

# De Halm

onderwijs met de Bijbel als basis

## Schoolplan De Halm 2019-2023



samen geloven, groeien en genieten



**lev** scholengroep  
west nederland  
onderwijs met de Bijbel als basis

1. Uitgangspunten van het bestuur LEV-WN
2. Sprankelende identiteit van De Halm
  - 2.1. Onze schoolbeschrijving
  - 2.2. Leerling- en ouderpopulatie
  - 2.3. Kernwaarden
  - 2.4. Plek in de samenleving
  - 2.5. Burgerschap
3. Toekomstgericht onderwijs op De Halm
  - 3.1. Inleiding
  - 3.2. Onze missie
  - 3.3. Onze visie
  - 3.4. Ons schoolprofiel
  - 3.5. Interne en externe analyse
  - 3.6. Onze ambities
4. Onderwijskundig beleid op De Halm
  - 4.1. De inrichting van ons onderwijs
    - 4.1.1. peuteronderwijs
    - 4.1.2. onderwijs in de onderbouw
    - 4.1.3. onderwijs in de midden - en bovenbouw
    - 4.1.4. onderwijstijd
    - 4.1.5. onderwijs aan langdurig zieken en anderstaligen
    - 4.1.6. beleid m.b.t. sponsoring
  - 4.2. De inhoud van ons onderwijs
  - 4.3. Ons kwaliteitsbeleid
  - 4.4. Passend onderwijs
  - 4.5. Handelingsgericht werken
  - 4.6. De zorgstructuur
  - 4.7. Eindresultaten van ons onderwijs
5. Samen leven op De Halm
  - 5.1. Betrokkenheid (ouderbetrokkenheid, kind, team)
  - 5.2. Zichtbaar voor anderen
  - 5.3. Veiligheidsbeleid
  - 5.4. Sociaal-emotionele vorming
6. Bevlogen medewerkers op De Halm
  - 6.1. personeelsbeleid
  - 6.2. Levenlang leren
  - 6.3. Arbeidsomstandigheden
  - 6.4. kwaliteitszorg
7. Samenvatting schoolplan

## **1. Uitgangspunten van het bestuur van LEV-WN**

Ter voorbereiding op de schoolplanperiode 2019-2023 heeft het bestuur volgens een vooraf vastgesteld traject de strategieën op bestuursniveau bepaald voor de komende schoolplanperiode. Deze zijn kaderstellend voor het op te stellen schoolplan van onze school. Alvorens het strategisch beleid definitief vast te stellen is hierover overlegd met het directieberaad en is er gelegenheid geweest advies uit te brengen. De GMR heeft instemming verleend aan dit strategisch beleidsplan (LEV-expeditieplan) voor de periode 2019-2023.

Wat hierna volgt zijn de essenties van het geformuleerde beleid.

### **Wie zijn we?**

LEV Scholengroep West Nederland is een onderwijsorganisatie met 25 voluit christelijke basisscholen in de uitgestrekte regio van heel West Nederland, waar zo'n 3800 leerlingen dagelijks onderwijs genieten. Binnen onze organisatie werken 500 gemotiveerde en vakbekwame medewerkers om dagelijks kinderen te helpen zich te ontwikkelen en hen heel goed onderwijs te geven.

De ouders van deze kinderen kiezen bewust voor ons expliciet christelijke onderwijs. Liefde en vertrouwen staat in het werken en onderwijs centraal. Onze nieuwe naam LEV (Hebreeuws voor hart) geeft hier een prachtige dimensie aan. We hebben hart voor alle kinderen. Het hart verbeeldt immers de liefde van Jezus en die liefde staat aan de basis van alles binnen onze organisatie. LEV betekent daarnaast durf, iets wat onze scholen en mensen ook kenmerkt in een samenleving die haaks staat op liefde en vertrouwen.

### **Missie: GELOOF IN ONTWIKKELING**

Ons onderwijs stimuleert de ontwikkeling van elke leerling. Daar geloven wij in. De inspiratie voor de ontwikkeling vinden we in ons geloof in de Here God, met de Bijbel als bron en kompas voor ons leven. Onze leerlingen bereiden we voor op de samenleving van morgen. We vinden het belangrijk dat leerlingen en onze medewerkers hun van God gekregen talenten en gaven ontwikkelen. Dit doen we met en voor elkaar.

### **Identiteit**

Onze christelijke identiteit is het fundament om goed onderwijs te geven. De Bijbel is de bron waaruit wij putten, het bevat waarheid en goedheid en heeft zeggingskracht voor heel ons leven en heel de samenleving. Wij zien Jezus Christus als ons grote voorbeeld en willen leven zoals Hij bedoeld heeft. Het onderwijs op de LEV-scholen stimuleert de ontwikkeling van elke leerling. Het is gebaseerd op de unieke band van God de Schepper, door Jezus Christus met alle gelovigen. Hoe verschillend christenen dit ook kunnen vormgeven: het begint met het feit dat God aan het begin staat van alles en dat we als mens alleen door de reddende liefde van Jezus werkelijk kunnen leven. Door Jezus zijn we geliefde kinderen van God, Hij houdt van ons zoals we zijn en juist deze rijkdom willen we van harte delen.

### **Belofte**

Wij beloven onze leerlingen te helpen ontwikkelen tot jonge mensen die met hun passies en talenten willen bijdragen aan een toekomstige samenleving. Zij kunnen dit, omdat ze op school geleerd hebben vanuit een onderzoekende houding te denken en vanuit verwondering voor Gods schepping. Ze hebben geleerd welke betekenis het heeft om Gods geliefde kind te zijn en hoe ze zich verhouden tot

anderen, te ontdekken wie ze zijn en hoe ze verschillen ten opzichte van anderen. Ze krijgen de ruimte om hun verantwoordelijkheid te nemen, maar krijgen ook de basiskennis mee die ze nodig hebben. We hebben hoge verwachtingen van leerlingen om hun talenten te gebruiken en ze worden hiertoe dagelijks uitgedaagd. Om deze belofte waar te maken is een goede samenwerking met ouders nodig. We stellen ons regelmatig de vraag wat vandaag nodig is voor de samenleving van (over)morgen.

### **Kernwaarden**

De waarden Liefde en Vertrouwen zijn waarden waar we allemaal in geloven, die ons binden en zeggen wie we zijn. We werken op onze scholen en in de organisatie vanuit deze waarden.

### **Liefde**

Liefde vormt de basis hoe we met elkaar omgaan, als medewerkers, leerlingen en ouders. We kunnen de ander liefhebben omdat God ons eerst heeft liefgehad. Wij zijn allen geschapen naar het beeld van God en als zodanig verschillend en toch gelijkwaardig. Liefde leert open en eerlijk te communiceren. Liefde maakt dat de mening van de ander, ook de leerling, ertoe doet en van invloed is op de manier waarop je met elkaar omgaat. Liefde in Christus helpt om bij verschil van mening tot een oplossing te komen en ons (weer) verbonden met elkaar te weten. Liefde betekent ook dat je kunt vergeven. Het vormt het verschil tussen veroordelen en beoordelen.

### **Vertrouwen**

Vertrouwen is binnen LEV een codewoord. Vertrouwen in onze Schepper, dat allereerst. Hij zorgt dagelijks voor ons en rust ons toe voor de taken die we hebben gekregen. Hij leert ons ook om onvoorwaardelijk vertrouwen te geven aan de leerlingen, zodat zij tot bloei komen in een veilige omgeving die duidelijke kaders biedt. Als LEV geven wij medewerkers het vertrouwen om vanuit hun professionaliteit te doen wat nodig is. Bij vertrouwen hoort ook transparantie: helderheid binnen de organisatie over taken en verantwoordelijkheden. We houden daarbij vast aan een open communicatiestijl en durven ons kwetsbaar op te stellen.

### **Ambities**

Binnen ons LEV-expeditieplan hebben we een aantal ambities geformuleerd die dynamiek geven aan de dagelijkse werkelijkheid. We beseffen dat deze constant worden bijgesteld.

- Ambitie 1: Sprankelende identiteit in een veranderende samenleving
- Ambitie 2: Toekomstgericht LEV-onderwijs
- Ambitie 3: Bevlogen LEV-medewerkers
- Ambitie 4: Fris ondernemerschap
- Ambitie 5: Samen leven

In dit schoolplan beschrijven we de strategie op schoolniveau.

In de uitwerking van de vijf gezamenlijke ambities is de verbinding tussen beiden duidelijk zichtbaar. Dit schoolplan beschrijft ons onderwijskundig, personeels- en kwaliteitsbeleid voor de periode 2019-2023. De doelen en ambities uit dit schoolplan vertalen we jaarlijks in concrete speerpunten en activiteiten voor het onderwijs op GBS De Halm in het jaarplan. Dit schoolplan geeft inzicht in de manier waarop we onze ambities willen bereiken.

## 2 Sprankelende identiteit van De Halm

### 2.1 Onze schoolbeschrijving

GBS De Halm is een school met ongeveer 85 leerlingen, gelegen in een rustige buurt aan de rand van Almkerk. Het plein is toegankelijk voor de wijk en maakt een ruime en gastvrije indruk. Om een goede relatie te onderhouden met de wijk is het plein ook na schooltijd toegankelijk voor kinderen uit de buurt.

De naam van onze school “Gereformeerde Basisschool De Halm” is ontleend aan Marcus 4 waar het gaat over vruchten voortbrengen. We geven kinderen onderwijs met het doel om hen te laten groeien en bloeien. Daarbij willen we dat de kinderen God en de Bijbel leren kennen als de bron van hun leven. De ouders die voor onze school kiezen, vinden het belangrijk dat hun kind onderwijs krijgt dat aansluit bij hun christelijke levensovertuiging. De leerkrachten leveren als identiteitsdrager daaraan een waardevolle bijdrage. 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 de Halm een breed onderwijsaanbod verzorgt voor kinderen met uiteenlopende onderwijsbehoeften. Daarbij heeft zij de focus niet alleen op de cognitieve vakken en de kennisgebieden, maar is er ook veel aandacht voor de sociaal emotionele, creatieve, culturele en kunstzinnige ontwikkeling van leerlingen. Dit draagt in onze visie bij aan de goede opbrengsten van onze school.

### 2.2 Leerling- en ouderpopulatie

De school heeft altijd een regionale functie gehad. De leerlingen komen uit verschillende plaatsen zoals: Almkerk, Andel, Babyloniënbroek, Brakel, Dussen, Giessen, Hank, Hedel, Nieuwendijk, Oosterhout, Rijswijk, Sleeuwijk, Uitwijk, Waardhuizen, Werkendam en Woudrichem. Het merendeel van onze leerlingen woont in een landelijke omgeving of een dorp. Een beperkt aantal kinderen komt uit een stad. Het opleidingsniveau van de ouders verschilt sterk. Een deel van de ouders is hoog opgeleid en verricht werkzaamheden in HBO functies. Een ander deel van de ouders hebben een opleiding op lager- of middelbaar beroepsonderwijs genoten en voeren vooral praktische werkzaamheden uit. Echter is het aantal kinderen met 0,3 leerlingengewicht gering. Ook hebben we geen kinderen op school met een niet Nederlandse achtergrond. Wel speelt dat in de gemeente Altena relatief veel kinderen een taalachterstand hebben. Dat meerdere kinderen thuis een dialect spreken, zal daar zeker mee te maken hebben. De uiteenlopende achtergronden van de leerlingen zijn op school merkbaar. De niveauverschillen 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. We constateren de laatste jaren een verschuiving van de ouderpopulatie. Dat heeft te maken met het feit dat gereformeerde ouders die op grotere afstand van de school wonen nu kiezen voor een christelijke school in de eigen buurt. Anderzijds zien we juist ook een toename van ouders uit de directe omgeving van de school, met een andere kerkelijke achtergrond. Na een flink aantal jaren van dalend leerlingaantal, zien we de school nu weer groeien. Te meer omdat we ons niet meer profileren als een gereformeerde basisschool, maar als onderwijs met de Bijbel als basis. De school is in de afgelopen

jaren gegroeid van 61 naar 85 leerlingen en de prognose is dat we door zullen groeien naar een school met ruim 100 leerlingen. De in mei 2018 in de school opgenomen peuteropvang en buitenschoolse opvang zullen naar onze verwachting ook gaan bijdragen aan groei van de school.

## 2.3 Kernwaarden

**Liefde** : De liefde van God die zijn Zoon voor ons gaf, vormt de basis van ons geloof. Vanuit het grote gebod is de hoofdregel op onze school : “Wat ik doe is mooi voor God, fijn voor de ander en goed voor mezelf”. We werken vanuit de uitgangspunten van PBS (positive behaviour support), waarbij een positieve, liefdevolle benadering centraal staat.

**Vertrouwen**: In ons leven vertrouwen we in de eerste plaats op God, van daaruit geven we ook ons vertrouwen aan de ander. In de kanjertraining leren we kinderen “wil je te vertrouwen zijn?”

**Verantwoordelijkheid** : Het vertrouwen dat de ander je geeft schept ook verplichtingen. Verwachtingen moet je concreet benoemen, beloften moet je ook nakomen.

**Veiligheid**: Leerkrachten, leerlingen en ouders werken samen aan de school als een veilige werkplaats waar iedereen tot groei en bloei komt. De veiligheid omvat de pedagogische, emotionele en fysieke veiligheid van alle betrokkenen.

## 2.4 Plek in de samenleving

De Halm biedt een veilige plek voor het team en de leerlingen, die hun verbondenheid vinden in de identiteit. Deze verbinding richt zich niet alleen naar binnen, maar juist ook naar buiten. Dit gebeurt vanuit onze roeping onze talenten in te zetten voor onszelf, de ander en de wereld om ons heen en verder weg. We willen de leerlingen leren en voorleven dat we anderen helpen en oog hebben voor mens, dier en natuur.

## 2.5 Burgerschap en cultuureducatie

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. Geïntegreerd in een thematische aanpak worden burgerschap en cultuureducatie zowel als middel als doel ingezet. We willen kinderen leren om hun positie in te nemen en vanuit onze eigen identiteit daaraan zelf ook een zinvolle bijdrage te leveren. Zo zijn de lessen niet alleen vormend voor de leerlingen zelf, maar ze dragen ook bij aan een menswaardige samenleving. Niet voor niets is de hoofdregel van onze school:

**“Wat ik doe is mooi voor God, fijn voor de ander en goed voor mezelf”.**

Met deze zin maken we het grote gebod uit de Bijbel op kinderlijke wijze concreet en leren we kinderen niet alleen vanuit eigen behoefte te denken, maar ook aan het belang van de ander. Voor het behalen van de burgerschaps- en cultuur doelen beschikken we over een beredeneerd aanbod. We verwijzen daarvoor naar het hoofdstuk ‘aanbod’.

## 3. Toekomstgericht onderwijs op De Halm

### 3.1. Inleiding

De Halm is op expeditie. Bij de start van het schooljaar zijn we gaan nadenken over de koers van de school voor de komende vier jaar. We hebben op twee studiedagen in september 2018 en februari 2019 nagedacht over de centrale vraag: 'hoe bereiden we kinderen zo goed mogelijk voor op hun plaats in een snel veranderende samenleving?' We hebben daarbij kritisch gekeken naar de manier waarop we ons onderwijs in de afgelopen schoolplanperiode hebben vormgegeven. We vroegen ons af: 'wat willen we behouden en wat gaan we anders doen?'. Met de ouders van de school hebben we eveneens een avond belegd en samen met hen nagedacht over de identiteit, de kwaliteit van ons onderwijs en de inrichting van het gebouw en het schoolplein. We hebben kritisch gekeken naar onze missie en visie en nieuwe ambities voor de komende vier jaar geformuleerd. Dit beschrijven we in de volgende paragrafen.

### 3.2. Missie en leidende principes

Onze missie is :



**samen:** leerkrachten, leerlingen en ouders vormen een hechte schoolgemeenschap;  
**geloven:** de Bijbel is de basis voor hoe we samenwerken en omgaan met elkaar;  
**groeien:** al ons handelen is gericht op de ontwikkeling van leerlingen, leerkrachten en de school;  
**genieten:** we zorgen voor een veilige omgeving waar kinderen en leerkrachten met plezier leren en werken.

Dit zijn onze vier leidende principes, die ons moeten helpen bij alle belangrijke beslissingen die we nemen. Ze moeten ervoor zorgen dat we gefocust blijven op de bedoeling van het werk dat we met elkaar doen.

### 3.3. Visie

Kinderen komen naar school om zich te ontwikkelen. De leerkracht speelt bij dat ontwikkelproces een belangrijke rol. Hij/zij heeft de taak om een leeromgeving te scheppen, waarin kinderen zich veilig en gezien voelen en tot groei en bloei komen. Een goede instructie en begeleiding van leerlingen voor het aanleren van de basisvaardigheden is daarbij essentieel. Daarnaast hebben leerlingen ook ruimte



nodig om vanuit hun persoonlijke interesse zelf hun door God gegeven talenten te ontdekken en verder te ontwikkelen. In onze visie gaan we er vanuit dat kinderen leren door te doen. Dat betekent concreet dat:

- we kinderen onderwijs bieden vanuit bijbelse normen en waarden;
- we kinderen zien als uniek en door God geschapen;
- we onderwijs geven gericht op ontwikkeling;
- afgestemd op de onderwijsbehoefte van het kind;
- ieder kind zich op eigen tempo en niveau mag ontwikkelen;
- we ons onderwijsaanbod daarom afstemmen op de onderwijsbehoefte van het kind;
- leerkrachten naast effectieve instructie ook een coachende rol spelen;
- we kinderen begeleiden in het leren leren;
- we kinderen ruimte bieden om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen;
- we niet alleen aandacht besteden aan de cognitieve ontwikkeling van kinderen, maar ook aan de sociaal-emotionele en creatieve ontwikkeling;
- we samen werken aan leer- en werkklimaat waar leerlingen en leerkrachten dagelijks met plezier naar school gaan.

### 3.4. Schoolprofiel De Halm

De Halm hecht naast de cognitieve ontwikkeling van kinderen sterk aan de sociaal emotionele en de creatieve ontwikkeling van kinderen. Vanuit onze visie dat kinderen vooral leren door dingen te doen, te onderzoeken en te experimenteren ligt onze focus de komende jaren op [onderzoekend en ontwerpend leren](#) (OOL). Dat betekent concreet dat leerkrachten en leerlingen samen vanuit een onderzoekende en nieuwsgierige leerhouding voortdurend in ontwikkeling zijn.



Wat wordt zichtbaar:

- betekenisvolle activiteiten die betrokkenheid en eigenaarschap van leerlingen vergroten;
- leerlingen die in een uitdagende en geïntegreerde leeromgeving meer samenhang zien en ervaren;





- leerlingen die ruimte krijgen om op een onderzoekende en ontwerpende manier te leren;
- leerlingen die trots zijn op wat ze ontdekt en geleerd hebben;
- er wordt meer gebruik gemaakt van werkvormen als samenwerkend leren en coöperatieve werkvormen;
- waar mogelijk wordt er groepsdoorbrekend gewerkt;
- er is veel aandacht voor het ontwikkelen van 21e eeuwse vaardigheden, als creatief en oplossingsgericht denken;
- leerlingen die in het creatieve proces zelf hun persoonlijke doelen stellen en kunnen reflecteren op eigen werk en dat van anderen.



## 3.5. Interne en externe analyse

### 3.5.1. Interne analyse

<b>Sterke punten van onze school</b>
1 PBS is de basis voor het creëren van een vertrouwde en veilige leeromgeving met veel aandacht voor de creatieve en sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen.
2 Het leerlingenaantal neemt toe omdat meer ouders uit andere kerken voor de Halm kiezen.
3 Naast een kwalitatief goed onderwijsaanbod bieden we ook peuteropvang en voor- en naschoolse opvang aan die aansluit bij de identiteit van de school.
4 We hebben een hecht en bevlogen team met veel passie voor kinderen.

<b>Ontwikkelpunten van onze school</b>
1 We willen meer thematisch en groepsdoorbrekend gaan werken in een duurzaam, innovatief en gezond schoolgebouw met een groen schoolplein
2. Het imago van de school kan nog verbeterd worden. Onder potentiële ouders leeft soms nog het beeld dat De Halm een 'strengere' school is waar anders kerkelijken niet welkom zijn.
3. We willen doorgroeien naar een kindcentrum 0 - 12 jaar met betekenisvolle schoolse, maar ook naschoolse activiteiten.
4. Het team heeft ondersteuning nodig om nog meer te leren werken vanuit thema's en leerlijnen waarbij het onderwijsaanbod kwalitatief goed blijft.

### 3.5.2. Externe analyse

<b>Kansen voor onze school</b>
1. Meer ouders zijn bereid om een school op afstand te kiezen, vanwege de identiteit en de kwaliteit en de fijne sfeer op school. De school groeit na jaren van krimp weer.
2. We hebben in ons huidige gebouw ook voldoende ruimte om te groeien.
3. Onze groepen zijn niet zo groot, daardoor is er veel individuele aandacht voor kinderen mogelijk.

<b>Bedreiging voor onze school</b>
1. De Halm zit in een ouder wordend gebouw wat niet in alle opzichten aansluit bij hoe we willen gaan werken.
2. We moeten straks concurreren met een moderne brede school die in Almkerk gebouwd gaat worden.
3. Toenemend tekort aan personeel.

### 3.6. Conclusies n.a.v. de interne en externe analyse

#### Kansen vs. sterkten

Als we vanuit onze eigen identiteit een doorlopende leerlijn kunnen aanbieden voor kinderen van 0- 12 jaar, worden meer nieuwe ouders eerder gemotiveerd om voor onze school te kiezen.

#### Kansen vs. zwaktes

Het aantal ouders uit andere kerkgenootschappen neemt toe, maar als we het imago van de school nog verder kunnen verbeteren is er zeker nog meer groei mogelijk.

#### Bedreigingen vs. sterkten

Met de komst van een moderne brede school in Almkerk moeten we ons krachtig profileren als een kleinschalig christelijk kindcentrum met een betekenisvol aanbod.

#### Bedreigingen vs. zwaktes

Tekort aan leraren versus de groei van de school en de behoefte om meer thematisch en groepsdoorbrekend te werken

Conclusies :

1. Verder uitbouwen en uitdragen van een onderscheidende identiteit en kwaliteit die nieuwe ouders aanspreekt en motiveert voor De Halm te kiezen. We richten ons zowel op de nabije buurt rond de school, als op ouders in de hele regio van de gemeente Altena.
2. Actief PR beleid en het inzetten van de ouders en leerkrachten als ambassadeurs van de school is nodig om verder te werken aan het imago van de school.
3. De wens om meer onderzoeksmatig, thematisch en groepsdoorbrekend te werken vraagt ook dat we nadenken over de nieuwe inrichting van ons schoolgebouw en een groen schoolplein.
4. Het dreigend tekort aan leerkrachten stelt ons voor de opgave om na te denken over de vraag hoe we onze groepen gaan samenstellen en hoe we (vak)leerkrachten , leerkrachtondersteuner en onderwijsassistent nog flexibeler binnen de schoolorganisatie kunnen inzetten.
5. Met de groei van de school neemt de grootte van de groepen ook weer toe. We moeten erover nadenken hoe we een veilig schoolklimaat blijven borgen.

### 3.7. Onze ambities

1. Vergroten naamsbekendheid en verbeteren imago van De Halm als streekschool in de nieuwe gemeente Altena door een actief PR beleid.
2. Positionering van De Halm als christelijk kindcentrum als kwalitatief goed alternatief voor de grote brede school in Almkerk.
3. Groei van de school met jaarlijks minimaal 5% tot een streef omvang in 2023 van 100 leerlingen verdeeld over vijf groepen.
4. Een heringerichte school waar kinderen in ateliers / laboratorium onderzoekend en ontwerpend kunnen leren vanuit onderzoeksvragen volgens de principes van OOL.

5. Herinrichting van de hal als bibliotheek, theater en museum waar De Halm zich sfeervol presenteert.
6. Herinrichting van ons schoolplein met als kernbegrippen: duurzaam, innovatief en gezond.
7. Scholing van team om met name bij de vakken wereldoriëntatie meer te leren werken vanuit thema's en een beredeneerd aanbod vanuit OOL principes.
8. Nieuwe rapporten en portfolio's waar kinderen hun persoonlijke ontwikkeling zichtbaar maken.

Strategische aanpak :

1	Versterken: van de potentie die aanwezig is in kinderen, leerkrachten en ouders.
2	Veranderen: van hoofdzakelijk leerstof (in eerste instantie mbt de vakken van WO) jaarklas model naar meer thematisch en groepsdoorbrekend samenwerken.
3	Vernieuwen: op een meer onderzoeksmatige en ontwerpde wijze leren en ontwikkelen met ruimte voor onderzoek en experiment.
4	Verbouwen: van basisschool naar christelijk kindcentrum in Almkerk.

## 4. Onderwijskundig Beleid op De Halm

### 4.1. De inrichting van ons onderwijs

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe ons onderwijs er op dit moment uitziet, maar ook waar we vanuit onze visie en schoolprofiel naartoe willen groeien.

#### 4.1.1. Peuteropvang

Sinds mei 2018 wordt door Royal Kids Home in ons schoolgebouw peuteropvang aangeboden. Vanaf de start werken we nauw met elkaar samen, want ons doel is om samen onder een dak een doorlopende leerlijn van twee tot twaalf jaar te realiseren.

De twee- en driejarigen willen we in hun voorschoolse periode zo goed mogelijk voorbereiden op hun overstap naar de basisschool door hen:

- elementaire vaardigheden bij te brengen die meehelpen aan een goede start in groep één;
- deels al mee te laten doen in allerlei schoolse activiteiten zoals: feesten en vieringen, weekopeningen en schoolbrede projecten en thema's;
- regelmatig te overleggen met de leidsters van de peutergroep over pedagogische aanpak, die aansluit bij de identiteit van de school, zodat de peuters spelenderwijs al wennen aan sfeer en de regels op school.

Belangrijkste beleidsvoornemens :

- vergroten naamsbekendheid als christelijk kindcentrum in Altena;
- verder uitbouwen van de samenwerking met De Halm en het ontwikkelen van een doorlopende leerlijn van 2 - 12 jaar;
- Onderzoeken of we ook een VVE programma voor peuters kunnen aanbieden;
- Indien mogelijk doorgroeien naar opvang voor 0 - 2 jarigen.

#### 4.1.2. Onderwijs in de onderbouw

In groep 1 en 2 werken we vooral thematisch. Een aantal van de thema's komt uit Schatkist, andere thema's, met name rond de christelijke feestdagen, worden door de leerkrachten zelf uitgewerkt. De nadruk in groep 0-2 ligt op het spelend leren. Jonge kinderen leren al doende, tijdens hun spel. Wij spelen daarop in door te zorgen dat er voldoende materiaal is waarvan ze kunnen leren. Wij praten met kinderen over allerlei onderwerpen, zodat ze veel woorden leren en goed leren spreken. Dat is belangrijk als voorbereiding op het latere lees- en taalonderwijs. Het onderwijs krijgt vorm vanuit de volgende leerdoelen vanuit Parnassys:

- motoriek.
  - grote motoriek
  - kleine motoriek
- spel
- rekenen
  - tellen en getalbegrip
  - meten en meetkunde
- taal:

- beginnende geletterdheid
- interactief taalgebruik
- sociale- & emotionele ontwikkeling.
  - betrokkenheid
  - taakgerichtheid en zelfstandigheid
  - welbevinden
  - sociaal initiatief

We waarborgen een beredeneerd aanbod en een goede doorgaande lijn van groep 2 naar groep 3 door het aanbieden van thema's uit Schatkist, aangevuld met een aantal vrije thema's. Voor het aanbod van diverse lessen maken we gebruik van de leerdoelen zoals die zijn opgesteld in de 'leer- en ontwikkelingslijnen voor het jonge kind' van Parnassys. Hiermee wordt ook de ontwikkeling van de kleuters gevolgd en waar nodig wordt het aanbod bijgesteld. 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 opgestelde leerlijn zelfstandig werken.

De belangrijkste beleidsvoornemens zijn :

- verder doorontwikkelen van het werken met de leerlijnen van Parnassys;
- verder doorontwikkelen van de samenwerking met peuteropvang.

#### **4.1.3. Onderwijs in de midden- en bovenbouw**

De groepen 3-8 werken in de morgen vooral in Snappet aan de basisvakken lezen, taal en rekenen en in de middag komen de doelen van wereldoriëntatie, cultuurvakken en burgerschapsvorming aan de orde. In groep 3 wordt er verder gebouwd op de in groep 1 - 2 geleerde vaardigheden met betrekking tot lezen, taal, schrijven en rekenen. In groep 4 wordt gestart met de taalmethode Taal Actief en wordt er een begin gemaakt met begrijpend lezen. Vanaf groep 5 komen de kennisgebieden (kerk) geschiedenis, aardrijkskunde, geestelijke stromingen en maatschappelijke verhoudingen (gema) daar nog bij. Door het geven van vakken als tekenen, handvaardigheid, muziek en dramatische expressie en cultuureducatie willen we de creativiteit van de kinderen ontwikkelen. Dit onderwijs vindt in alle groepen plaats.

In de komende vier jaar zijn de belangrijkste beleidsvoornemens:

- doorgroeien naar een meer thematische manier van werken met de nadruk op onderzoekend en ontdekkend leren;
- vakken verder integreren, met meer verbinding tussen de instrumentale vaardigheden en de meer creatieve, culturele en sociaal emotionele vaardigheden;
- waar mogelijk groepsdoorbrekend samenwerken.



#### 4.1.4. Onderwijstijd

Op onze school hanteren we de volgende onderwijstijd:

De schooltijden zijn:

maandag, dinsdag, donderdag, vrijdag : 08.50 tot 12.30 en 13.15 tot 15.15 uur

woensdag : 08.50 tot 12.45 uur

Groep 1-2 : maandag t/m donderdag : 20.55 uur per week, jaartotaal : 814 uur

groep 3 t/m 8 : maandag t/m vrijdag : 26.35 uur per week; jaartotaal 1016 uur

#### 4.1.5. Beleid m.b.t. langdurig zieke leerlingen en anderstaligen

De procedure, die wij binnen onze school volgen als een kind langdurig ziek is, is als volgt:

1. Als duidelijk is, dat een leerling van onze school langer dan 2 weken in een ziekenhuis wordt opgenomen of ziek thuis is, neemt de groepsleerkracht en/of de intern begeleider van de school contact op met de ouders om de situatie door te spreken.
2. De groepsleerkracht(en) en de intern begeleider nemen in overleg met de directie en de ouders van het zieke kind het besluit wel of geen externe hulp van de schoolbegeleidingsdienst in te schakelen.
3. De school ontwikkelt in overleg met de ouders een planmatige aanpak (wel of niet met externe begeleiding).
4. De school blijft verantwoordelijk voor de te ontwikkelen en uit te voeren aanpak. Tijdens het uitvoeren van de aanpak vindt regelmatig overleg met de ouders plaats.

Tot nu toe hebben we niet te maken gehad met onderwijs aan kinderen met een niet Nederlandse achtergrond. Mochten ze in de toekomst aangemeld worden, dan kunnen we vanuit de gemeente extra middelen en ondersteuning aanvragen.

#### 4.1.6. Beleid m.b.t. sponsoring

Onze school onderschrijft het convenant met betrekking tot sponsoring.

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.

- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.
- De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring.

Tevens zijn de volgende principes van kracht:

- Nieuwe sponsorcontracten moeten zich richten op een gezonde levensstijl van leerlingen;
- Bedrijven mogen alleen met scholen samenwerken vanuit een maatschappelijke betrokkenheid;
- De samenwerking tussen scholen en bedrijven mag geen nadelige invloed hebben op de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van leerlingen;
- De kernactiviteiten van de school mogen niet afhankelijk worden van sponsoring.

## 4.2. De inhoud van ons onderwijs

Het leerstofaanbod op De Halm voldoet aan de kerndoelen uit de wet op het Primair Onderwijs. Aanvullend op de kerndoelen geven de **referentieniveaus** Rekenen en Taal een meer specifieke beschrijving van de onderwijsinhoud. Zij bieden daarmee heldere en concrete doelen die leraren kunnen hanteren en op basis waarvan zij de voortgang van hun leerlingen kunnen evalueren.

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

<b>vak</b>	<b>methode</b>	<b>groep</b>
peutermethode	Uk & Puk	peuters
kleutermethode	Schatkist 2	groep 0 - 2
bijbelonderwijs	Levend Water	1-8
seksuele vorming	Wonderlijk gemaakt	1-8
seo vorming	Kanjertraining	1-8
muziek	Eigenwijs digitaal	1-8
rekenen	Pluspunt	3-8 (4-8 Snappet)

aanvankelijk lezen	Veilig Leren Lezen	3
taal	Taal Actief IV	4-8 Snappet
spelling	Taal Actief IV	4-8 Snappet
begrijpend lezen	Leeslink	4-8
schrijven	Handschrift	3-6
Engels	Stepping Stones	1-8
Aardrijkskunde	Geobas	5-8
Geschiedenis	Tijdstip	5-8
natuur & techniek	Wijzer door natuur en techniek	3-8
Tekenen / handvaardigheid	Uit de kunst zie ook <a href="#">leerlijn cultuur</a>	1-8
Verkeer	materialen 3VO	3-8
burgerschap	zie eigen <a href="#">leerlijn burgerschap</a>	1 - 8
cultuureducatie en erfgoed	zie <a href="#">cultuurbeleidsplan</a> wat nog wel aan een update toe is.	

De beleidsvoornemens voor de komende vier jaar zijn:

- implementeren nieuwe methode muziek m.bv. "Muziekimpuls" 2018 - 2020
- invoeren van een nieuwe methode begrijpend lezen: Leeslink 2019
- bespreken en beslissen: gaan we een nieuwe methode rekenen aanschaffen, of gaan we digitaal werken vanuit leerlijnen 2019 - 2020
- vervangen van de methodes kennisgebieden, waarbij de kernvraag is : losse methodes of één geïntegreerde methode 2020 / 2021

#### Leren met ICT

De inzet van ICT is voor ons een wezenlijk middel om ons onderwijs te ondersteunen. Maar omdat de plaats van ICT binnen de samenleving steeds groter wordt, houden we ook de ontwikkelingen nauwgezet in de gaten. Er ontstaan steeds weer nieuwe en betere mogelijkheden om de leerlingen te volgen en op een adaptieve manier leerstof aan te bieden en te laten inoefenen. We gebruiken ICT in de eerste plaats als een middel om goed onderwijs te kunnen geven. Snappet wordt op dit moment gebruikt om de leerlingen opgaven te laten maken in de vakken rekenen, taal en spelling

- Chromebooks worden ingezet om leerlingen te laten (samen)werken in de google omgeving en hen te laten leren werkstukken, boekverslagen, presentaties enz. te maken.
- Digiborden worden ingezet om interactieve en directe instructie te geven.
- Het is belangrijk dat leerlingen de nodige ICT vaardigheden opdoen die hen voorbereiden op de overstap naar VO.
- Gebruik van internet en sociale media brengt ook gevaren met zich mee. Het is belangrijk om lessen in mediawijsheid te geven.

We willen de komende jaren verder doorgroeien in een ontwikkeling van leerstofgericht naar meer kindgericht onderwijs. Daarom zijn onze belangrijkste beleidsvoornemens:

- vervanging digiborden; 2019
- uitbreiding van de chromebooks; 2019 - 2020
- onderzoeken welke rol ICT kan spelen in meer kindgericht onderwijs en wat dat betekent voor de vaardigheden van leerkrachten; 2019 - 2020
- onderzoeken of we verder gaan met Snappet of overstappen naar een ander platform. 2019 -2020

### 4.3. Passend onderwijs

Wij bieden op De Halm Passend Onderwijs aan alle leerlingen die binnen ons schoolondersteuningsprofiel passen. De leerkrachten zijn met elkaar 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 SWV De Driegang waarbij onze school is aangesloten. De IB'er ondersteunt de leerkrachten hierbij en coördineert afspraken met het SWV. Voor de meer gedetailleerde organisatie van de ondersteuning op school: zie onze zorgstructuur. De school heeft een schoolondersteuningsprofiel opgesteld, die leidend is voor de ondersteuningsvragen. Van dit profiel is een exemplaar op school voorhanden.

Belangrijkste beleidsvoornemens:

- invoeren van het werken met Bouw;
- onderzoeken of er mogelijkheden zijn ook onderwijs te geven aan kinderen met een lichamelijke of geestelijke beperking.

### 4.4. Handelingsgericht werken

Op De Halm zorgen we ervoor dat de leerlingen een ononderbroken leerproces kunnen doorlopen. Daarom werken we handelingsgericht 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 factor. 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 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.

Op de volgende manier volgen we de ontwikkeling van leerlingen:

- in de klas d.m.v. observatie praktisch werk van leerlingen;
- door het monitoren van de resultaten via het dashboard van Snappet (vanaf groep 4);
- methodetoetsen;
- methode onafhankelijke toetsen van Cito;
- leerlijnen van Parnassys (groep 1 - 2);
- Kanvas (doelen sociaal emotioneel);
- kind- en oudergesprekken;
- leerlingbesprekingen.

Belangrijkste beleidsvoornemens:

- onderzoeken hoe we groepsplannen proportioneel en meer functioneel kunnen maken;
- onderzoeken hoe we de eigen verantwoordelijkheid van de leerlingen in het leerproces verder kunnen vergroten.

## 4.5. De zorgstructuur op De Halm

Uitgangspunt van de school is dat ieder kind zorg en aandacht nodig heeft. De groepsleerkracht heeft daarin de primaire taak. Die zorg vindt hoofdzakelijk in de klas plaats, allereerst door een interactieve gedifferentieerde instructie te geven vanuit het model van HGW. Daarnaast zijn er ook aanpassingen mogelijk in de leerstof:

- er is andere of gemakkelijkere oefenstof voor leerlingen die het moeilijk vinden;
- er is verdiepingsstof voor leerlingen die meer aankunnen;
- leerlingen die langzamer werken krijgen extra tijd om hun werk af te maken;
- of er wordt afgesproken welke stof minimaal verwerkt moet worden.

Als een leerling meer zorg nodig heeft, kan een leerling aangemeld worden bij het zorgteam. Er kan dan gekozen worden voor extra hulp in of buiten de klas door de onderwijsassistent. Deze extra hulp wordt vastgelegd in het groepsplan. Mocht deze hulp ook niet toereikend zijn, volgen we de verdere stappen in het [12 stappenplan van de zorg](#).

## 4.6. Eindresultaten onderwijs

Op De Halm staan we voor kwalitatief goed onderwijs. Maar wat is kwaliteit? In onze visie is dat niet alleen af te meten aan een score op de Cito eindtoets. Een kritische vraag van onze kant is of één gestandaardiseerde toetsnorm recht doet

aan de verschillen die er tussen leerlingen bestaan. Basisschoolleerlingen stromen immers naar uiteenlopende vormen van voortgezet onderwijs uit. Het goed blijven volgen van de ontwikkeling van kinderen blijft essentieel, maar in onze visie is het reëler om een leerling met zichzelf te vergelijken in plaats van met een 'gemiddelde leerling'. Verder horen onder kwaliteit ook minder makkelijk te meten aspecten, zoals de sociaal emotionele en de creatieve ontwikkeling van kinderen.

Het volgen van de leerlingen gaat als volgt:

- in de groepen 0, 1 en 2 worden de leerlingen gevolgd met behulp van de leerlijnen van Parnassys.
- bij de vakken taal en rekenen werken de kinderen in groep 4 t/m 8 met Snappet en kan de leerkracht de resultaten dagelijks via het dashboard monitoren. Zowel leerkracht als leerling kan het aanbod aanpassen.
- per blok wordt met methodetoetsen nagegaan of de doelen zijn behaald.
- ieder half jaar toetsen we met Cito rekenen, taal en lezen (methode onafhankelijk).
- in groep 7 nemen we de Entreetoets af en in groep 8 de Eindtoets.
- voor de kennisgebieden wordt er getoetst door middel van methode toetsen.
- de sociaal emotionele ontwikkeling wordt gevolgd met behulp van Kanvas, behorende bij de Kanjertraining en met de vragenlijst van de Veilige School.

Belangrijkste beleidsvoornemens voor de komende periode zijn:

- ontwerpen en invoeren van digitale rapporten;
- verder doorontwikkelen van het werken met portfolio's;
- onderzoeken hoe we leerlingen meer normatief kunnen volgen en toetsen en hen zo goed mogelijk begeleiden op weg naar een passend uitstroomniveau;
- op vaste momenten leergesprekken met leerlingen voeren om hen mede eigenaar van het leerproces te maken;
- leerlingen leren zelf ook te reflecteren op product en proces;
- leerkrachten ondersteunen bij het leren werken vanuit leerlijnen en op een meer coachende manier lesgeven.



## 5. Samen leven op De Halm

### 5.1. Betrokkenheid

Op De Halm maken we onderscheid tussen ouderbetrokkenheid en ouderparticipatie. Beiden zijn belangrijk, maar er is wel een verschil. Onder ouderparticipatie verstaan we alle hulp die ouders georganiseerd of spontaan bieden om het reilen en zeilen van de school te ondersteunen. In de schoolgids is te lezen op welke manier ouders kunnen helpen.

Onder ouderbetrokkenheid verstaan we:

**Een samenwerking tussen leerkrachten en ouders op basis van gelijkwaardigheid, waarbij we ons samen verantwoordelijk weten om bij te dragen aan een goede ontwikkeling van de leerling.**

Uitgangspunten :

- de samenwerking is altijd gericht op de ontwikkeling van het kind;
- professionele kennis van het onderwijs en kennis over het kind worden samengebracht;
- thuis gaat het leren door;
- samenwerking tussen ouders en schoolteam levert nieuwe ideeën op om kinderen te laten leren.

In de periode 2017 - 2018 heeft de regiegroep aan ouderbetrokkenheid 3.0 met ondersteuning van het CPS gewerkt om te voldoen aan de tien criteria van ouderbetrokkenheid 3.0. Het certificaat is begin 2019 behaald.

Wat is er gerealiseerd?

- startgesprekken met ouders aan het begin van een nieuw cursusjaar;
- buddy's voor nieuwe ouders die hen wegwijs maken in het schoolgebeuren;
- koffieochtenden en vieringen voor ouders;
- ouderavond waarop ouders kunnen meedenken met beleid school;
- verbetertips indienen, mondeling of per mail;
- in de nieuwsbrief staat regelmatig een overzicht van de verbetertips en wat er mee gedaan wordt;
- leerlingenraad is ingesteld en zij denken mee over de inrichting van de school en het groene schoolplein.

We geven onderwijs in teamverband. Dat betekent dat we het belangrijk vinden dat alle medewerkers van de school gezien en gewaardeerd worden. Zij zijn de professionals, die dagelijks het onderwijs vorm geven. Bij het onderzoekend ontwikkelen van het onderwijs zorgen we voor verbinding, eigenaarschap en betrokkenheid van iedereen. Daarbij is goede communicatie erg belangrijk. Hoe we dat doen is beschreven in ons communicatieplan.

## 5.2. Zichtbaar voor anderen

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 en creatieve vorming een duidelijke plaats. Dat doen we aan de hand van opdrachten die passen binnen een thema wat vooraf gekozen is. 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. Projecten dragen dan ook bij aan het welbevinden van leerlingen en de sociale cohesie in de school. We organiseren tenminste 3x per jaar een schoolbreed vakoverstijgend project. Deze 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 bij speciale gelegenheden open te stellen voor de hele buurt, door iets voor of in de buurt te doen. Het jaarlijkse grote schoolproject wordt altijd met een tentoonstelling afgesloten, waarbij de buurt ook van harte welkom is. Ook organiseren we jaarlijks een grote viering of een schoolmusical die we op een locatie in de regio opvoeren. We vinden het belangrijk dat onze school een duidelijke plaats inneemt in de buurt/wijk/stad en nemen deel aan de plaatselijke activiteiten. We nemen een pro-actieve houding aan en melden bijzondere activiteiten of gebeurtenissen van onze school bij de lokale of landelijke pers (ND 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 voeren een actief PR beleid om ons onderscheidende schoolprofiel uit te dragen.

## 5.3. Veiligheidsbeleid

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. Voor een uitvoerige beschrijving van ons veiligheidsbeleid verwijzen we naar ons [veiligheidsplan](#).

## 5.4. Sociaal-emotionele vorming (Kanjertaining/ Kanvas)

Een positieve benadering van kinderen als uniek en door God geschapen vormt de basis voor de pedagogische en didactische benadering van kinderen. Maar we willen de kinderen ook leren:

- respectvol met anderen om te gaan;
- op te komen voor anderen en jezelf door eigen grenzen te bewaken en verwachtingen uit te spreken.

Naast incidentele en informele momenten besteden we wekelijks structureel aandacht aan de sociaal- emotionele ontwikkeling met behulp van de Kanjertraining. De vragenlijsten van de Kanvas gebruiken we om de sociaal emotionele ontwikkeling te monitoren.

## 6. Personeel en organisatie op De Halm

### 6.1. Personeelsbeleid

Op De Halm werken leerkrachten, een leraarondersteuner en een onderwijsassistent. 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. De coördinatie van de zorg ligt bij de intern begeleider. Samen vormen zij het zorgteam. 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 directiestatuut.

#### 6.1.1. Goed werkgeverschap

De focus ligt de komende jaren op goed werkgeverschap. We stellen ambitieuze doelen als organisatie. Toekomstgericht onderwijs is nodig en daarmee zijn we blijvend in ontwikkeling. Dit vragen en verwachten wij dan ook van onze medewerkers. Daarbij willen we hen ook ondersteunen en faciliteren.

Goed werkgeverschap houdt in

- *Plezier in je werk*
- *Ruimte en verantwoordelijkheid*
- *Ontwikkelingsmogelijkheden (blijvend leren)*
- *Ruimte voor innovatie*
- *Betrokken en waardierend (waardevol beroep)*
- *Duurzame inzetbaarheid*
- *Heldere verwachtingen en verantwoordelijkheden*

#### 6.1.2. Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid en ambities

In deze paragraaf noemen we de belangrijkste aandachtspunten van personeelsbeleid voor de komende vier jaar. Deze beleidsonderdelen hangen nauw samen met de voornemens op onderwijskundig gebied. In relatie met het onderwijskundig beleid kennen we op personeelsbeleid de volgende HR bouwstenen:

##### **Duurzame inzetbaarheid:**

- Een eigen verantwoordelijkheid om tijdens het werkzame leven competent, gezond en gemotiveerd te blijven.
- Facilitering/ondersteuning vanuit de organisatie

##### **Arbeidsvoorwaarden**

- Goede beloning
- Goed functiebouwwerk

##### **Arbeidsomstandigheden**

- Goede tijd- en werkverdeling
- Arbeidsomstandigheden: veiligheid, welzijn en gezondheid

##### **Arbeidsinhoud**

- Functiedifferentiatie

- Professionalisering/ scholing

#### Arbeidsverhoudingen

- Stijl van leidinggeven
- Teamspirit en onderlinge verhoudingen

### 6.1.3. Ambities voor de komende periode

De basis is op orde en de uitvoering van het personeelsbeleid is zodanig dat de medewerkers en directeuren optimaal ondersteund worden in hun werk. Het personeelsbeleid is geformuleerd in een Handboek P&O, met bijlagen en een handboek AO/IB.

- Er is een actueel functieboek met up-to-date functies die passen bij de veranderende organisatie-inrichting van de scholen.
- We ondersteunen de directeuren om, ondanks het lerarentekort, goed zicht te hebben op hun formatie en een kwalitatief en kwantitatief goede bezetting te realiseren.
- Vanuit P&O hebben we een actuele visie op strategisch personeelsbeleid binnen LEV-WN, op basis van interne en externe observaties en onderzoek ten behoeve van het nieuwe koersplan.
- We hebben een beleid voor duurzame inzetbaarheid die gedeeld en gedragen wordt in de organisatie.
- De participatiewet is ingevoerd, we hebben zicht op welke functies ingevuld kunnen worden door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en waar interne mogelijkheden liggen.

## 6.2. Levenlang leren

De ontwikkelingen in de samenleving en dus ook in het onderwijs volgen elkaar snel op. 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.

Bij het professionaliseren van onze medewerkers maken wij gebruik van de LEV-WN Academie. De Academie 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

- taal- en leescoördinatoren voor ons taalbeleid
- rekencoördinator van ons rekenbeleid
- cultuurcoördinator van ons cultuurbeleid
- intern begeleider voor ons zorgbeleid

- meer- en hoogbegaafdheids coördinator voor ons MHB beleid
- kanjertraining coördinatoren.

Om goed onderwijs te kunnen geven, dient de leerkracht zijn werk te kunnen verantwoorden uit bronnen en 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.

De domeinen waar wij als school de komende jaren gericht nascholing op volgen, zijn:

- thematisch werken volgens de principes van OOL;
- werken met leerlijnen of methodes;
- muziekonderwijs (muziekimpuls).

Onze medewerkers zijn verantwoordelijk voor hun eigen professionalisering. De leidinggevende is hierin steeds gesprekspartner en borgt de groei van ons team naar toekomstgerichte professionals.

Binnen LEV-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.

Het past binnen de cultuur van LEV-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 3 momenten waarop er communicatie is over de professionele ontwikkeling van ieder teamlid met de leidinggevende:

- startgesprekken (met persoonlijke ontwikkelingsplannen in relatie tot schoolplan) aan het begin van het schooljaar);
- tussenevaluatie van het eerste doelengesprek met mogelijkheid tot bijstelling van de plannen, halverwege het schooljaar;
- eindevaluatie van het doelengesprek in combinatie met het jaartaakgesprek voor komend schooljaar, aan het eind van het schooljaar.

### **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 LEV-WN hebben we een introductiebeleid, bestaand uit een organisatie- en schoolspecifiek gedeelte.

Zij- en herinstromers kennen hun eigen begeleidingsplan met de daarbij behorende coaching vanuit LEV-WN en vanuit de school.

## **6.3. Arbeidsomstandigheden**

Als school streven wij naar optimale arbeidsomstandigheden voor ons personeel. Het Arbo-beleid 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:

- aanpak van de werkdruk met als doel om overbelasting te voorkomen
- signalen van overbelasting tijdig en adequaat oppakken en zorgen voor tijdelijke takenvermindering; daarbij hebben leestaken de eerste prioriteit;
- bieden van heldere inzichten in werktijdfactor in relatie tot gewerkte uren, aan alle medewerkers voorafgaand aan het schooljaar;
- meedenken in prioritering werkzaamheden indien medewerkers hierin verlegen zijn.

Er is een bovenschoolse Arbocommissie LEV-WN, bestaande uit een schooldirecteur met taken van preventiemedewerker, een stafmedewerker Personeelszaken, en een lid van de (G)MR. Voor het einde van ieder schooljaar evalueert deze Arbocommissie het gevoerde arbobeleid aan de hand van het arbobeleidsplan 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 Arbo-activiteiten). In ieder geval wordt jaarlijks een veiligheidscontrole uitgevoerd aan de hand van controlelijsten uit de Arbomeester.

### **Bedrijfshulpverlening**

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 bedrijfshulpverleners aanwezig zijn. Als school zijn wij verantwoordelijk voor de organisatie en uitvoering van de bedrijfshulpverlening (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' het eerder genoemde veiligheidsplan.



## **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.

## **6.4. Kwaliteitszorg**

### **6.4.1. Op LEV niveau**

Op verenigingsniveau is de kwaliteitszorg van het onderwijs op de LEV-scholen beschreven in het Kwaliteitsbeleidsplan, zie bijlage 6. Kernwoorden daarbij zijn:

cyclisch

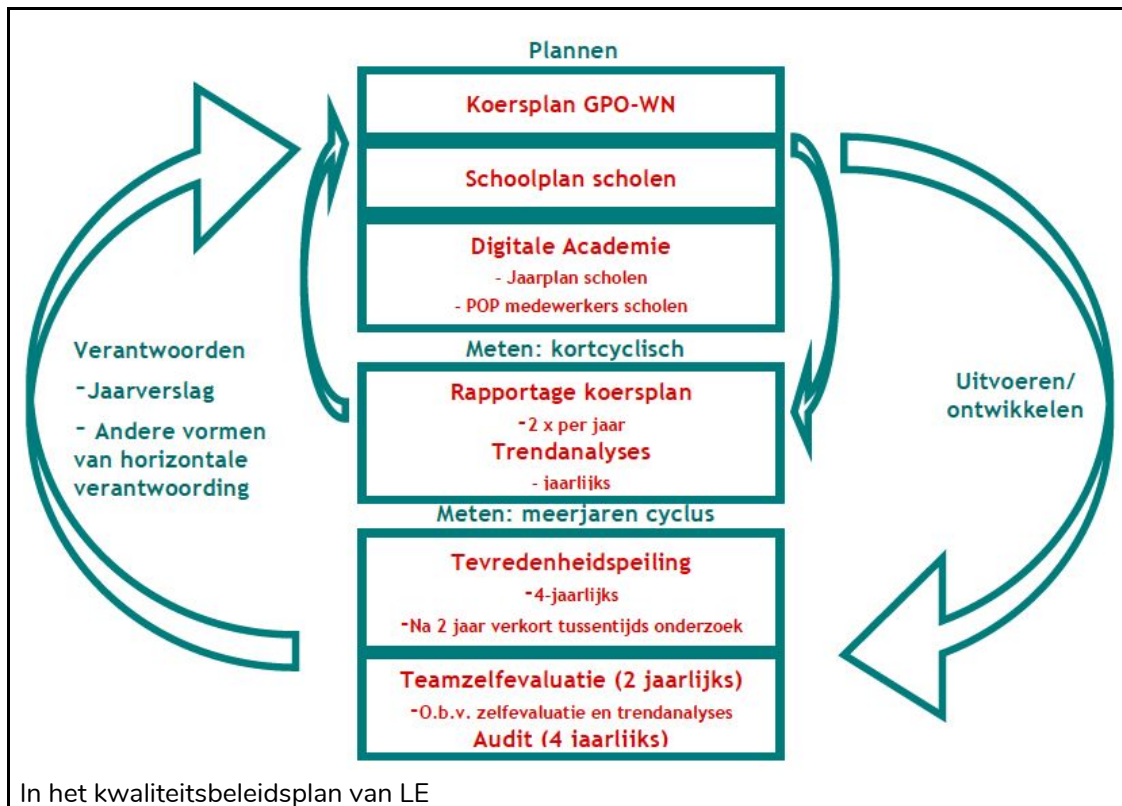
Om de ambities voor ons onderwijs te verwezenlijken, te monitoren en waar nodig bij te stellen, worden er grote en kleine cycli doorlopen. De grote cycli zijn die van het koersplan van de vereniging en daarmee verbonden het schoolplan. Deze hebben een looptijd van vier jaar. De ambities uit het koersplan en schoolplan worden geconcretiseerd in jaarplannen. Halfjaarlijks schrijven alle directeuren van de LEV-scholen een rapportage voor het bovenschools bestuur. Hierin wordt verantwoording afgelegd over de kwaliteit en ontwikkeling van het onderwijs aan de hand van de gestelde doelen.

systematisch

Deze cycli worden door alle scholen volgens vaste procedures en processen doorlopen. Deze geven aan welke activiteiten wanneer en door wie worden uitgevoerd, met welke methode of instrument en op welk niveau ze betrekking hebben (bestuur-, directie-, team- of leerlingniveau). Hieronder vallen onder andere de half jaarrapportages, de jaarverslagen, de personeelsgesprekken cyclus, maar ook veiligheidsonderzoeken en de tevredenheidsonderzoeken onder team, leerlingen en ouders.

integraal

Van groot belang is de samenhang tussen het beleid, de diverse processen, de belanghebbenden en de resultaten. Om dit te waarborgen en inzichtelijk te maken heeft LEV-WN haar kwaliteitsbeleid ingericht volgens de visie en aandachtsgebieden van het INK-model. Het volgende overzicht geeft weer hoe de vereniging planmatig en systematisch de ontwikkelingen binnen de diverse aandachtsgebieden monitort en evalueert:



## 6.4.2. Op schoolniveau

Ons onderwijs heeft als basis de bijbel, het woord van God. We geloven dat we de opdracht hebben om onze leerlingen te begeleiden in het opgroeien als geliefde kinderen van God en bij het ontdekken en verder ontwikkelen van hun talenten. De belofte en de kernwaarden die daaruit voortvloeien en evenals de ambities die geformuleerd zijn voor de komende jaren, staan beschreven in hoofdstuk 1. van dit schoolplan. Het aanbieden en monitoren van goed en passend onderwijs aan de leerlingen vanuit deze geloofsovertuiging en -basis, is een noodzakelijk middel om deze missie te kunnen verwezenlijken. Het is daarom voor ons van essentieel belang dat we de kwaliteit van ons onderwijs bewaken, borgen en dat we er structureel op gericht zijn om het te verbeteren waar nodig. In deze paragraaf beschrijven we hoe we dat doen.

### Kwaliteitsinstrumenten

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-methode toetsen /leerlingvolgsysteem
- dashboard Snappet
- leergesprekken tussen leerkrachten, leerlingen en ouders
- groepsplannen en -evaluaties
- toetsanalyses en groepsbezoeken
- gesprekscyclus leerkrachten en onderwijsassistent, vastgelegd in POP
- Richtinggevend Online: team jaarplannen
- verbetertips van ouders en leerkrachten
- klachtenprocedures en geschillenregeling

- tevredenheidspeilingen ouders, leerlingen en medewerkers.
- halfjaarlijkse evaluatie met team (december - mei)

#### **Secundaire proces:**

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

#### **Leerlingvolgsysteem**

Wij gebruiken op school ParnasSys om gegevens vast te leggen en leerlingen door de jaren heen te volgen. Vastgelegde data worden beschermd zoals vastgelegd is binnen de AVG en zijn alleen toegankelijk voor primair betrokkenen. Ouders hebben binnenkort ook de mogelijkheid om via het ouderportal inzage te hebben in een relevant deel van wat is vastgelegd over hun eigen kind(eren)

De gebruiksmogelijkheden van dit leerlingadministratie- en volgsysteem voor een efficiënte administratie en beheer van leerlinggegevens worden steeds.

Naast Parnassys wordt het Canvas systeem gebruikt om de sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen te volgen. In de groep 0 - 2 wordt gewerkt met de leerlijnen van Parnassys.

- Canvas volgsysteem voor de groepen 3 /m 8,
- invoer van het Ouderportaal zodat ouders thuis het dossier van hun kind kunnen inzien en hun prestaties op de CITO toetsen kunnen volgen,
- Verder zullen we bekijken in hoeverre onze toetskalender overeenkomt met de bovenschools vastgestelde lijst met af te nemen toetsen en waar nodig toetsen vervangen,
- overgang naar een digitaal schoolrapport.

GBS De Halm 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 met stimulerende en belemmerende factoren en waarin leerdoelen, ambities en niveau doelen 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 LEV-WN niveau zijn afspraken gemaakt over de af te nemen toetsen, de wijze van afnemen, het tijdstip van toetsafname: het toetsingskader.

Eenmaal per jaar worden de gegevens van alle LEV-WN -scholen met elkaar vergeleken. Op basis van deze vergelijkingen worden LEV-WN-brede professionele leergemeenschappen gevormd zodat alle scholen leren van elkaar.

Ambities voor de duur van dit schoolplan:

- Leerkrachten beschikken over goede analyse-vaardigheden,
- 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.

### **Financieel gezond**

De Halm 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.

### **Gebouw**

Het schoolgebouw van De Halm is goed onderhouden, maar nu we niet meegaan in de brede school van Almkerk, is het gebouw wel toe aan een flinke opknapbeurt.

- de grijze muren moeten een frisse kleur krijgen;
- verouderde vieze toiletten zijn aan vervanging toe;
- de hal moet meer multifunctioneel heringedeeld worden.

## 7. Samenvatting schoolplan :

onze missie is :



### Onze belofte voor 2019-2023

Wij beloven onze leerlingen mee te helpen ontwikkelen tot jonge mensen, die met hun passie en talenten willen bijdragen aan een menswaardige samenleving. Zij kunnen dit omdat ze op school geleerd hebben vanuit wisselend perspectief te denken en vanuit verwondering voor Gods schepping. Ze hebben geleerd welke betekenis God in hun leven kan hebben en zijn in staat om vanuit de relatie met God hun leven en de wereld vorm te geven. En hoe ze aan deze wereld een bijdrage kunnen leveren.

### Sprankelende identiteit: "Wat ik doe is mooi voor God, fijn voor de ander en goed voor mezelf".

Ambities	Meetpunt 2019	Meetpunt 2020	Meetpunt 2021	Meetpunt 2022	Meetpunt 2023
leerlingen en team zetten hun talenten in voor zichzelf, de ander en de wereld om hen heen					
Werkplan identiteit					
Burgerschap en cultuureducatie dragen bij aan een menswaardige samenleving					

### Toekomstgericht onderwijs:

Ambities	Meetpunt 2019	Meetpunt 2020	Meetpunt 2021	Meetpunt 2022	Meetpunt 2023
vergroten naamsbekendheid					
doorgroeien naar een christelijk kindcentrum.					
Groei van de school met jaarlijks minimaal 5 % tot een streef omvang van 100 leerlingen in 2023					
werken vanuit de principes van ontwerpend en onderzoekend leren					
herinrichting van de hal					
(her)inrichting groen schoolplein					
scholing team in de principes van OOL					

nieuwe rapporten en portfolio's					
<b>Onderwijskundig beleid</b>					
<b>Ambities</b>	<b>Meetpunt 2019</b>	<b>Meetpunt 2020</b>	<b>Meetpunt 2021</b>	<b>Meetpunt 2022</b>	<b>Meetpunt 2023</b>
Peuteropvang ism met De Halm : doorontwikkelen leerlijn 2 - 12 jaar					
Onderzoeken of we een VVE programma kunnen aanbieden					
onderzoeken of we ook babyopvang kunnen realiseren					
Elk kind voelt zich veilig op school					
Kleuterbouw : doorontwikkelen leerlijnen Parnassys					
meer thematische aanpak in de midden- en bovenbouw					
waar mogelijk groepsdoorbrekend werken					
methode vervangingen : muziek, begrijpend lezen, rekenen, vakken wereldoriëntatie					
rol ICT naar meer kindgericht onderwijs					
Invoeren van het werken met Bouw tbv zwakke lezers					
Groepsplannen proportioneel en functioneel maken					
eigenaarschap leerlingen vergroten en invoer leerlinggesprekken					
leerlingen reflecteren op product en proces					
<b>Samen leven op De Halm</b>					
3x per jaar schoolbreed project					
Jaarlijks een grote viering buiten de school					



ouderbetrokkenheid verder door ontwikkelen					
--	--	--	--	--	--

<b>Personeel en organisatie op De Halm</b>					
<b>Ambities</b>	<b>Meetpunt 2019</b>	<b>Meetpunt 2020</b>	<b>Meetpunt 2021</b>	<b>Meetpunt 2022</b>	<b>Meetpunt 2023</b>
actualisatie personeelsbeleid					
blijvende ontwikkeling van leerkrachten					
aanpak werkdruk					
verbeteren analysevaardigheden leerkrachten					
reflecterend vermogen leerkrachten					

## Vaststelling schoolplan :

Het schoolplan is vastgesteld in de teamvergadering van 28 maart 2019

----- ondertekening

----- directeur

De MR heeft instemming met het plan verleend in de vergadering van 15 april 2019

----- ondertekening

----- voorzitter MR

Het schoolplan is door het bestuur van de school vastgesteld op \_\_\_\_\_

----- ondertekening

----- voorzitter bestuur LEV-WN