren daarover regelmatig overleg. Het identiteitsbeleid en de concrete uitwerking daarvan is voortdurend onderwerp van gesprek. De taken en verantwoordelijkheden van de directeur zijn beschreven in het managementstatuut.

## 1.3 Leerling- en ouderpopulatie

De leerlingen komen uit Zwijndrecht, Hendrik Ido Ambacht, Dordrecht, Alblasserdam en Werkendam. Onze kinderen wonen in dorpen en steden, in hoogbouw en laagbouw. Ze behoren overwegend tot de kerkgenootschappen Gereformeerde Kerk (vrijgemaakt), Nederlands Gereformeerde Kerk, Christelijk gereformeerde kerk, Evangelische gemeenten, Protestantse Kerk Nederland. Het opleidingsniveau van de ouders loopt sterk uiteen, maar we hebben nagenoeg geen achterstandsleerlingen. De uiteenlopende achtergronden van de leerlingen zijn op school merkbaar. De niveaoverschillen tussen leerlingen per groep kunnen behoorlijk groot zijn. Dit betekent dat we in staat moeten zijn om in te spelen op verschillende leervragen, variërend van leerlingen met beperkingen tot hoogbegaafde leerlingen. Ook de wijze waarop ouders al dan niet betrokken kunnen zijn bij het onderwijsproces kan verschillen. In de afgelopen vier jaar is het leerlingaantal gestegen van 380 naar 421. Voor de komende jaren is de prognose dat de school verder zal blijven groeien.



## 1.4 Kernwaarden

Wij doen ons werk op GBS De Wegwijzer vanuit de kernwaarden Liefde, Passie, Verbinding, Vertrouwen en Eigenaarschap. Dat zijn de basisprincipes die leidend zijn

voor onze houding als christen-professional. De kernwaarden worden zichtbaar in ons gedrag en we willen daar zowel intern als extern op aangesproken worden

### Thema 1 Doorleefde identiteit in een veranderende samenleving.

Prestatie-indicatoren	Frequentie	Score, streefdatum of resultaat in %
Ouders, leerlingen en medewerkers geven hun mening over de identiteit en de identiteitsdragers in de tevredenheidpeiling.	1x per 2 jaar	respons $\geq$ 50% / score $\geq$ 8
Afname kernwaarden-check uit het GPO-WN koersplan.	1x per jaar	score $\geq$ voldoende
Afname kwaliteitskaart identiteit.	1x per jaar	score $\geq$ voldoende
De directeur voert jaarlijks geloofsgesprekken tijdens studiedag en/of teamoverleg.	1x per jaar	100% verslaglegging functioneringsgesprekken/ beoordelingsgesprekken
Het Identiteitsberaad komt minimaal 1x per jaar bijeen en bespreekt een onderwerp uit bezinboek.	1x per jaar	100% deelname
Op het teamoverleg is identiteitsbeleid minimaal 2x per jaar onderdeel van de agenda.	2x per jaar	- bespreken en analyseren kernwaardencheck - bespreken kwaliteitskaart identiteit
Op ouderavonden is identiteitsbeleid minimaal 1x per jaar onderdeel van de agenda.	1x per jaar	100% onderdeel agenda
De directeur toont aan dat identiteit zichtbaar is in de hele school.	1x per jaar	rapportage teamleider aan directeur

Teamleden hebben wekelijks een opening met Bijbellezen en gebed.	1x per week	100%
Leerlingen hebben een eigen actieve inbreng bij het gebed in de klas en tijdens weekopeningen en sluitingen.	99%	100%
Ouders hebben een eigen actieve inbreng tijdens weekopeningen en sluitingen.	1x per jaar	einde schooljaar
Geloofsthema's en de methode Levend Water zijn een vast onderdeel in de nieuwsbrief op groepsniveau.	4x per jaar	nieuwsbrief
Het identiteitsproject is een vast onderdeel van het schooljaar.	1x per jaar	rapportage jaarverslag
De identiteitscommissie heeft één keer per jaar contact met het team om een beeld te krijgen van hoe identiteit in de praktijk wordt vorm gegeven en inhoud heeft.	1x per jaar	100% deelname leerkrachten
In de schoolgids is identiteit en de prestatie-indicator identiteit in de veranderende samenleving verwoord.	1x per jaar	schoolgids
Ouders zijn actief betrokken bij de vormgeving van de identiteit.	1x per jaar	rapportage jaarverslag
De school betreft de buurt bij activiteiten rond identiteit.	1x per jaar	rapportage jaarverslag







BOYS and GIRLS





## 2. GBS De Wegwijzer op weg naar excellent onderwijs



Gereformeerde Basisschool  
**De Wegwijzer**

## 2.1 De inrichting van ons onderwijs

### Handelingsgericht werken (HGW)

Binnen onze school wordt er gewerkt met groepsplannen voor de vakken rekenen, taal en lezen. In principe wordt er bij iedere les gewerkt in drie niveaus.

De basisinstructie (met verwerking) aan de hele groep, een verlengde instructie (met verwerking) aan kinderen die dit nodig hebben en extra materiaal voor verbreding en verdieping voor kinderen die hier behoefte aan hebben. De onderwijsbehoeften van het kind, en de belemmerende en stimulerende factoren zijn uitgangspunt bij het indelen van kinderen in de verschillende groepen. De leerkracht is bij handelingsgericht werken de cruciale figuur. Zijn/haar handelen doet er toe. Door het werken met groepsplannen werken leerkrachten doelgericht. Deze doelen worden aan het eind van een periode geëvalueerd. Dit alles gebeurt in de evaluatieve cyclus van het HGW. De vier fases van deze cyclus zijn:

1. Signaleren: Wat heeft deze groep/leerling van mij nodig.
2. Analyseren: Wat zijn de onderwijsbehoeften van mijn groep/leerlingen
3. Plannen: Ik cluster de leerlingen in drie groepen en schrijf een plan
4. Realiseren: Ik ga aan de slag met mijn groepsplan.

Voor de komende periode is ons speerpunt m.b.t handelingsgericht werken:

- het ontwikkelen van flexibele groepsplannen en
- het maken van goede analyses naar aanleiding van het afnemen van toetsen van het leerlingvolgsysteem
- Samenwerking met de ouders

### Thematisch onderwijs

Wij organiseren ons onderwijs aan de hand van de leerlijnen. Voor de kernvakken rekenen, taal en spelling gebruiken wij ook methodes. Voor de zaakvakken en de creatieve vakken worden aan de hand van de leerlijnen doelgerichte activiteiten gezocht waarbij gelet wordt op de inzet van verschillende leerstrategieën. Daarbij wordt ingegaan op hoe kinderen leren 'leren door denken'. Hiervoor worden de denkstrategieën van Bloom voor gebruikt. Dit betekent dat om een bepaalde denkstrategie (bijvoorbeeld onderzoekend, creatief, analytisch denken) te stimuleren er specifieke vragen worden gesteld. Binnen het thematisch onderwijs worden de onderzoeksvaardigheden van de kinderen gestimuleerd. Door het stellen van onderzoeksvragen en het leren van hoe een onderzoek wordt opgezet, leren de kinderen om hun natuurlijke nieuwsgierigheid systematisch in te zetten bij hun ontwikkeling.



## Onderwijs aan het jonge kind

Als kinderen bij ons op school komen, hebben ze al een hele ontwikkeling achter de rug. Wij willen kinderen onderwijs geven dat past bij de fase van hun ontwikkeling (zone van naaste ontwikkeling). Kinderen van 4 en 5 jaar zitten bij ons op school bij elkaar in een groep. Jonge kleuters leren van oudere kleuters maar ook vice versa. Met behulp van ons observatie- en registratiesytemen ParnasSys en de KIJK-lijnen brengen we de ontwikkeling van het kind in beeld en dit is uitgangspunt voor het bepalen van wat dit kind van ons nodig heeft. We waarborgen een goede doorgaande lijn van groep 2 naar groep 3 door middel van de leerlijnen van SLO. Wij gebruiken methoden van groep 3 op zo'n manier dat zij aansluiten op het onderwijs van groep 2. Dit doen wij door de methodes te onderzoeken aan de hand van de leerlijnen. Er is daarnaast een intensieve samenwerking tussen de collega's van groep 2 en 3 om de doelen en de leerlijnen goed af te stemmen. De basis van het zelfstandig werken wordt gelegd in de groepen 1 en 2 en daarop wordt verder gebouwd in de volgende groepen volgens de door ons op te stellen kwaliteitskaart zelfstandig werken.

## Onderwijs aan meer- en hoogbegaafde kinderen

Wij hebben aandacht voor kinderen met specifieke onderwijsbehoeften. Hieronder vallen ook onze toptalenten. Kinderen die naast de reguliere leerstof om eigen uitdaging, verbreding en verdieping van de leerstof vragen. Het is ons doel om in de komende vier jaar ons onderwijs zo te hebben ingericht, waardoor ook deze kinderen binnen hun eigen groep kunnen krijgen wat ze nodig hebben. Daarbij richten we ons op het ontwikkelen van competenties zoals onderzoekende vaardigheden, analyseren, communicatieve vaardigheden, leren reflecteren, samenwerken en oplossingsgericht werken etc. Hierbij gebruiken leerkrachten passende didactische structuren waar binnen dit te verwezenlijken is.

## Onderwijs met ICT

ICT is een belangrijk middel dat niet meer weg te denken is in de maatschappij en daarmee ook in onze school. Wij willen de leerlingen van nu toerusten voor de maatschappij van morgen. Daarom is het onze ambitie om kwalitatief hoogwaardig, effectief inhoudelijk onderwijs te bieden waarbij eigentijdse ICT-middelen door vaardige leerkrachten optimaal worden ingezet. Onze leerkrachten zijn meer en meer in staat om als arrangeur de juiste bouwstenen uit zowel bestaande methodes als uit overige (digitale) lesmaterialen te halen en deze toe te passen binnen hun lessen.

Wij vinden het bij de professie van een leerkracht horen dat hij de benodigde ICT-vaardigheden beheerst. Vandaar dat we in het cursusjaar 2013-2014 de aanwezige vaardigheden vastgesteld en in kaart gebracht hebben. In het cursusjaar 2014 organiseren wij een passend professionaliseringsaanbod, waarbij we ons specifiek focussen op de volgende deelgebieden:

- kennis van groeps-specifieke software;
- toepassen van ICT-middelen voor de drie instructieniveaus;
- expertise-uitwisseling ICT-middelen en onderwijs.

Daarnaast vinden we het van groot belang dat zowel de leerkrachten als de leerlingen mediawijs zijn. Onze leerkrachten zetten Social Media op een professionele manier in en kennen de mogelijkheden en risico's van het gebruik van deze media. Er worden lessen gegeven in media-wijsheid.

Onze school gebruikt het leerlingvolgsysteem ParnasSys. Hierin houden we nauwgezet de toetsresultaten en leerontwikkeling van onze leerlingen bij. Ons uiteindelijke doel is om iedere leerling zo optimaal mogelijk de kans te geven binnen zijn of haar mogelijkheden te groeien. In het cursusjaar 2014-2018 focussen we ons specifiek op

het ontwikkelen van flexibele groepsplannen en de analyse van gegevens.

Onze school werkt met eigentijdse, moderne middelen en zorgt ervoor dat onze medewerkers en leerlingen beschikken over onzorgde werkplekken die voldoen aan de gestelde eisen. In het cursusjaar 2014-2018 hebben we begroot dat de volgende zaken worden vervangen/aangeschaft:

- beamers;
- laptops;
- tablets.

Vanaf het cursusjaar 2014 focussen wij ons concreet op het innovatieve project Snappet, waarbij we de volgende (onderwijskundige) doelstellingen hebben geformuleerd:

- kinderen leren door onmiddellijke feedback;
- er wordt flexibel omgegaan met de differentiering omdat wordt aangesloten bij wat kinderen nodig hebben om te leren;
- voor het leren met behulp van tablets wordt dieper kennis genomen van de leerlijnen;
- leerlingen hebben significant hogere resultaten ( $\geq 5\%$ ).

De middelen die we hiervoor inzetten zijn tablets.

### **Bovenschools**

Op bovenschools niveau heeft onderwijs-met-ICT een grote focus. Zo investeert GPO-WN in de infrastructuur en de ondersteuning van de scholen door de inzet van Regionale ICT-ers en een ICT-projectleider. Ook rondom communicatie en samenwerking neemt ICT zijn ondersteunende rol in. Zo wordt er onder andere gebruik gemaakt van een digitale leeromgeving, waarin kennis uitgewisseld en gebruik van elkaars expertise gemaakt wordt.

In het cursusjaar 2014-2015 zal er op bovenschools niveau een duidelijke visie ontwikkeld worden als het gaat om nieuwe technologische ontwikkelingen (software in the cloud, inzet van tablets etc). Op basis van dit visietraject zal eind 2015 een nieuwe investerings- en vervangingsronde plaatsvinden.

## **2.2 De inhoud van ons onderwijs (methodes, leerlijnen)**

Het leerstofaanbod op GBS De Wegwijzer voldoet aan de kerndoelen uit de wet op het Primair Onderwijs.

Wij werken met de volgende methoden/leerlijnen om de eindtermen te behalen:

- Voor de groepen 1-2: Kijklijnen, Schatkist
- Aanvankelijk lezen: Veilig Leren Lezen
- Voortgezet lezen: Eigen Leerlijn lezen, schoolafspraken
- Begrijpend lezen: Kidsweek
- Taal: Taaljournaal
- Spelling: ...
- Rekenen: ...
- Biologie: ... (bronnenboek bij thematisch werken)
- Aardrijkskunde: ... (bronnenboek bij thematisch werken)
- Geschiedenis: .... (bronnenboek bij thematisch werken) en de vensters PO
- Expressieonderwijs: Moet je doen
- Verkeer: ...
- Godsdienst: Levend Water
- Sociaal-emotionele vorming: Kanjertraining



Methodes worden in principe vervangen rond de afschrijvingstermijn. Het handelingsgericht werken en de analyses van de leerling-resultaten en de leerlijnen van de betreffende vakken zijn hierin leidend. Deze leerlijnen zijn de basis voor de groepsplannen.

## 2.3 De organisatie van de ondersteuning/Passend Onderwijs

Wij bieden op GBS De Wegwijzer Passend Onderwijs aan alle leerlingen die binnen ons schoolondersteuningsprofiel passen. De Teamleider/Interne Begeleider (IB-er) is verantwoordelijk voor de leerlingondersteuning die met de beschikbare middelen op school gegeven kan worden en organiseert passende ondersteuning (lichte of zware ondersteuning) volgens de procedures van het Samenwerkingsverband Drechtsteden waarbij onze school is aangesloten. Voor de organisatie van de ondersteuning op school, zie onze zorgstructuur.

## 2.4 Eindresultaten onderwijs

Het is onze opdracht om met goed onderwijs het beste uit leerlingen te halen. We hebben al aangegeven hoe we de opbrengsten monitoren en toetsen. We zijn ons bewust dat niet al ons onderwijs in toetsresultaten is uit te drukken. Ons onderwijs kenmerkt zich door de aandacht voor niet-toetsbare opbrengsten (denk aan geloofsoopvoeding, vorming van sociaal-emotionele identiteit). Het is ons doel dat leerlingen onze school verlaten met voldoende bagage om het vervolgonderwijs dat bij hun niveau past aan te kunnen.

De wel-toetsbare resultaten verkrijgen we door tussentoetsen en een eindtoets. Aan het eind van het 7e leerjaar bepalen leerkracht, IB-er en directeur in samenspraak het gewenste CITO-eindresultaat aan de hand van trendanalyses van de groep. Jaarlijks wordt de CITO-eindtoets afgenomen. Onze ambitie is een CITO-eindgemiddelde resultaat van 536 of hoger.

Thema 2 GBS De Wegwijzer is een excellente school

Prestatie-indicatoren	Frequentie	Score, streefdatum of resultaat in %
GBS De Wegwijzer behaalt bovengemiddelde scores op de tussentoetsen rekenen, taal, spelling, technisch lezen op groepsniveau.	2x per jaar	bovengemiddeld januari en juni
GBS De Wegwijzer behaalt een $\geq$ gemiddelde score op de CITO-eindtoets.	1x per jaar	$\geq$ 536

Het team bespreekt de CITO/eindscore van de school, conform de door haar vooraf vastgestelde norm.	1x per jaar	100%, rapportage teamleider aan directeur
Het team analyseert o.l.v. de IB-er de leerwinst van de school (vanaf 2015).	1x per jaar	februari en juni
De teamleider stelt samen met de leerkracht het groepsplan vast naar aanleiding van de analyse van de resultaten van het leerlingvolgsysteem en de entreetoets.	1x per jaar	februari en juni
Leerkrachten zijn in staat om op basis van de kwantitatieve en kwalitatieve analyses hun handelen af te stemmen op de onderwijsbehoeften van leerlingen.	1x per dag	groepsplannen, 100% gesprekscyclus, aantoonbaar in bekwaamheidsdossier
Directeur en teamleider bespreken met het team de onderwijskundige en organisatorische aanpak in relatie met de resultaten van de school en stelt doelen per schooljaar.	1x per jaar	jaarplan team
Het team vult de kwaliteitskaart opbrengstgericht werken in.	1x per 2 jaar	2014
De school bespreekt de kenmerken van de leerling-populatie en beschrijft hoe zij het onderwijs hierop adequaat afstemt.	1x per jaar	groepsplan, teamplan, aantoonbaar in bekwaamheidsdossier leerkracht
Op De Wegwijzer worden flexibele groepsplannen gehanteerd.	2017	100%
Ouders en leerlingen zijn partner bij het handelingsgerichte werken.	2014 – 2018	100% rapportage directeur, positief LTO en OTO
De inspectie beoordeelt GBS De Wegwijzer voldoende.	1x per 4 jaar	voldoende
Ouders en leerlingen geven hun mening over het schoolklimaat, het onderwijs en de veiligheid op school in de tevredenheidspeiling heeft.	1x per 2 jaar	score $\geq$ 8
Het team vult de kwaliteitskaart excellente school in.	1x per 2 jaar	score $\geq$ 8





GBS De Wegwijzer vraagt het predicaat excellente school aan.		jaar: 2016
De directeur werkt met het team aan een opvallend profiel van de school naast identiteit.	1x per jaar	excellent op het gebied van onderzoeksmatig werken door team en leerlingen en denkvaardigheden van de 21ste eeuw
De sociale groepsvorming is een vast onderdeel in het onderwijsaanbod van groep 1 tot en met groep 8.	het hele jaar door	tot herfst specifieke aandacht voor groepsvorming. aantoonbaar in bekwaamheidsdossier leerkracht
Positive Behavior Solution draagt bij aan het schoolklimaat.	1x per dag	Visiedocument
Leerkrachten volgen de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen met behulp van het instrument ZIEN!	minimaal 1x per jaar	100% registratie ParnasSys
Het team bespreekt en analyseert de resultaten met betrekking tot de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen in de school.	1x per jaar	100% bespreking teamvergadering
Het team maakt onder leiding van de teamleiders een passend groepsplan voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van de groep en evalueert dat.	2x per jaar	100% aanwezig in ParnasSys
De teamleider organiseert adequate ondersteuning voor leerlingen die lichte of zware ondersteuning nodig hebben bij het samenwerkingsverband.	waar nodig	100% rapportage naar zorgteam
Leerkrachten begeleiden kinderen bij sociale media ICT.	1x per dag	visiedocument
Leerkrachten zetten tablets in bij het onderwijs voor rekenen, taal en spelling.	1x per dag	visiedocument

Leerkrachten zetten ICT in bij de vormgeving van onderwijs passend bij de leerbehoeften.	1x per dag	visiedocument
Elk vakgebied wordt geregistreerd in ParnasSys.	1x per week	ParnasSys
De Wegwijzer heeft een beredeneerd aanbod voor de ontwikkeling van creatieve denkvaardigheden (van de 21ste eeuw) voor alle kinderen van groep 1 tot en met 8.	2014 – 2016	rapportage directeur en visiedocument
De begaafdheidsspecialist organiseert passend onderwijs op school voor leerlingen die meer uitdaging nodig hebben en coacht collega-leerkrachten.	4x per jaar	rapportage aan directeur
Het onderwijs van de zaakvakken worden betekenisvol aangeboden door middel van thematisch werken.	1x per week	volgens visiedocument, 100% aanwezig in klassenmap
In de onderbouw wordt het onderwijs betekenisvol aangeboden door middel van ontwikkelingsgericht onderwijs.	1x per dag	visiedocument, 100% aanwezig in klassenmap
De Wegwijzer heeft een beredeneerd aanbod voor het onderwijs voor de zaakvakken, kunst, bewegingsonderwijs, filosofie en denkvaardigheden.		visiedocument, 100% aanwezig in klassenmap
Leerkrachten kennen de leerstoflijnen rekenen zoals vastgelegd in het rekenbeleidsplan.	1x per dag	100%
Leerkrachten kennen de leerlijnen in de gebruikte methode en in het bijzonder die van hun eigen leerjaar. Zij zijn in staat om eventuele hiaten op te sporen en in te vullen.	1x per dag	100%, 100% aanwezig in klassenmap
Leerkrachten zijn in staat de taalmethode om te zetten in interactieve lessen.	1x per dag	100%, 100% aanwezig in klassenmap



Leerkrachten zijn in staat om de (doelen van de) taaldomeinen te integreren in hun lessen.	1x per dag	100%, 100% aanwezig in klassenmap
Leerkrachten borgen het onderwijs in de klassenmap zoals afgesproken in het onderwijshandboek.	1x per jaar	100%
Er is een plan van aanpak om bij de groei van de school de kwaliteit (doorgaande lijnen op pedagogisch, didactisch, en identiteitsgebied) te waarborgen.	vanaf 2014	onderwijshandboek





### 3. GBS De Wegwijzer heeft een lerende cultuur



## 3.1 Professionalisering medewerkers/ onderzoekende cultuur

De ontwikkelingen in het onderwijs volgen elkaar snel op en medewerkers hebben steeds meer te maken met (complexe) problemen. Binnen onze school willen wij ons daarom nadrukkelijk inzetten voor een verdere professionalisering van onze medewerkers. Uitgangspunt daarbij is dat iedere medewerker eigenaar is van zijn eigen professionele ontwikkeling. Dit vraagt om zelfreflectie en de wil om te ontwikkelen.

### **Doel van onze professionalisering:**

Iedere medewerker is in staat nieuwe ontwikkelingen in te voeren in de dagelijkse praktijk. Daartoe is het belangrijk dat alle medewerkers zich kunnen verantwoorden voor hun ontwikkeling. De vijf kernthema's uit dit schoolplan bepalen de richting van onze ontwikkeling.

Excellent onderwijs is een belangrijk thema en als school willen wij dit mede bereiken door te streven naar een teamsamenstelling met een groeiend aantal medewerkers met een 'master-opleiding'. Concreet willen wij dat in 2018 30 % van de medewerkers een master-diploma heeft.

Bij het professionaliseren van onze medewerkers maken wij gebruik van de GPO-WN Academie. De Academie heeft als vertrekpunt in haar activiteiten het leren van elkaar en stimuleert het leren tussen scholen en het leren binnen schoolteams. Zij wil daarbij gebruik maken van de diverse netwerken die er zijn.

De professionalisering op onze school vindt plaats door bijscholing van onze

- Taalcoördinator voor ons taalbeleid;
- Rekencoördinator van ons rekenbeleid;

- PBS-coach voor ons positieve gedragsbeleid;
- Intern begeleider voor ons zorgbeleid;
- Begaafdheidsspecialist.

Deze lijst met 'coördinatoren' op deelgebieden zal op onze school de komende jaren verder groeien. Voor hoog- en meerbegaafden zullen we in 2014 onze coördinator ook via het netwerk van de Academie bijscholen.

Om dit proces van 'leren van elkaar' te faciliteren zullen wij als school gebruik maken van het GPO-WN-brede 'electronic learning' (ELO). Zonder grote afstanden te hoeven reizen, kunnen onze teamleden op het meest geschikte moment hun nascholing oppakken. Als team zal vooral het 'blended leren' ingezet worden. Dit houdt een combinatie in van individueel digitaal cursusaanbod en een feitelijke ontmoeting tussen groepen mensen.

Om goed onderwijs te kunnen geven, dient de leerkracht zijn werk te kunnen verantwoorden uit bronnen & data. Steeds meer analyse en onderzoek is nodig om ieder kind het passende aanbod te geven wat hij nodig heeft. Onophoudelijk dienen we onszelf te evalueren op ons onderwijs.

Nadat in de afgelopen jaren een deel van het team getraind is op een onderzoekende houding, zullen al onze teamleden individueel een cursus volgen op het doen van goed onderzoek. Daarnaast zullen wij ons als team trainen op vergader- en gesprekstechnieken om inhoudelijk en mening-vormend het gesprek met elkaar te voeren. De domeinen waar wij als school de komende jaren gericht nascholing op volgen, zijn:

- socratische gespreksvoering;
- het maken van goede analyses;
- reflecteren op jezelf en anderen;



- het geven van goede feedback;
- het leiding geven aan het stellen van leervragen en onderzoeksvragen door kinderen.

Onze medewerkers zijn verantwoordelijk voor hun eigen professionalisering. Binnen de ELO-omgeving zullen zij hun scholing en ontwikkelingen bijhouden en zo concreet werken aan hun bekwaamheidsdossier. De leidinggevende is hierin steeds gesprekspartner en borgt de groei van ons team naar excellente leerkrachten.

Binnen GPO-WN en ook op onze school zetten wij ons in voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom blijven we zoeken naar mogelijkheden van professionalisering om de doelen op de vijf kernthema's te realiseren.

## 3.2 Begeleiding/ gesprekkencyclus

Het past binnen de cultuur van GPO-WN en van onze school dat medewerkers zich blijven ontwikkelen. Dat gebeurt door na- en bijscholing, maar ook door goed personeelsbeleid. Het gesprek tussen de leidinggevende en de medewerker is daarin een belangrijke schakel. We onderscheiden drie belangrijke formele gesprekken gericht op de ontwikkeling van de medewerker:

- doelstellingengesprekken (met persoonlijke ontwikkelingsplannen in relatie tot schoolplan);
- functioneringsgesprekken;
- beoordelingsgesprekken.

Bij de start van het schooljaar heeft de medewerker met de leidinggevende een gesprek (het doelstellingengesprek) en maakt afspraken voor het komende jaar. Het **doelstellingengesprek** is gericht op de concrete acties die de werknemer zich voorneemt voor de ontwikkeling van

zijn groep en van zichzelf als professional.

De gemaakte afspraken worden vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan. Aan het eind van het schooljaar wordt de uitvoering van de afspraken geëvalueerd in een functioneringsgesprek of een beoordelingsgesprek. De verschillende gesprekken hebben elk een eigen insteek.

### Introductiebeleid

Wanneer medewerkers nieuw zijn op school en een tijdelijk contract hebben, wordt intensievere begeleiding gegeven. Personeelsbegeleiding vraagt maatwerk, niet alle nieuwe personeelsleden zullen dezelfde mate en vorm van begeleiding vragen. Binnen GPO-WN hebben we een introductiebeleid, bestaand uit een organisatie- en schoolspecifiek gedeelte. Op school stellen wij voor nieuwe medewerkers een concreet begeleidingsplan (inclusief coaching) op.



## 3.3 Ouders en lerende cultuur

Samenwerking tussen ouders en leerkrachten bevordert de ontwikkeling van kinderen. Daarom voeren wij een actief ouderbetrokkenheidsbeleid om die samenwerking inhoud en vorm te geven.

Wij zetten betrekken ouders bij en rusten hen toe voor de leerondersteuning van hun kind:

- handelingsgericht werken gesprekken aan het begin van het jaar met ouders, vanaf groep 5 met ouders en kinderen, waar we de stimulerende en belemmerende factoren bij het leren gaan begrijpen;
- vormgeving van het vormend onderwijs (godsdienst, seksualiteit) samen met de ouders;
- regelmatige evaluatie van het huiswerkbeleid en de inzet van ouders bij het huiswerk.

Thema 3 GBS De Rank heeft een lerende cultuur.

<b>Prestatie-indicatoren</b>	<b>Frequentie</b>	<b>Score, streefdatum of resultaat in %</b>
Elke medewerker heeft een actueel bekwaamheidsdossier.	2x per jaar	100%
Elk teamlid volgt 2x per jaar een cursus (met uitzondering van diegene die een master opleiding volgt) en registreert deze in zijn/haar bekwaamheidsdossier.	2x per jaar	100%
De taal/reken/PBS-er/IB-er/ begaafdheidscoördinator ontwikkelen zich in Professionele leergemeenschappen via de netwerkbijeenkomsten van GPO-WN.	4x per jaar	netwerkbijeenkomsten opkomst $\geq$ 80%
Directeur en leerkrachten doen 1x per 4 jaar een self-assessment.	1x per 4 jaar	100%
Directeur en leerkrachten staan vanaf 2015 geregistreerd in respectievelijk het schoolleidersregister en het lerarenregister.	1x per jaar	100%
De directeur vult 1 x per 2 jaar de kwaliteitskaart dienend leiderschap in.	1x per 2 jaar	score $\geq$ 8





De school heeft een actief ouderbetrokkenheidsbeleid.	1x per jaar	betrekken bij Handelingsgericht werken, Kanjertraining, seksuele vormgeving, huiswerkbeleid, godsdienstige vorming
Het team pakt schoolontwikkeling aan via de onderzoeksmatige aanpak.	minimaal 1x per jaar	actie-onderzoek naar aanleiding van wat volgt uit analyses van de resultaten, aantoonbaar in bekwaamheidsdossier leerkracht.
Leerkrachten ontwikkelen zich in groepsvormingsprocessen.	1x per jaar	100%, aantoonbaar in bekwaamheidsdossier leerkracht
Leerlingen hebben een onderzoekende houding en leren zelf een leerdoel te stellen.	1x per dag	100%, aantoonbaar in bekwaamheidsdossier leerkracht
Leerkrachten ontwikkelen zich in didactische vaardigheden zoals genoemd in de literatuur (Marzano en Hattie).	jaarlijks twee vaardigheden	100%, aantoonbaar in bekwaamheidsdossier leerkracht
Leerkrachten, ouders en kinderen zijn partners in het reflecteren en feedback geven.	1x per dag	100%, aantoonbaar in bekwaamheidsdossier leerkracht
Rond de domeinen van het koersplan worden kenniskringen georganiseerd. Hierbij wordt samengewerkt met andere scholen van GPO-WN.	het hele jaar door	100% zichtbaar in jaarplanning en vergaderingen





## 4. GBS De Wegwijzer is een innovatieve en financieel gezonde organisatie



Wij streven naar voortdurende bewaking, toetsing, verbetering en borging van de kwaliteit van de schoolorganisatie. De kwaliteitszorg bestrijkt alle beleidsterreinen, het primaire proces (het onderwijskundig beleid), het secundaire proces (materieel, financieel en personeelsbeleid) en het gevoerde kwaliteitsbeleid zelf. In dit hoofdstuk geven we aan hoe we de kwaliteit bewaken, verbeteren en borgen in een cyclisch proces (Plan - Do - Check -Act).

## 4.1 Kwaliteitsinstrumenten/ procedures/tevredenheid-peilingen

We maken gebruik van de volgende kwaliteitsinstrumenten/ procedures om de kwaliteit van de processen en producten te verbeteren en te borgen:

### Primaire proces:

- methode en niet-methodetoetsen/ leerlingvolgsysteem;
- groepsoverzichten, groepsplannen en -evaluaties;
- toetsanalyses en groepsbezoeken;
- gesprekscyclus leerkrachten (doelstellingengesprekken, functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken);
- Richtinggevend Online: teamjaarplannen en persoonlijke ontwikkelingsplannen;
- klachtenprocedures en geschillenregeling;
- tevredenheidspenningen ouders, leerlingen en medewerkers.

### Secundaire proces:

- financieel en materieel beleid: begrotingsmodel PO-raad, begrotingsgesprekken;
- personeelsbeleid: gesprekkencyclus, nascholingsbeleid, bekwaamheidsdossier;
- risico inventarisatie en evaluatie (RI&E).

## 4.2 Leerling-administratie- en volgsysteem, toetsingskader

### Leerling-administratie en -volgsysteem

Wij gebruiken op school het leerlingadministratie en leerlingvolgsysteem ParnasSys. Met dit systeem is het mogelijk om leerlinggegevens vast te leggen, bij te houden en te volgen door de jaren heen, zodat alle data voor intern en extern gebruik direct en overzichtelijk beschikbaar zijn. De gebruiksmogelijkheden van dit leerlingadministratie- en volgsysteem voor een efficiënte administratie en beheer van leerlinggegevens worden steeds geactualiseerd. Wij voeren de volgende onderdelen in in het schooljaar 2014-2015:

- digitaal rapport

Alle ouders van onze school hebben een inlogcode voor het Ouderportaal zodat zij thuis het dossier van hun kind kunnen inzien en hun prestaties op methodetoetsen en niet methodetoetsen kunnen volgen. We checken regelmatig hoe ouders deze mogelijkheid waarderen.

GBS de Wegwijzer geeft onderwijs van hoge kwaliteit. We gebruiken de leerlinggegevens, toetsgegevens en observaties om ons onderwijs te toetsen en het didactisch handelen van de leerkracht te verbeteren. De notities en gespreksverslagen voegen belangrijke informatie toe. Na bespreking en analyse van de gegevens wordt een passend onderwijsarrangement opgesteld dat rekening houdt stimulerende en belemmerende factoren en waarin leerdoelen, ambities en niveaudoelen zijn opgesteld die van deze kinderen (gelet op de verzamelde gegevens) verwacht mogen worden. Dit plan wordt op vaste tijden geëvalueerd en bijgesteld.



### Toetsingskader

Op GPO-WN-niveau zijn afspraken gemaakt over de af te nemen toetsen, de wijze van afnemen, het tijdstip van toetsafname: het toetsingskader.

Twee maal per jaar worden de gegevens van alle GPO-WN-scholen met elkaar vergeleken. Op basis van deze vergelijkingen worden GPO-WN-brede professionele leergemeenschappen gevormd zodat alle scholen leren van elkaar. Ambities voor de duur van dit schoolplan:

- leerkrachten beschikken over goede analysevaardigheden;
- leerkrachten zijn in staat de verzamelde gegevens over de kinderen te interpreteren en te gebruiken voor een plan van aanpak, en voor het bepalen van hun eigen didactische handelen;
- leerkrachten kunnen reflecteren op hun eigen onderwijsgedrag om te komen tot een passende pedagogische en didactische benadering van de kinderen



- waardoor kinderen gemotiveerd worden voor het leren;
- leerkrachten beschikken over een groot en divers didactisch repertoire (onder andere het sturen van het stellen van leer- en onderzoeksvragen door kinderen, het stimuleren van kinderen met meer- en hoogbegaafdheid);
- leerkrachten zijn in staat om verantwoording af te leggen van hun behaalde doelen.

## 4.3 Arbeidsomstandigheden (RI&E, veiligheid, gezondheid en welzijn)

Als school streven wij naar optimale arbeidsomstandigheden voor ons personeel. Het Arbobeleid is gericht op waarborging van de veiligheid en gezondheid van medewerkers en op het voorkomen en beheersen van psychosociale arbeidsbelasting. Het is daarom belangrijk dat de school zo georganiseerd wordt dat onaanvaardbare risico's in principe zijn uitgesloten. Vermijdbaar verzuim door ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt zo veel mogelijk tegengegaan.

Als school hebben we voor de duur van dit schoolplan de volgende doelen

- scholing om grip op het vak van de leerkracht te blijven houden;
- ontwikkeling van mastership op specifieke vakgebieden;
- aandacht voor het nemen van verantwoordelijkheid voor het houden van een goede werk- en privébalans;
- bespreekbaar maken van de omgang met werkdruk en werkbelasting.

Er is een bovenschoolse Arbocommissie GPO-WN, bestaande uit een schooldirecteur met taken van preventiemedewerker, een stafmedewerker P&O en een



lid van de (G)MR. Deze Arbo-commissie evalueert voor het einde van ieder schooljaar het gevoerde arbobeleid van de scholen en de maatregelen die voortvloeien uit de diverse RI&E's. De Arbocommissie maakt hiervan een Arbojaarverslag en kan voorstellen doen om het arbobeleidsplan aan te passen. Ook is deze commissie verantwoordelijk voor het opstellen van een Arbojaarplan en het contact hierover met bestuur, directeuren en (G)MR.

### **Risico inventarisatie & Evaluatie**

De zorg voor goede arbeidsomstandigheden begint met een inventarisatie van de mogelijke risico's binnen de organisatie m.b.t. de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de werknemers. Wij gebruiken daarvoor het erkende instrument de Arbomeester die elke vier jaar wordt vernieuwd. De rapportage die naar aanleiding van de afname wordt opgesteld wordt vertaald in een plan van aanpak, met concrete actiepunten voor de komende vier jaar. Aan het eind van elk schooljaar wordt het Plan van aanpak geëvalueerd en wordt bepaald of gewijzigde omstandigheden een (gedeeltelijke) herhaling van de RI&E vereisen. Zo nodig wordt het plan van aanpak bijgesteld. Dit gebeurt aan de hand van een voortgangsverslag (een overzicht van al dan niet gerealiseerde Arboactiviteiten). In ieder geval wordt jaarlijks een veiligheidscontrole uitgevoerd aan de hand van controlelijsten uit de Arbomeester.



### **Bedrijfshulpverlening (BHV)**

Ondanks alle maatregelen die genomen worden om risico's te verkleinen kan zich altijd een ongeval voordoen. In elke organisatie is het daarom verplicht dat er BHV-ers aanwezig zijn. Als school zijn wij verantwoordelijk voor de organisatie en uitvoering van de BHV. De noodzakelijke opleiding voor BHV-ers (die met scholingsgelden wordt bekostigd) wordt door een deskundige organisatie verzorgd. Minstens eenmaal per jaar wordt met medewerking van de brandweer het ontruimingsplan geoefend.

### **Veiligheid**

Kinderen en leerkrachten moeten zich niet alleen veilig voelen op school in een positief klimaat. Ook de fysieke veiligheid van leerlingen en personeel is een aandachtspunt op onze school. In dat kader zijn verschillende maatregelen getroffen. Zo is er een gedragscode die alle medewerkers moeten tekenen bij indiensttreding. Meer informatie is vastgelegd in het protocol 'veiligheid en geweld op school'.

### **Gezondheid en welzijn, ziekteverzuim**

Het ziekteverzuimbeleid is een belangrijk onderdeel van het arbo- en personeelsbeleid en is gericht op het voorkomen en verminderen van verzuim. Het ziekteverzuimbeleid bestaat uit een preventief beleid, curatief beleid en registratie van verzuim. 'Voorkomen is beter dan genezen', luidt het spreekwoord. Preventief beleid houdt in dat mogelijke oorzaken van verzuim worden gesignaleerd en dat maatregelen worden genomen om verzuim tegen te gaan.

Als school vinden we het belangrijk dat medewerkers met plezier en gezond hun werk kunnen doen. Door het bieden van een gezonde werkomgeving willen wij ziekteverzuim zoveel mogelijk voorkomen. Toch kan het gebeuren dat een medewerker voor kortere of langere tijd vanwege ziekte zijn werk niet kan doen. Dan willen wij een goede verzuimbegeleiding bieden, die leidt tot duurzame

werkhervatting. Als school gebruiken we hiervoor het Verzuimprotocol.

## **4.4 Financieel gezond (leerlingaantal)**

GBS De Wegwijzer is een financieel gezonde organisatie. De beschikbare middelen worden efficiënt ingezet en de inzet wordt verantwoord in een begrotingsmodel met een meerjarenplanning. De maandelijkse financiële rapportages maken het mogelijk om de inkomsten en uitgaven op schoolniveau te monitoren. Waar mogelijk maken we gebruik van subsidies via landelijke of lokale overheden om delen van ons onderwijs of flankerende voorzieningen te bekostigen.

In ons marketingplan staat beschreven welke strategie we volgen en welke concrete acties we ondernemen om het leerlingenaantal jaarlijks met 5% te laten groeien.

## **4.5 Gebouw**

In nauw overleg met de gemeente Zwijndrecht zoeken we voortdurend naar optimale omstandigheden om ons onderwijs te geven in een gebouw dat voldoet aan de eisen van deze tijd. Doelen voor de duur van dit schoolplan zijn:

- vernieuwde gebouwen;
- een speelvriendelijk schoolplein;
- het klimaat in de klassen, met name wat betreft temperatuur en luchtklimaat;
- zonwering.

<b>Prestatie-indicatoren</b>	<b>Frequentie</b>	<b>Score, streefdatum of resultaat in %</b>
Het leerlingdossier is digitaal toegankelijk voor ouders via het ouderportaal.	1x per jaar	100%
Leerkrachten analyseren LVS –gegevens en stellen groepsplannen op.	2x per jaar	100%, aantoonbaar in bekwaamheidsdossier leerkracht
Leerkrachten reflecteren op hun didactisch en pedagogisch handelen door evaluatie van de groepsplannen.	2x per jaar	100%, aantoonbaar in bekwaamheidsdossier leerkracht
We voeren de RI&E uit en nemen actie op de rapportage via het plan van aanpak.	1x per 4 jaar	100%
Het leerlingenaantal stijgt jaarlijks $\geq 5\%$ .	1x per jaar	$\geq 5\%$
De jaarresultaten van zijn conform de begroting.	1x per jaar	100%
Baten- en lastenverhoudingen van zijn conform of beter dan beschikbare benchmarks.	1x per jaar	$\geq$ benchmark
De administratieve organisatie en interne controle verloopt via de afgesproken procedures.	1x per jaar	100%
De directeur of teamleider voert functionerings- en beoordelingsgesprekken conform handboek P&O.	1x per jaar	100%
Het ziekteverzuim is $\leq 4\%$ .	2x per jaar	$\leq 4\%$
Het aantal benoemingen met werktijdfactor $< 0,2$ is $\leq 4\%$ .	1x per jaar	$\leq 4\%$
De medewerkers geven hun mening over hun baan, hun loopbaanperspectief en hun organisatie bij de tevredenheidspeiling.	1x per 2 jaar	score $\geq 8$
Afname kwaliteitskaart schoolgebouwen (1x per twee jaar)	1x per 2 jaar	score $\geq 7,5$





De directeur houdt een klachtenregistratie bij.	1x per jaar	rapportage
GBS De Wegwijzer neemt de kwaliteitskaart studievaardigheden af	1x per 2 jaar	≥ ruim voldoende
GBS De Wegwijzer neemt de kwaliteitskaart thematisch werken af	1x per 2 jaar	≥ ruim voldoende
GBS De Wegwijzer neemt de kwaliteitskaart doelgericht werken	1x per 2 jaar	≥ ruim voldoende
GBS De Wegwijzer neemt de kwaliteitskaart inzet meerdere didactische vaardigheden af	1x per 2 jaar	≥ ruim voldoende
GBS De Wegwijzer neemt de kwaliteitskaart internetgebruik af	1x per 2 jaar	≥ ruim voldoende







## 5. GBS De Wegwijzer neemt haar verantwoordelijkheid voor een menswaardige samenleving





## 5.1 Plek in de samenleving

GBS De Wegwijzer neemt in onze gesecculariseerde samenleving een unieke plaats in. We zien het als onze opdracht om in alle verbanden een ambassadeur te zijn van goed christelijk onderwijs en verantwoorden ons over de keuzes die we maken op basis van onze levensovertuiging. We brengen onze levensovertuiging in rapport met onze onderwijsvisie en dragen dat uit in alle overlegstructuren waarin we participeren

## 5.2 Burgerschap

Wij vinden het belangrijk dat wij onze leerlingen voorbereiden op hun toekomstige plaats in de maatschappij. Daarbij is het nodig dat ze kennis hebben van de sociale, politieke en culturele ontwikkelingen in die samenleving. Via het vak burgerschap leren we kinderen om hun positie in te nemen en vanuit onze waardenvolle levensovertuiging daaraan een zinvolle bijdrage te leveren.

## 5.3 Projecten

Projecten nemen op onze school een belangrijke plaats in. Binnen een project werken we vakoverstijgend en dagen we kinderen uit om op een meer geïntegreerde manier samenwerkend te leren. Daarin krijgen goed burgerschap, culturele vorming een duidelijk plaats. In projecten werken kinderen op een andere manier met elkaar samen en krijgen daarmee ook meer oog voor eigen talent en dat van de medeleerlingen. In de projecten wordt expliciet aandacht gegeven aan het ontwikkelen van onderzoeks-creatieve, analytische en sociale vaardigheden. Projecten dragen dan ook bij aan het welbevinden van leerlingen en de sociale cohesie in de school.



Geplande projecten:

- identiteitsproject met aandacht voor de buurt (jaarlijks);
- project kunst en cultuur (jaarlijks).

## 5.4 Zichtbaarheid

De projecten hebben niet alleen een vormende waarde voor de leerlingen, maar dienen ook een bijdrage te leveren aan de samenleving. Dit kan op allerlei manieren, bijvoorbeeld door de school op een tentoonstelling open

te stellen voor de hele buurt, door iets voor of in de buurt te doen. We vinden het belangrijk dat onze school een duidelijke plaats inneemt in de buurt/wijk/stad en nemen deel in de plaatselijke activiteiten. We nemen een proactieve houding aan en melden bijzondere activiteiten of gebeurtenissen van onze school bij de lokale of landelijke pers (Nederlands Dagblad en plaatselijke bladen, huis-aan-huisbladen). We staan open voor reportages en interviews met ouders, leerkrachten of leerlingen van onze school en plaatsen persberichten op websites van huis-aan-huisbladen. We delen graag informatie met externen over de inrichting en inhoud van ons unieke onderwijs.

Thema 4 GBS De Wegwijzer neemt haar verantwoordelijkheid voor een menswaardige samenleving.

<b>Prestatie-indicatoren</b>	<b>Frequentie</b>	<b>Score, streefdatum of resultaat in %</b>
De school rust leerlingen toe tot verantwoordelijke burgers.	1x per jaar	100% in onderwijsaanbod aanwezig, rapportage teamleider aan directeur
De school levert minimaal 1x per jaar een sociale activiteit/bijdrage in de eigen omgeving.	1x per jaar	nader te bepalen met kinderen, leerkrachten en ouders, resultaat 100%
De directeur plaatst 2x per jaar een artikel over zijn/haar school in de plaatselijke krant.	1x per 2 jaar	100 % geplaatst
De school vraagt naar de mening van de buurt over de school d.m.v. een enquête/interview.	1x per jaar	score $\geq$ voldoende
De school participeert minimaal 1x per jaar, in plaatselijke activiteiten.	1x per jaar	100%
De school betreft de buurt bij een project.	1x per jaar	100%, onderwerp nader te bepalen met kinderen en leerkrachten.