

# Schoolplan

2019-2023



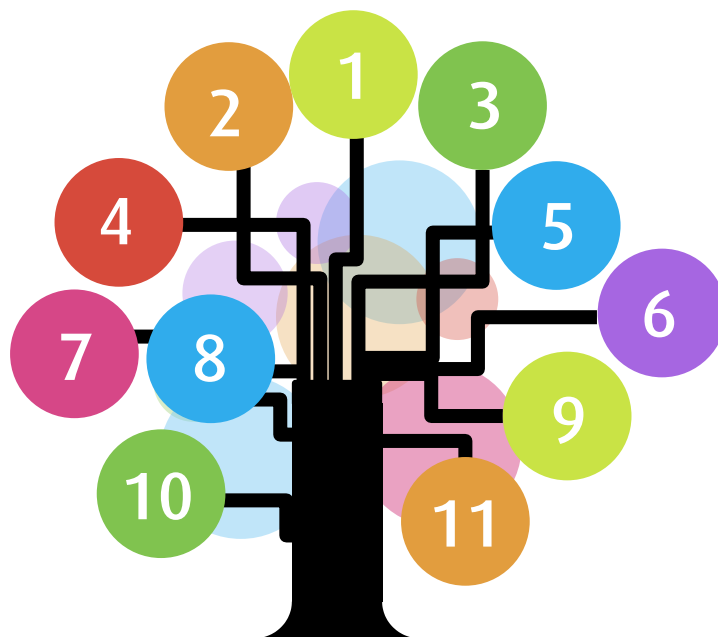


### » Colofon

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige wijze dan zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Stichting Prisma.

Ontwerp- en productie © ctmedia | [www.ctmedia.nl](http://www.ctmedia.nl)

# Inhoudsopgave



Voorwoord	5
Hoofdstuk 1 Inleiding	6
Hoofdstuk 2 Algemene gegevens	8
Hoofdstuk 3 De school en haar omgeving	13
Hoofdstuk 4 Missie en visie	14
Hoofdstuk 5 Identiteit	15
Hoofdstuk 6 Onderwijsaanpak	16
Hoofdstuk 7 Personeelsbeleid	20
Hoofdstuk 8 Partnerschap	22
Hoofdstuk 9 Organisatieontwikkeling, opbrengsten en kwaliteitszorg	26
Hoofdstuk 10 Marketing en communicatie	29
Hoofdstuk 11 Financieel beleid, ICT, huisvesting en beheer	30

*Samen leren  
het zelf te doen*



# Voorwoord

---

Voor u ligt het schoolplan 2019-2023 van oecumenische basisschool De Windwijzer in Almere. Dit plan is richtinggevend en kaderstellend voor de komende jaren en geeft onze ambities weer. Dit schoolplan is tot stand gekomen met behulp van medewerkers uit diverse geledingen van de organisatie. Het plan is op onderdelen voorgelegd aan een aantal belangrijke partners. Input voor dit plan is dan ook geleverd door het team en het MT tijdens diverse bijeenkomsten en gespreksmomenten in het afgelopen schooljaar. De MR heeft een bijdrage aan dit plan geleverd door kritisch mee te lezen.

De uitgangspunten van stichting Prisma en speerpunten voor de komende beleidsperiode zijn vertaald naar concrete doelstellingen voor de Windwijzer: wat wil de Windwijzer in 2023 bereikt hebben? Er worden richtinggevende uitspraken gedaan over ons onderwijs, identiteit, personeelsbeleid, professionalisering, partnerschap en ICT.

De directie van De Windwijzer wil het schoolplan zichtbaar maken en actueel houden voor allen die bij de school betrokken zijn. De directie vertaalt de strategische uitspraken vanuit dit schoolplan jaarlijks in operationele doelen die worden opgenomen in het jaarplan.

Directie de Windwijzer

Samantha Bouwhuis  
Oktober 2019







## Hoofdstuk 1 Inleiding

Voor u ligt het schoolplan 2019-2023 van oecumenische basisschool voor Daltononderwijs De Windwijzer. Dit plan is richtinggevend en kaderstellend voor de komende jaren en geeft onze ambities weer.

Het strategisch beleidsplan van Stichting Prisma en de jaarplannen en evaluaties sinds januari 2015 zijn gebruikt als input voor dit schoolplan. We laten in dit schoolplan zien op welke wijze wij cyclisch, planmatig en op basis van evaluatie tot schoolontwikkeling komen. Er bestaat een nauwe relatie tussen ons schoolplan en de jaarplannen.

In dit plan zijn de speerpunten voor de komende beleidsperiode vertaald naar concrete doelstellingen. De ambities hebben betrekking op de domeinen onderwijs, identiteit, personeelsbeleid, professionalisering, partnerschap en ICT.

### 1.1 Doelen en functie van het schoolplan

Het schoolplan dient als kompas:

- » De plannen en activiteiten die voortkomen uit het schoolplan zijn opgenomen in de jaarplanning en omschreven in een jaarplan.
- » Het jaarplan wordt jaarlijks opgesteld en geëvalueerd met het team.
- » De uitvoering van het schoolplan is leidend voor de managementgesprekken (MARAP) met het College van Bestuur. De MARAP dient ook als jaarverslag.
- » De kern van het schoolplan is ook verwoord in de schoolgids.

In het schoolplan 2019-2023 beschrijft iedere school op welke wijze ze de strategische doelen van Stichting Prisma naar de praktijk vertaalt, in het licht van de eigen context en profilering. Strategische doelen voor de verschillende domeinen worden in het jaarplan uitgewerkt in meetbare resultaten (indicatoren) op schoolniveau, waaraan concrete acties en een tijdpad zijn gekoppeld.

Samengevat heeft het schoolplan de volgende functies:

- » Het meerjarenbeleid van de school vaststellen (door directie, team en medezeggenschapsraad) voor een aantal met elkaar samenhangende domeinen.
- » Het inzichtelijk maken van voorgenomen schoolontwikkeling om vastgestelde ambities waar te maken.
- » Kwaliteit borgen door de ambities en doelen op te nemen in de cyclus van kwaliteitsbeleid.
- » Het verantwoorden van de schooleigen beleidskeuzes aan derden.

## » 1.2 Relatie met het schoolplan 2015-2019

Tot het schooljaar 2019-2020 hebben onder andere de aanhoudende groei, de huisvestingsthematiek en de wisselingen in het team en het management extra aandacht gevraagd. In de afgelopen jaren is ingezet op het verstevigen van de onderwijsinhouden. De doorgaan- de leerlijnen zijn herijkt, missies als gevolg van bijgestelde kerndoelen zijn ingevuld, de zorgstructuur is herzien en het team heeft zich onder andere op het gebied van deze inhouden verder bekwaamd.

## » 1.3 Verwijzingen naar documenten

In dit schoolplan wordt onder andere verwezen naar:

- » Strategisch beleidsplan van stichting Prisma.
- » De schoolgids van De Windwijzer.
- » Overige beleidsplannen van Stichting Prisma.
- » Het schoolondersteuningsprofiel van De Windwijzer.
- » Het communicatieprotocol van De Windwijzer.

## Hoofdstuk 2 Algemene gegevens

### » 2.1 Schoolgegevens

Naam school	De Windwijzer Oecumenische basisschool voor Daltononderwijs
Brinnummer	27XH
Directie	Samantha Bouwhuis
Adres hoofdvestiging	Kraaiennest 4 1319 DA ALMERE
Contactgegevens	Telefoon: 036-524 05 40 @: <a href="mailto:dir.windwijzer@prisma-almere.nl">dir.windwijzer@prisma-almere.nl</a> Website: <a href="http://www.windwijzer-almere.nl">www.windwijzer-almere.nl</a>
Bevoegd gezag	Stichting Prisma Randstad 20-31 1314 BC ALMERE
Adres bevoegd gezag	Postbus 10149 1301 AC Almere
Voorzitter college van bestuur	Dhr. M.A. Eijgenstein
Contactgegevens	Telefoon: 036-534 63 00 @: <a href="mailto:bestuur@prisma-almere.nl">bestuur@prisma-almere.nl</a> Website: <a href="http://www.prisma-almere.nl">www.prisma-almere.nl</a>

### » 2.2 Personeelsgegevens

Op 1 augustus 2019 zijn er 21 mensen werkzaam op De Windwijzer. Het team bestaat uit:

- » 1 directeur (32 uur)
- » 1 teamleider (16 uur)
- » 1 intern begeleider (24 uur)
- » 16 leerkrachten - Incl. de teamleider, intern begeleider en vakleerkracht gym
- » 2 onderwijsassistenten (elk 32 uur)

### » 2.3 Situering van de school

De Windwijzer is onderdeel van het gebouw Het Kraaiennest in de wijk Noorderplassen. Het gebouw is goed te bereiken vanaf de hoofd-wegen in Almere, ligt centraal in de wijk en wordt ook gebruikt door de openbare basisschool voor daltononderwijs De Ontdekking, de buitenschoolse opvang Small Society en Blink-BSO en de peuterspeelzaal het Schippertje van stichting De Schoor.

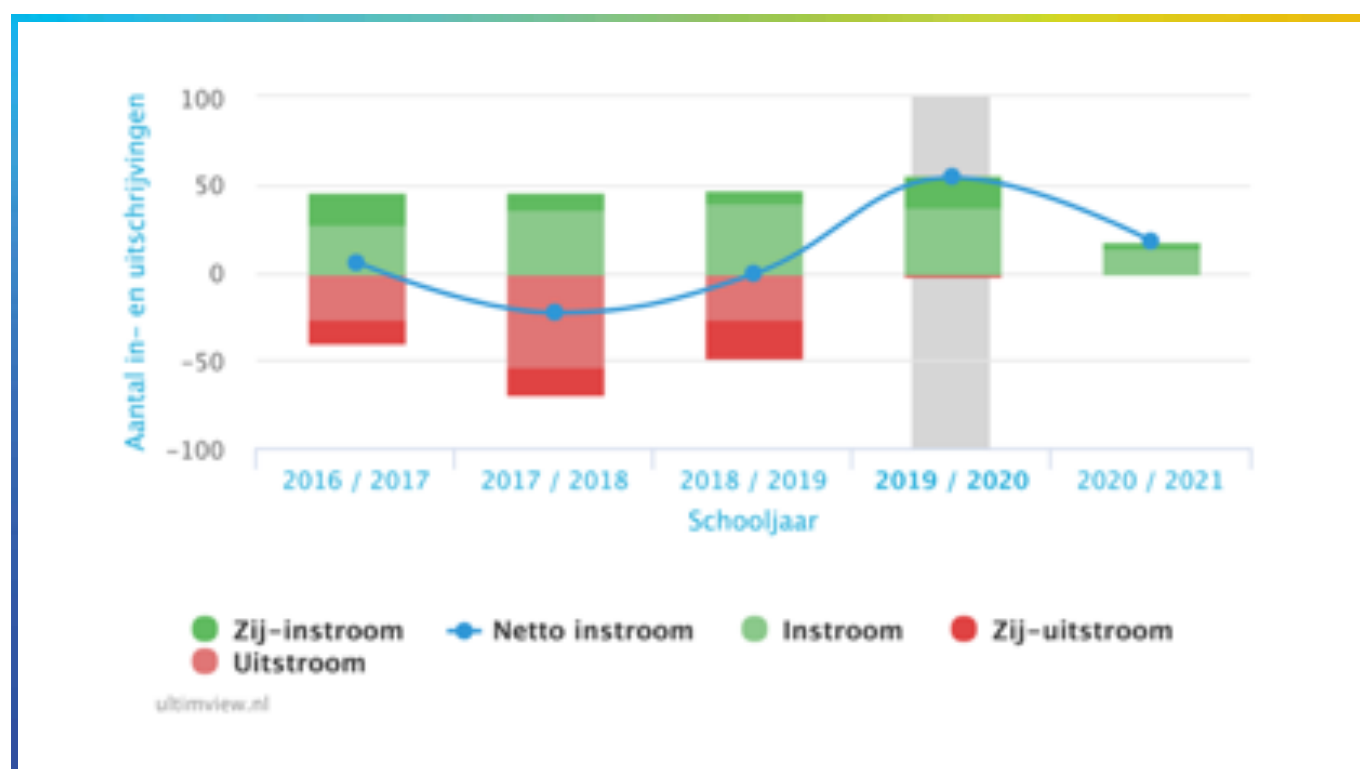


Het gebouw beschikt over een moderne gymzaal die binnendoor is te bereiken. De Windwijzer heeft 10 lokalen in het schoolgebouw Kraaiennest en 2 lokalen in de dependance aan Het Razeil (situatie schooljaar 2019-2020).

## › 2.4 Leerling- en toetsgegevens

Jaar	Aantal leerlingen	Cito	Route 8 eindtoets
2016 - 2017		533,9	
2017 - 2018	292	539,8	
2019 - 2019	259		213,4
2019 - 2020	274		

## › 2.5 In- en uitstroom



## › 2.6 Leertijd

Alle kinderen krijgen gedurende hun schoolloopbaan minimaal 7520 uur les. In de onderbouw (groep 1 t/m 2) gaan de kinderen 24 uur per week naar school (880 uur per jaar) en in de midden/bovenbouw (groep 3 t/m 8) gaan de kinderen 26 uur per week naar school (1000 uur). Wij werken toe naar een 940 uren rooster, zodat in 2021 elke leerling van groep 1 t/m 8 een gelijk aantal lesuren heeft.

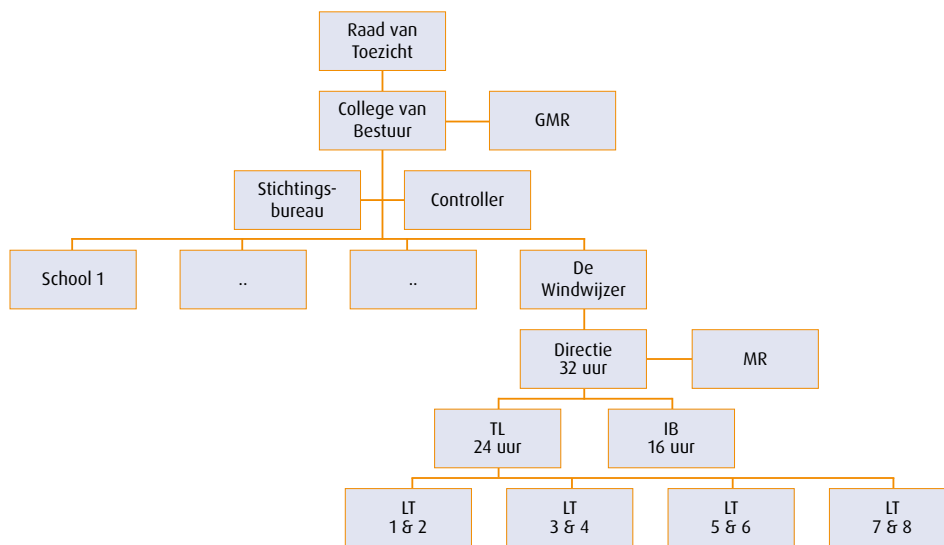
Op de Windwijzer wordt op een effectieve wijze met leertijd omgegaan. Het inspectie-rooster is het uitgangspunt voor de verdeling van de lesuren, zodat we voldoende tijd aan de verschillende vakgebieden besteden om de tussendoelen en kerndoelen te halen. We gaan op een kritische en flexibele wijze om met deze lestijden. Onder andere door de analyse van methodegebonden toetsen en Cito-toetsen nemen we trends waar, die kunnen resulteren in het bijstellen van deze urenverdeling. Onze urenverdeling wordt jaarlijks vastgesteld en weergegeven in de schoolgids.

## 2.7 Organogram

De Windwijzer is één van de 18 scholen van stichting Prisma. Stichting Prisma verzorgt het Christelijke en Oecumenische Onderwijs in de gemeente Almere. Bijna 500 medewerkers verzorgen onderwijs aan ruim 5400 leerlingen. Dit betekent een marktaandeel van 25% in Almere. Prisma is een groeiende schoolorganisatie en is met een jaaromzet van meer dan 24 miljoen het één na grootste schoolbestuur in Almere.

De Stichting wordt bestuurd door een College van Bestuur. Het toezichthoudend orgaan is de Raad van Toezicht welke bestaat uit vijf leden. De scholen worden aangestuurd door één of meerdere directeuren. De directeuren en het bestuur worden ondersteund door het stafbureau van Prisma.verschillende vakgebieden om de tussendoelen en kerndoelen te halen.

Wij gaan op kritische wijze om met de verdeling van de leertijd. Door alle beschikbare gegevens te analyseren, nemen we trends waar die per (jaar)groep kunnen resulteren in het bijstellen van de urenverdeling. Onze urenverdeling wordt jaarlijks kritisch bekeken en opnieuw vastgesteld.



Voor meer informatie over stichting Prisma verwijzen we u naar het Strategisch beleidsplan van Prisma en/of de website: [www.prisma-almere.nl](http://www.prisma-almere.nl)

## 2.8 Personeelsbeleid

Ons personeel is ons kapitaal, dus investeren wij in goed personeelsbeleid (gesprekkencyclus, coaching, sfeeractiviteiten). Hierdoor hopen wij het ziekteverzuim en de lesuitval zoveel mogelijk te beperken. Wij vragen van ons personeel om hun klassenmanagement op orde te hebben. Om lesuitval zoveel mogelijk te voorkomen, gebruiken wij bij afwezigheid van een leerkracht ons vervangingsprotocol. Dit protocol staat in de jaarinformatie voor het team en in onze schoolgids.

## 2.9 Tussenschoolse en naschoolse opvang

Met ingang van schooljaar 2019-2020 hebben wij een contract afgesloten met opvangorganisatie Blink. Deze organisatie organiseert de tussenschoolse opvang voor onze school. Met dit contract waarborgen wij de kwaliteit van de lunchpauze van kinderen op school. Dit betekent dat Blink aansluit bij het pedagogische beleid van de Windwijzer en haar medewerkers hierin begeleidt. De directie van de Windwijzer heeft regelmatig overleg met de directeur van Blink. De samenwerking biedt mogelijk ook samenwerkingsmogelijkheden binnen het concept IKC (integraal kindcentrum) en de Brede School.

## 2.11 Omgangsregels en protocollen

Wij hebben omgangsregels vastgesteld die kinderen, ouders en medewerkers duidelijkheid geven over gewenst gedrag op school. Wij zien deze regels als leidraad waaraan wij ons gedrag kunnen toetsen. Op de site van stichting Prisma [www.prisma-almere.nl](http://www.prisma-almere.nl) vindt u de volgende documenten:

- » Omgangsregels.
- » Pestprotocol.
- » Protocol agressie en geweld.
- » Protocol meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld
- » Protocol gedrag time-out schorsing en verwijdering.

Kinderen die zeker zijn over zichzelf hebben zelfvertrouwen, waardoor ze goed in hun vel zitten. Dan hebben ze ook respect voor de ander. Wij stimuleren dit en maken kinderen hiervan bewust door het inzetten van de Kanjertraining. Het doel van de Kanjertraining is dat kinderen leren positief over zichzelf en de ander te denken. Daarnaast werkt de Kanjertraining preventief bij het voorkomen van pestgedrag. Pesten accepteren wij niet. Als gevolg hiervan heeft het kind minder vaak last van sociale stress. De kanjertraining geeft kinderen handvatten in sociale situaties en inzicht in hun eigen gedrag. Hierdoor komen tijd en positieve energie vrij. Door middel van de kanjertraining voelen kinderen zich veilig, zijn zij betrokken bij elkaar, weten ze zelf onderlinge conflicten op een respectvolle manier op te lossen en helpen zij elkaar. Iedere leerkracht die bij ons komt werken is binnen 3 jaar geschoold in het geven van de kanjertraining. Zo borgen wij de doorgaande lijn in de school.

## 2.12 Klachtenregeling

De school gebruikt de door het bestuur vastgestelde klachtenregeling en is aangesloten bij de landelijke klachtencommissie. De klachtenregeling is alleen van toepassing wanneer men met zijn klacht nergens anders terecht kan. De meeste klachten worden immers in goed overleg tussen de betrokkenen opgelost. Leidt dit niet tot het gewenste resultaat, dan kan men een beroep doen op de klachtencommissie. Dit loopt via de contactpersoon van de school (een daartoe geschoolde ouder) of via de vertrouwenspersoon van het bestuur: Margareth van Meerveld | Postbus 1014, 1301 AC Almere | [m.vanmeerveld@prisma-almere.nl](mailto:m.vanmeerveld@prisma-almere.nl) | 036 -5346300

Op de website van de school vindt u de klachtenprocedure onder het tabje 'Downloads'.

Klachten-, beroeps-, bezwaren- en geschillencommissies (GCBO protestants-christelijk onderwijs)

Postbus 82324, 2508 EH Den Haag | Tel: 070-3861697 | Fax: 070-3020836 | [info@kringenrechtspraak.org](mailto:info@kringenrechtspraak.org) | [www.GCBO.nl](http://www.GCBO.nl)

## 2.13 De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

In het kader van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) die per 25 mei 2018 geldt, heeft Stichting Prisma de volgende documenten uitgewerkt:

- » Privacy toelichting en verklaring.
- » Privacyreglement

Voor meer informatie: [www.prisma-almere.nl](http://www.prisma-almere.nl).

## 2.14 Verklaring tot instemming schoolplan MR en bestuur

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het schoolplan 2019-2023

Voorzitter

Naam:

Almere,

Secretaris

Naam:

Almere,

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het schoolplan 2019 – 2023 vastgesteld.

College van Bestuur Stichting Prisma

Naam:

Almere,

Dit schoolplan is akkoord bevonden en getekend door onze medezeggenschapsraad en het College van Bestuur (bevoegd gezag). In het kader van de wet AVG staan handtekeningen niet op deze digitale versie van het schoolplan. Een getekend exemplaar is op school en het bestuursbureau van Stichting Prisma Almere aanwezig.

Kijk op deze website voor andere relevante informatie over onze school: [www.scholenopdekaart.nl](http://www.scholenopdekaart.nl)

## Hoofdstuk 3 De school en haar omgeving

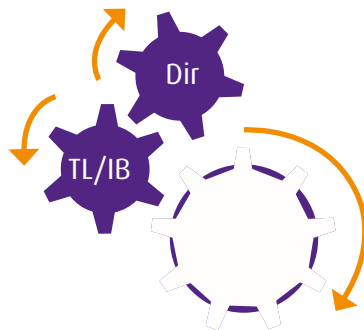
### 3.1 De Windwijzer

Onze school is in 2004 gestart in de wijk Noorderplassen als dependance van de Omnibus Literatuurwijk. Destijds droeg de school dan ook de naam Omnibus Noorderplassen. In 2007 zijn de eerste stappen gezet naar verzelfstandiging van de Omnibus Noorderplassen en vanaf 1 augustus 2008 staat de Omnibus Noorderplassen volledig los van de Omnibus Literatuurwijk. De school heeft vanaf dat moment haar eigen koers uitgezet, een eigen directie gekregen en draagt vanaf september 2009 een nieuwe naam: De Windwijzer. In het schooljaar 2019-2020 vieren wij ons 15 jarig jubileum.

De Windwijzer telde op 1 oktober 2019 274 leerlingen. De leerlingen die onze school bezoeken komen voornamelijk uit de wijk Noorderplassen. Daarnaast hebben wij leerlingen uit de Kruidenwijk en Muziekwijk. De gemeentelijke gegevens laten zien dat het leerlingenaantal licht doorgroeit tot 300 leerlingen (bron scholen op de kaart). Vanaf januari 2019 is er echter een aanhoudende groei merkbaar door een groot aantal verhuizingen en een leerlingenstop bij de andere school in de wijk.

### 3.2 School- en klassenorganisatie

De twaalf groepen van De Windwijzer zijn onderverdeeld in leerteams, die per schooljaar worden samengesteld. Ieder leerteam heeft een coördinator. De teamleider geeft leiding aan deze coördinatoren en stuurt en bewaakt zo de dagelijkse gang van zaken binnen de school. De intern begeleider geeft leiding aan het systeem van kwaliteitszorg. De teamleider is samen met de intern begeleider lid van het managementteam. Zij zorgen voor de terugkoppeling naar de directie in het MT-overleg. De directeur is eindverantwoordelijk voor het pedagogisch en didactisch klimaat binnen de school. De taken en verantwoordelijkheden van de teamleider en intern begeleider zijn vastgelegd in een taakomschrijving. De directie, het MT en de leerkrachten worden ondersteund door een administratief medewerkster die belast is met de leerlingenadministratie en financiële administratie en door een conciërge die ondersteuning biedt op organisatorisch en facilitair gebied.



## Hoofdstuk 4 Missie en visie

---

### 4.1 Strategische uitspraken van Stichting Prima

Groei samen!

Actief leren van en met elkaar in verbondenheid met de wereld

De Prisma scholen zijn erop gericht dat alle kinderen voldoende zelfkennis en zelfwaardering opdoen om optimaal te kunnen functioneren in een maatschappij die voortdurend verandert. Begrippen als respect, verbinden, beleven, samenleven, solidariteit en gerechtigheid, maar ook kritisch beschouwen staan centraal.

Het gaat om het samen-leven en samen-leren van mensen.

In de omgang met elkaar en in de vormgeving van het onderwijsproces streeft Prisma ernaar kinderen iets te laten ervaren van de christelijke traditie die in essentie de boodschap heeft: "Heb elkaar lief". Deze traditie geeft vertrouwen, verantwoordelijkheid en inspiratie in het alledaagse leven en voedt het denken over waarden en normen.

Een belangrijke opdracht voor volwassene en kind is: leer jezelf kennen!

### 4.2 Onze kernwaarden, missie en visie

*Missie: Waar staat de Windwijzer voor?*

In een veilige, geborgen omgeving verzorgen wij onderwijs aan kinderen van 4 tot 12 jaar. Wij bieden goed taal- en rekenonderwijs en dagen onze leerlingen uit ook hun andere talenten te ontdekken. Zo groeien onze leerlingen uit tot zelfbewuste, creatieve schoolverlaters die met vertrouwen de stap naar het voortgezet onderwijs kunnen en willen zetten.

*Onze kernwaarden*

#### **Samen**

Dagelijks bezoeken vele kinderen, (groot)ouders en leerkrachten onze school. We communiceren open en transparant. De ontwikkeling van het kind staat daarbij altijd centraal. Ieder levert vanuit zijn eigen achtergrond een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van het kind; we leren samen de kinderen het zelf te doen.

#### **Verantwoordelijkheid en aandacht**

We realiseren ons dat we als leerkrachten een belangrijke rol vervullen in het leven van een kind. We hebben aandacht voor het kind, zijn ouders en elkaar.

#### **Reflectie en ontwikkelen**

We reflecteren voortdurend op ons dagelijks handelen als onderwijsprofessionals en we hebben oog voor de ontwikkelingen in de samenleving om de school heen. Met de inzichten die we opdoen, stellen we ons onderwijs bij.

*Visie: waar gaan we voor?*

De kinderen van De Windwijzer hebben plezier in leren en de leerkrachten hebben plezier in de uitvoering van hun vak. Ons leersto-faanbod bestaat uit wat nuttig en nodig is om kinderen goede resultaten te laten behalen. We leggen eigen accenten en spreken in ons onderwijs zowel de cognitieve als de niet-cognitieve talenten van onze leerlingen aan.

De kinderen zijn betrokken op hun eigen onderwijsleerproces en de ouders zijn betrokken op de ontwikkeling van hun kind. De leerkracht begeleidt en ondersteunt de ontwikkeling van de kinderen professioneel. Voortdurend verzamelen leerkrachten handelingsge-richte informatie op basis waarvan zij het onderwijs afstemmen op de onderwijsbehoeften van de groep en van de individuele leerlin-gen. Door te reflecteren op ons handelen, onderzoeken we ons eigen onderwijs, leren we en komen we tot verandering en ontwikkeling van ons onderwijs.

Regelmatig is zichtbaar dat we trots zijn op wat we samen bereiken. Dat geeft de kinderen en ons energie, daar gaan we voor!



# Hoofdstuk 5 Identiteit

## › 5.1 Strategische uitspraak Stichting Prisma Almere

Elke school van stichting Prisma is een kleine levende gemeenschap waarin ouders en leerkrachten samenwerken, waarin kinderen worden gezien en gewaardeerd en zichzelf leren kennen als individu, als lerende én als persoon. Wij geloven dat de christelijke waarden en normen een grote meerwaarde hebben voor het samenleven van mensen en het omgaan met de wereld om ons heen. We zijn samen op zoek naar vormen om blijvend vorm te geven aan de christelijke identiteit.

Alles wat we rond identiteit bespreken en doen, is ingebed in onze Prismacultuur. Het omarmen van diversiteit is het motto. Daarmee geven wij weer dat we op een open en respectvolle manier met het onderwerp identiteit willen omgaan. Van leerlingen en ouders verwachten wij dat ze de christelijke identiteit respecteren. Wij realiseren voor kinderen een breed identiteitsaanbod. De Bijbel, vertaald naar het hedendaagse leven, is daarvoor onze inspiratiebron.

We gaan op een respectvolle manier met elkaar en met het onderwerp identiteit om. Van leerlingen en ouders verwachten wij dat ze de christelijke identiteit respecteren.

### *Onze oecumenische identiteit*

Onze school is een oecumenische basisschool waar kinderen met elkaars levensbeschouwing en godsdienst in aanraking komen. We zijn open en belangstellend naar elke levensovertuiging, hebben respect voor elkaars godsdienst en proberen die houding ook bij de kinderen te stimuleren. Wij proberen vanuit de Bijbelverhalen de kinderen een christelijke levensovertuiging, respect, begrip en verantwoordelijkheidsbesef bij te brengen, voor elkaar en voor alles om hen heen. Bovendien geeft de Bijbel ons aanknopingspunten voor de oriëntatie op jezelf en de wereld, voor actief burgerschap en sociale integratie en voor de begeleiding van de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen.

## › 5.2 Onze ambities: over 4 jaar...

Over vier jaar:

- » besteden we in onze lessen aandacht aan Bijbelse normen en waarden;
- » houden we in ons onderwijs rekening met de uniciteit van het kind;
- » besteden we expliciet aandacht aan vieringen;
- » hechten we veel waarde aan het respectvol omgaan met elkaar;
- » werken we vanuit de grondslag van de school.
- » hebben we (met ingang van schooljaar 2019-2020) een identiteitsambassadeur aangesteld die zich samen met de portefeuillehouder en de ambassadeurs van andere scholen actief bezighoudt met het onderwerp identiteit;
- » houden wij vast aan onze eigen verhalencyclus rondom de Bijbel;
- » besteden we jaarlijks in de gesprekkencyclus aandacht aan de bijdrage van de leerkracht aan het oecumenische karakter van de school;
- » vinden er jaarlijks per klas minimaal vijf themavieringen plaats rondom een Bijbelthema;
- » blijft de tranenboom een parel binnen ons christelijk onderwijs.

## Hoofdstuk 6 Onderwijsaanpak

### › 6.1 Strategische uitspraak Stichting Prisma Almere

De wijze waarop we ons onderwijs de komende jaren organiseren vraagt aandacht.

Streven is om de methodegerichtheid te doorbreken en de leerlijn als uitgangspunt te nemen. Zo willen wij betekenisvol onderwijs realiseren, waarbij kinderen actief met én van elkaar leren. Zij doen dat in verbondenheid met de wereld, zodat ze zich ontwikkelen tot jongvolwassenen die een actieve bijdrage leveren aan de maatschappij.

Ons onderwijs heeft de taak om te zorgen dat kinderen zich ontwikkelen tot zelfstandige, nieuwsgierige, zelf denkende, kritische en verantwoordelijke personen. Daarom stimuleren we onze leerlingen om een onderzoekende houding te ontwikkelen. Dit geven wij een plek in alle vak- en vormingsgebieden.

We houden ons als schoolteam continu bezig met de vraag wat onze leerlingen nodig hebben om de volgende stap in hun ontwikkeling te maken. Het gesprek met het kind is daarbij van grote betekenis. De leerkracht zal meer als coach van het (leer)proces functioneren.

### › 6.2 Onze ambities: over 4 jaar...

Over vier jaar:

- › hebben wij het eigenaarschap van het kind vergroot door de executieve functies te verstevigen;
- › hebben leerkrachten hun differentiatievaardigheden versterkt. Binnen de uitgangspunten van ons Daltononderwijs stemmen zij het onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van leerlingen.
- › zijn de kinderen betrokken bij de schoolgemeenschap waar zij deel van uitmaken (bijvoorbeeld de leerlingenraad);
- › hebben het team en de directie in overleg met ouders het beleid rondom het thema 'veiligheid' herzien, vastgesteld en beschreven.

#### *Hoe werken wij aan onze ambities?*

In het onderwijs op De Windwijzer is de leerling zich bewust van zijn eigen ontwikkeling. De leerling wil zich identificeren met de leerdoelen, omdat hij die als betekenisvol en uitdagend ervaart. Het werken aan het zelfbewustzijn van de leerling krijgt – op een bij zijn ontwikkelingsniveau passende wijze – vorm door middel van de vragen:

- › Waar sta ik in mijn ontwikkeling?
- › Waar wil ik naartoe (doelen)?
- › Hoe kan ik dat realiseren?
- › Wie of wat heb ik daarvoor nodig?
- › In hoeverre en op welke manier heb ik mijn doelen gerealiseerd?

In ons onderwijs staan de komende vier jaar zes pijlers centraal om het eigenaarschap van de leerling aan te spreken:

1. Het hebben van een positief en reëel zelfbeeld.
2. Het hebben van een growth mindset (versus een fixed mindset).
3. Het werken met executieve functies.
4. Het zorgen voor betrokkenheid.
5. Het zorgen voor doelgerichtheid.
6. Het zorgen voor een echte kans op succes, in iedere les, voor iedere leerling.

Wij vergroten het eigenaarschap van leerlingen door kindgesprekken te voeren, gericht op het verstevigen van het positief-realistische zelfbeeld van de leerling. Zo leren kinderen – aansluitend bij hun eigen ontwikkelingsniveau – verantwoordelijkheid te dragen voor hun eigen leerproces en zijn ze zich bewust van de doelen die zij nastreven en realiseren. Het eerste kindgesprek vindt thuis plaats, de andere twee kindgesprekken op school. Dit geldt voor alle groepen binnen onze school.

Voor de opbouw van de lessen maken wij in alle groepen gebruik van het directe instructiemodel. Zo zorgen we voor een herkenbare lesstructuur en weten de kinderen welke stappen ze in een les kunnen verwachten. We blijven aandacht houden voor een aansprekende, doelmatige en interactieve instructie waarbij aandacht is voor alle kinderen.

De komende jaren willen we ons didactisch handelen verder ontwikkelen. We willen de actieve betrokkenheid van onze leerlingen optimaliseren, onder andere door middel van kindgesprekken. Deze gesprekken kunnen diagnostisch van aard zijn, maar kunnen ook gaan over strategieën voor denken en leren, of het geven van feedback op de uitgevoerde opdrachten.

In 2018-2019 heeft het team zich bekwaamd in het ontwikkelen van de 'executieve functies' van de leerlingen. Executieve functies zijn denkprocessen die belangrijk zijn voor het uitvoeren (de executie) van sociaal en doelgericht gedrag (Smidts en Huizinga, 2017). In de komende jaren zullen we de kinderen bewust op deze functies blijven aanspreken.

## › 6.3 Onze accenten

### *Deskundige leerkrachten*

'Wij halen uit de kinderen wat er in zit': in ons onderwijs ondersteunen wij de kinderen waar dat nodig is en dagen we hen uit een volgende stap te zetten in hun ontwikkeling waar zij dat kunnen. De leerkracht is hierbij erg belangrijk. Hij kent de kinderen van zijn groep goed en onderhoudt met hen een goede relatie. Door opleiding, ervaring en nascholing/professionalisering kan de leerkracht 'spelen' met het leerstofaanbod (het curriculum). De leerkracht stemt de instructie en de verwerking af op de verschillende niveaus binnen zijn groep.

### *Betekenisvol onderwijs*

We vinden het belangrijk om onze kinderen in ons onderwijs geboeid te houden. Daarom zijn we er in alle leerjaren op gericht om aan te sluiten bij wat voor de leerlingen betekenisvol is. Daarmee vergroten we hun betrokkenheid op hun eigen leerproces en sluiten we aan bij hun intrinsieke motivatie.

### *Schoolklimaat*

Een goed schoolklimaat waarin de kinderen zich geborgen voelen is voorwaardelijk voor de ontwikkeling van onze leerlingen. We hebben persoonlijke aandacht voor zowel het kind als voor zijn ouders. Uit de sociale veiligheidsvragenlijsten die we tweejaarlijks afnemen bij kinderen van de groepen 5 tot en met 8 en alle ouders, blijkt dat kinderen zich bij hun leerkracht, in de klas, in de school en op het schoolplein bovengemiddeld veilig voelen. Er is door het team voortdurend aandacht voor herkenbaarheid in handelen en afspraken.

### *Dalton*

Kwalitatief goed onderwijs staat op de Windwijzer hoog in het vaandel. Wij bieden ieder kind optimale onderwijs kansen, want elk kind verdient het best passende onderwijs. De inzet van handelingsgericht werken en de principes van het daltononderwijs geven kleur en betekenis aan deze visie. We zijn op weg naar betere kansen en resultaten. Het daltonconcept is een manier van werken en omgaan met elkaar en staat voor een brede vorming die bijdraagt aan een sterke persoonsontwikkeling. Een daltonschool zet de kernwaarden verantwoordelijkheid, samenwerking, effectiviteit, zelfstandigheid en reflectie centraal. Het kritisch onderzoekend benaderen van moderne ontwikkelingen en inzichten is hierbij vanzelfsprekend. Daarom sluit ons daltononderwijs zo goed aan bij de 21e -eeuwse vaardigheden.

## › 6.4 Leerstofaanbod

Methoden	Leermiddelen/methodes	Groep
Zintuigelijke en lichamelijke ontwikkeling	Kleuterplein	1-2
Nederlandse Taal	Veilig Leren Lezen (KIM versie)	3
	Taal in beeld	4-8
	Spelling in beeld	4-8
	Focus op begrip	4-8
Engelse taal	Take it easy	6-8
Rekenen en wiskunde	Rekenzeker	4-8
Wereldoriëntatie	Faqta	1-8
Schoolveiligheid/welbevinden van de leerlingen	Kanjertraining	1-8
Bevordering actief burgerschap en sociale integratie	Faqta/Focus op begrip	1-8

De afgelopen jaren hebben directie en team ingezet op versterking van het leerstofaanbod. Er zijn nieuwe methoden aangeschaft voor zowel de eerste leerjaren als de midden- en bovenbouwgroepen. De Windwijzer heeft voor alle vakgebieden doorgaande leerlijnen, waarbij gebruik wordt gemaakt van eigentijdse methoden.

### *Vakoverstijgend*

Naast de cognitieve talenten van de leerlingen, besteden wij aandacht aan hun niet-cognitieve talenten. Burgerschapsvorming, identiteitsontwikkeling, creatieve vorming en vakoverstijgende vaardigheden pakken we op in ons thematisch onderwijs. We hebben daarbij nog wel de ambitie om het leren meer zichtbaar te maken. Het moet 'leven' in de school en bij de kinderen.

### *Spreken, luisteren en schrijven*

Voor ons taalaanbod maken we gebruik van de meest recente versie van Taal in Beeld/Spelling in Beeld (uitgebracht in 2015). In de komende jaren gaan we aan de hand van deze methode nadrukkelijker aandacht schenken aan de domeinen spreken, luisteren en schrijven/stellen. Ook houden we aandacht voor de leesbeleving van kinderen. We vinden het belangrijk dat zij leesplezier ervaren. In 2014 heeft de school in samenwerking met de bibliotheek en Windesheim Almere voor begrijpend lezen de methodiek 'Focus op begrip' geïmplementeerd, waarmee de kinderen rond een thema gericht onderzoeksvragen oplossen. Deze manier van lezen heeft ook de komende jaren een vaste plaats op het lesrooster van alle groepen.

### *Creatieve vorming en cultuureducatie*

De komende jaren wordt het aanbod voor de creatieve vakken herzien. Mede door de samenwerking met het cultureel platform Collage, is er vanaf 2014 bij ieder thema veel aandacht besteed aan de culturele educatie. Iedere groep levert tijdens een thema op eigen wijze een bijdrage en het thema wordt op culturele wijze gezamenlijk afgesloten. Bij de afsluiting wordt een activiteit georganiseerd die door ouders kan worden bezocht.

## › 6.5 De doorgaande lijn van groep 2 naar groep 3

Voor de leerkrachten van groep 1-2 is het een uitdaging om de kinderen van groep 2 voor te bereiden op het 'juiste' niveau voor groep 3. Voor de leerkrachten van groep 3 is het aan de andere kant een uitdaging om hun onderwijs aan te laten sluiten bij de verschillende niveaus van de kinderen die binnenkomen uit groep 2. Sommige kinderen kunnen al lezen, anderen kennen nog maar enkele letters, zo ervaren de betreffende leerkrachten jaarlijks.

In de praktijk wordt vaak gestart met een klassikale aanpak: de kinderen beginnen voor lezen en rekenen op hetzelfde startniveau. Voor sommige kinderen betekent dit dat zij een stapje terug moeten zetten. Dat kan ertoe leiden dat zij hun motivatie voor lezen, rekenen en voor school in het algemeen verliezen. Om dat te voorkomen wordt de aansluiting tussen groep 2 en groep 3 (de 'ononderbroken ontwikkeling') geoptimaliseerd. Hierbij wordt onder andere gebruikgemaakt van de ervaringsdeskundigheid van de betreffende leerkrachten en van externe experts.

## › 6.6 Past ons onderwijs?

Wij stemmen ons onderwijs beredeneerd af op de onderwijsbehoeften van onze leerlingen. Per schooljaar worden de onderwijsbehoeften van de leerlingen in een 'leerlingkaart' beschreven. In de leerlingkaart zijn, naast de resultaten van toetsen en opdrachten, de relevante, ondersteunende en belemmerende kindfactoren beschreven. Op basis van de leerlingkaart stelt de leerkracht een 'groepsplan' op, waarin hij vastlegt hoe hij voor dat vakgebied voor een langere periode zijn onderwijs organiseert, rekening houdend met de onderwijsbehoeften zoals verwoord in de leerlingkaart. In ons onderwijs werken we standaard met drie niveaus. In de les differentieert de leerkracht zijn instructie en verwerking op deze drie niveaus.

Op de Windwijzer bieden we ieder kind 'passend onderwijs'. Wij vinden het onze taak om ons onderwijs zo goed mogelijk af te stemmen op de onderwijsbehoeften van ieder kind, uitgaand van groepsgewijs onderwijzen. We kiezen organisatievormen die tegemoetkomen aan de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken planmatig, analyseren onze resultaten, en gebruiken deze gegevens voor onze onderwijsplanning. In de toetskalender van de school is aangegeven welke niet-methodegebonden toetsen wij gebruiken.

Het komt voor dat een leerkracht vaststelt dat een leerling niet voldoende heeft aan de standaard niveaudifferentiatie. Jaarlijks wordt voor gemiddeld 20% van de leerlingen een kort of langer durend traject van bijzondere zorg ingericht. Deze leerlingen komen in beeld in de groepsbespreking of door de resultaten van het dagelijkse werk in de klas. Ouders worden hierover direct geïnformeerd en er worden regelmatig oudergesprekken gevoerd. Zo nodig kunnen hierbij ook de ambulante begeleiders van onze samenwerkingspartner Bijzonder Jij aanwezig zijn. Ons uitgangspunt is: extra ondersteuning wordt zoveel mogelijk in de groep gegeven. Wij werken niet met specifieke groepen, maar passen het leerstofaanbod in de groep zoveel mogelijk aan. Hiertoe is in samenwerking met het team aanvullend beleid vastgesteld en geïmplementeerd, zoals onder andere het protocol dyslexie; het ontwikkelingsperspectief en het protocol meer/hoogbegaafdheid.

Indien de leerkracht, de intern begeleider en de directie vaststellen dat de school handelingsverlegen is, en er specifieke deskundigheid nodig is om aan de onderwijsbehoeften van een leerling tegemoet te komen, wordt samen met de ouders gezocht naar een passende plaats voor de leerling binnen het samenwerkingsverband van scholen waar De Windwijzer deel van uit maakt: het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Almere.



## Hoofdstuk 7 Personeelsbeleid

---

### 7.1 Strategische uitspraak Stichting Prisma Almere

Onder het motto 'samen leren, samengroeien' stimuleert, motiveert en faciliteert Prisma alle medewerkers om te blijven leren en zich verder te ontwikkelen. Zo ontstaat een professionele cultuur, waarin zelfsturing, reflectie en een onderzoekende houding vanzelfsprekend zijn. Gedeelde verantwoordelijkheid en eigenaarschap leiden ertoe dat alle medewerkers invloed kunnen uitoefenen op de koers van de school en de stichting.

Personeelsleden van Prisma delen expertise, bundelen krachten, geven elkaar feedback en reflecteren op acties en ideeën. Op elk niveau neemt eenieder de verantwoordelijkheid voor zijn eigen professionele ontwikkeling. Daarnaast voelen medewerkers een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor elkaar en voor alle kinderen van de scholen van onze stichting.

Van leraren wordt verwacht dat hun pedagogisch en didactisch handelen voldoet aan de criteria die zijn vastgelegd in het functiehuis en in de cao en dat zij zich hierin blijven ontwikkelen. Prisma richt hiertoe bovenscholse een aantrekkelijk loopbaan- en scholingstraject in.

### 7.2 Onze ambities: over vier jaar...

Over vier jaar:

- » is blended learning een vast onderdeel in de schoolorganisatie;
- » is de verbinding tussen de gesprekkencyclus en het primaire proces versterkt;
- » is het onderzoekend en probleemoplossend vermogen van de schoolleiding en van het team versterkt;
- » worden (startende) leerkrachten structureel begeleid;
- » staat het welbevinden (t.a.v. de werkdruk) van de personeelsleden centraal.

#### *Hoe werken we aan onze ambities?*

- » Schoolleiding en team maken zich een manier van werken eigen waarmee complexe thema's en situaties geordend kunnen worden verkend en besproken. Hiervoor wordt onder andere gebruik gemaakt van de cyclus van gezamenlijk onderzoeken, leren en veranderen (PDCA).
- » Door middel van wekelijkse groepsbezoeken (flitsbezoeken) vindt een voortdurende dialoog plaats tussen interne begeleiding, directie en leerkrachten over de wijze waarop het onderwijs in de groep inhoud en vorm krijgt. De uitkomst van deze gesprekken is tevens de input voor de gesprekken die gevoerd worden in het kader van de Prisma gesprekkencyclus.
- » Om het lerarentekort zoveel mogelijk op te vangen, heeft de werving van personeel voortdurend aandacht, neemt het bestuur deel aan professionele platforms en worden scholen gestimuleerd andere organisatievormen te ontwikkelen, waarbij inzet van lerarenondersteuners en onderwijsassistenten mogelijk is. De komst van zij-instromers wordt gezien als een welkome verrijking van de gezamenlijke professionele kennis. Zij krijgen deskundige begeleiding die wordt aangestuurd door het stafbureau.
- » Schoolleiding en team gaan vanaf het tweede kwartaal 2019 aan de slag met een werkverdelingsplan voor het schooljaar 19/20. Zicht houden op de te verrichten werkzaamheden en hoe deze worden verdeeld blijft ook de komende jaren een speerpunt.

### 7.3 Windwijzer als leergemeenschap

Het dagelijks aanbieden van hoogwaardig, kindgericht onderwijs aan een groep van gemiddeld 27 kinderen is een complexe taak. Op de Windwijzer hebben leerkrachten de professionele ruimte om die taak naar eigen inzicht in te vullen. De leerkracht en het team krijgen regelmatig te maken met vraagstukken en opdrachten waarop geen pasklaar antwoord gegeven kan worden. Het team heeft de ambitie zijn onderzoekend en probleemoplossend vermogen te vergroten, waardoor het weloverwogen koers kan bepalen. Daarbij staan gezamenlijk onderzoeken, in dialoog zijn, leren en veranderen centraal. Op deze manier komt de ervaringsdeskundigheid van iedere collega tot zijn recht en kan zoveel mogelijk worden aangesloten bij de individuele betekenisgeving en de intrinsieke motivatie van iedere collega.





#### 7.4 Ziekteverzuim

Het is ons streven om het ziekteverzuim onder het landelijke gemiddelde te houden. Dit doen wij door:

- » ons ARBO-beleid systematisch uit te voeren;
- » het personeel een bepaalde mate van keuzevrijheid te geven wat betreft niet-lesgevende taken, zoals de deelname aan commissies en werkgroepen;
- » te werken met een vast model voor de normjaartaak (vastgesteld door Stichting Prisma);
- » eens in de drie jaar een tevredenheidonderzoek uit te voeren onder het personeel.

Daarnaast is het de taak van de directie om oog te hebben voor signalen die te maken hebben met stress en/of werkdruk. De directie neemt deze signalen serieus en springt er tijdig op in om zo samen met het desbetreffende personeelslid naar een oplossing te zoeken.

## Hoofdstuk 8 Partnerschap

---

### › 8.1 Strategische uitspraak Stichting Prisma Almere

Prisma zoekt actief de relatie op met de maatschappij. In eerste instantie is dat de stadse situatie van Almere. We leren van ontwikkelingen die van buiten naar binnen komen, en omgekeerd. We delen en wisselen actief zaken uit met ouders en ketenpartners om samen, ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid, antwoord te geven op onderwijs- en opvoedingsvragen van kinderen en hun ouders. Onze scholen willen helpen om de drempel te verlagen van maatschappelijke voorzieningen die onderwijs en opvoeding ondersteunen, bijvoorbeeld wijkteams, schoolmaatschappelijk werk en de opvoedondersteuner.

### › 8.2 Onze ambities: over vier jaar...

Over vier jaar:

- › zijn de ouders van de Windwijzer actief betrokken bij de ontwikkeling van hun kind;
- › heeft de Windwijzer zijn eerste stappen gezet om zich te ontwikkelen tot een Intergraal Kind Centrum (IKC) met de kinderopvangpartij Blink;
- › is er sprake van een optimale afstemming en doorgaande ontwikkelingslijn tussen onderwijsprogramma's kinderopvang, peuterspeelzaal en naschoolse activiteiten;
- › worden de kinderen betrokken op de schoolgemeenschap waar zij deel van uitmaken (bijvoorbeeld via een leerlingenraad). Binnen die gemeenschap voelen zij zich gezien, ervaren zij zich geborgen en leren zij een bijdrage te leveren aan de leefbaarheid.
- › zijn de groei en ontwikkeling van het kind inzichtelijk voor alle betrokkenen door het gebruik van ParnasSys, het rapport en het portfolio;
- › is de samenwerking met de pabo's verder vormgegeven en behoren wij mogelijk tot een opleidingsschool;
- › zijn ondersteuners, zoals de schoolmaatschappelijk werker, de jeugdverpleegkundige en de wijkopbouwer, zichtbaar in de school.

#### *Hoe werken wij aan onze ambities?*

- › We voeren de acties uit het communicatieprotocol uit, waarin is beschreven hoe de Windwijzer effectief met ouders, kinderen en haar omgeving communiceert (tevens PR).
- › In het intakegesprek met nieuwe ouders stemmen we de wederzijdse verwachtingen af en bespreken we wat we over en weer voor elkaar kunnen betekenen.
- › Wij geven via onze digitale volgsystemen ouders inzicht in de ontwikkeling van hun kind.
- › We richten een overlegstructuur in voor structureel overleg tussen alle externe partners die betrokken zijn bij de Windwijzer.
- › De Windwijzer is een leer- en leefgemeenschap, waarin er op alle niveaus aandacht is voor de (directe) omgeving en het milieu. We leveren daaraan een positieve bijdrage, bijvoorbeeld door het onderhouden van onze schooltuinen.
- › Iedereen die in de school structureel een bijdrage levert heeft een VOG.
- › In het kader van passend onderwijs biedt De Windwijzer een sterke basis(ondersteuning) en waar nodig extra ondersteuning (arrangement). Dit alles is beschreven in het schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP wordt jaarlijks aangescherpt. Hiervoor gebruiken wij de scan basisondersteuning (Monpass).
- › Wij brengen onze schoolpopulatie jaarlijks in beeld, zodat wij indien nodig, passende arrangementen kunnen ontwikkelen of samenwerking kunnen zoeken met partners in het sociaal domein (JGZ).
- › Op basis van het SOP hebben wij een actieve inbreng in de invulling en uitvoering van het wijkondersteuningsplan (WOP). Zo geven wij actief vorm aan passend onderwijs in de wijk.

### › 8.3 Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Opvoeden en leren doe je samen. De Windwijzer investeert in de inhoudelijke samenwerking met partners om zo de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie te verbeteren. Het streven is een optimale samenwerkingsrelatie aan te gaan of verbinding te maken met de verschillende omgevingen waarin de leerlingen leven, zoals bijvoorbeeld de gezinssituatie, de voetbalclub en de muziekschool. De

manier waarop deze verbindingen worden gemaakt en de intensiteit van deze verbindingen worden afgestemd op de behoeften van individuele leerlingen. De Windwijzer streeft een actief en educatief partnerschap met ouders na.

## › 8.4 Ouders

In een gemeenschap waar jonge mensen en volwassenen dagelijks intensief met elkaar leren en samenwerken gebeurt van alles. Onze leerlingen ontwikkelen zich voortdurend en in hoog tempo. Dat proces willen we als school en ouders zo goed mogelijk volgen en positief beïnvloeden. Nauwe samenwerking en goede contacten tussen de school en ouders zijn daarbij van doorslaggevend belang. De school spant zich in om de communicatie met ouders zo goed en helder mogelijk te laten verlopen. Duidelijke afspraken binnen de school en tussen ouders en school zijn daarbij noodzakelijk. In ons communicatieprotocol zijn onze afspraken vastgelegd.

In de huidige maatschappij is 'informatie verstrekken' én 'informatie zelf ophalen' heel normaal en breed geaccepteerd. Dus: alle bij de school betrokkenen (personeel, ouders en leerlingen) ontvangen informatie, maar zullen in bepaalde gevallen zelf ook actie moeten ondernemen om aan informatie te komen.

De betrokkenheid van ouders bij het onderwijs heeft zowel direct als indirect (op de lange termijn) een positieve invloed op de schoolse ontwikkeling van kinderen. Op De Windwijzer hebben wij een actieve, uitnodigende en open houding naar ouders. Er zijn geplande activiteiten om ouderbetrokkenheid te versterken, bijvoorbeeld door ouders in te zetten als klassenouder, hulpouder of door ouders te betrekken in diverse feedbackgroepen. Daarnaast betrekken wij ouders in de beleidsvorming van de school met behulp van een actieve en positief kritische medezeggenschapsraad.

## › 8.5 Medezeggenschapsraad

Iedere school heeft een Medezeggenschapsraad (MR); deze heeft een wettelijke status. De MR bestaat uit een oudergeleding en een teamgeleding. Zij zijn hierin gelijk vertegenwoordigd. Alle onderwerpen die voor de school van belang zijn worden in de MR besproken, zoals financiën, schoolorganisatie en de aanname van nieuw personeel. De MR heeft bevoegdheden om mee te denken over deze zaken. Soms moet de school en/of het bestuur om advies vragen, maar er zijn ook kwesties waarin de MR instemmingsrecht heeft. De taken en bevoegdheden zijn omschreven in het MR-reglement, dat gebaseerd is op de Wet Medezeggenschap Onderwijs.

De medezeggenschapsraad overlegt met de directie over schoolzaken, zoals:

- » Vaststelling of wijziging van de schoolgids en schoolplan.
- » Veranderingen in het onderwijs (bijvoorbeeld schooltijden).
- » Personele zaken.
- » Financiën.
- » Zaken die worden ingebracht door ouders of vanuit het team.

De MR is de schakel tussen ouders, schoolleiding en bestuur. Daarom is het voor iedere ouder belangrijk te weten dat er een MR is en wie daar namens de ouders zitting in hebben. Via deze weg kunnen alle ouders bij hun vertegenwoordigers terecht met vragen of suggesties. Kandidaten voor de MR worden officieel gekozen. Er gelden voor de verkiezing, het aantreden, aftreden vaste procedures die zijn beschreven in het bovengenoemde MR-reglement.

Een deel van de taken van de MR is overgeheveld naar de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van Stichting Prisma. Iedere MR vaardigt twee leden (één ouder en één teamlid) af naar de GMR. Hier worden beslissingen genomen die alle scholen aangaan. Zowel MR als GMR zijn bevoegd om voorstellen te doen, standpunten te bepalen, adviezen te geven, instemming te geven of te onthouden. Bespreekpunten voor MR of GMR kunnen schriftelijk, met het daarvoor bestemde contactformulier op onze website, worden doorgegeven aan de leden van de medezeggenschapsraad van de school.

## › 8.6 Passend onderwijs

De Windwijzer deelt de visie vanuit het samenwerkingsverband: elk kind is succesvol op school. Om dat te kunnen realiseren brengen wij (jaarlijks) onze schoolpopulatie in kaart. Aan de hand daarvan richten wij ons onderwijs in. Om onze eigen expertise te verbreden, werken wij intensief samen met Bijzonder Jij. Deze samenwerking zorgt ervoor dat wij ons gezamenlijk verantwoordelijk voelen en veel van elkaar leren.





In de school werken we aan de volgende thema's:

- » Ondersteuning en begeleiding voor leerlingen met een taalontwikkelingsstoornis.
- » (Studie)begeleiding voor leerlingen met een forse ontwikkelingsvoorsprong.
- » Ondersteuning van leerlingen met cognitieve problemen.
- » Ondersteuning van leerlingen met gedragsproblemen.
- » Faalangstreductie- en weerbaarheidstrainingen.

De Windwijzer heeft een sterke basisondersteuning en biedt waar nodig extra ondersteuning. Inzet is dat deze kortdurend is. De extra ondersteuning die wij bieden én de grenzen van onze ondersteuning, zijn beschreven in ons schoolondersteuningsprofiel.

De Windwijzer participeert samen met alle scholen in de wijk in een wijkoverleg, waarin we samen vorm en inhoud geven aan wat kinderen in onze wijk nodig hebben.

## » 8.7 Partnerschappen

### *Kinderopvang*

De Windwijzer werkt sinds juni 2019 samen met Blink kinderopvang. Het is onze gezamenlijke ambitie om binnen de vertrouwde omgeving van de kinderopvang en de school, kinderen van 3 t/m 12 jaar gedurende de dag te laten leren, spelen, lunchen, ontwikkelen en ontmoeten. Ze kunnen hun talenten in de volle breedte ontwikkelen. Door in te zetten op onze samenwerking, zorgen we voor een ononderbroken lijn op drie niveaus: onderwijs, opvang en ouders. Zo profiteren kinderen van een samenwerking op maat.

### *PABO en ROC*

Lerarenopleiding basisonderwijs (PABO) en het ROC is voor Prisma een belangrijke partner. Prisma werkt nauw samen met de Marnix Academie in Utrecht en Windesheim Flevoland. Beide lerarenopleidingen en Prisma dragen gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor het opleiden en begeleiden van studenten. Binnen Prisma zijn er dan ook een aantal opleidingscholen. Dit partnerschap met de PABO's leidt tot kwaliteitsverbetering van het huidig en toekomstig personeel. De Windwijzer heeft de wens en ambitie om een opleidingschool te worden. Tot die tijd werft de directie van De Windwijzer actief studenten van diverse PABO's via diverse kanalen.

### *Samenwerkingspartners*

De Windwijzer werkt samen met:

Ouders van de leerlingen (met aanwezige expertise).  
Stichting Prisma en haar scholen.

Externe partijen:

Stad & Natuur.  
Gemeente Almere.  
De Schoor.  
Stichting Collage.

Partners sociaal domein (JGZ):

Oké op school.

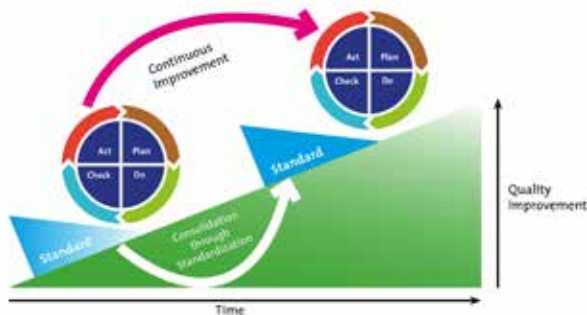
Passend Onderwijs:

Passend Onderwijs in de Wijk (Stad 3).  
Alle organisaties in Noorderplassen die werken met de doelgroep 0-6 jarigen.  
Vitree.  
Bijzonder Jij.  
Trinitas Gymnasium.  
Pabo Windesheim en ROC Flevoland.

# Hoofdstuk 9 Organisatieontwikkeling, opbrengsten en kwaliteitszorg

## 9.1 Strategische uitspraak Stichting Prisma Almere

In onze organisatieontwikkeling heeft leren een centrale plek op alle niveaus, zowel in de organisatiestructuur als in de -cultuur. Op schoolniveau en op stichtingsniveau gaan we verbinding aan, leren we van en met elkaar en werken we samen aan kwaliteitsverbetering. Omdat Prisma uitgaat van het principe van gespreid leiderschap, worden alle lagen binnen de organisatie betrokken bij de kwaliteitsontwikkeling.



Dat gebeurt planmatig en doelgericht. Het onderzoeken van en reflecteren op de kwaliteit van ons onderwijs staat op alle niveaus centraal in de kwaliteitszorg. We gebruiken hiervoor de regulatieve cyclus ten behoeve van onderwijsverbeteringen en innovatie. Er bestaat een nauwe samenhang tussen het planmatig handelen ten behoeve van de kwaliteitszorg en het zorgdragen voor een goede kwaliteitscultuur.

## 9.2 Onze ambities: over 4 jaar...

Over vier jaar:

- » is organisatieontwikkeling een continu proces, waarbij de directie het probleemoplossend vermogen van het team en het individu vergroot;
- » heeft leren een centrale plek op alle niveaus, zowel in de organisatiestructuur als in de - cultuur;
- » vindt kwaliteitsontwikkeling plaats vanuit een planmatig en doelgericht beleidskader;
- » bestaat er een nauwe samenhang tussen het planmatig werken aan kwaliteitszorg en zorgdragen voor een goede kwaliteitscultuur;
- » borgen wij de verschillende activiteiten in de kwaliteitszorgcyclus. Door middel van rapportages en kwaliteitsgesprekken wordt er verantwoording afgelegd over ontwikkeling, doelen en resultaten.

### Hoe werken we aan onze ambities?

- » We verdiepen onze PDCA werkwijze op de thema's 'reflectie', 'onderzoek' en 'ontwikkeling'.
- » Er vindt verantwoording plaats over de kwaliteit van het onderwijs tijdens de Marap gesprekken.
- » Onze vergaderingen zijn planmatig en doelmatig en zijn gericht op gezamenlijke ontwikkeling. We hanteren hiervoor een jaarplanning gericht op de inhoud.
- » Afspraken, regels en beleid worden vastgelegd en geborgd in onze teamjaargids en in handboeken.
- » We hebben onze schoolpopulatie in beeld en stemmen ons onderwijs daar op af.

## 9.3 De interne kwaliteitszorg

De kwaliteit van ons onderwijs is een belangrijk gegeven voor ons. We houden deze constant in de gaten. Hiervoor hebben we een samenhangend systeem voor kwaliteitszorg ontwikkeld.

Onze interne kwaliteitszorg bestaat uit de volgende onderdelen:

- » Het regelmatig vaststellen van de kwaliteit.
- » Het planmatig werken aan de kwaliteitsverbetering.
- » Het borgen van de bestaande kwaliteit.
- » Het afleggen van verantwoording over de kwaliteit aan ouders en andere betrokkenen.



### Het vaststellen van de kwaliteit

Om onze positie te bepalen en de resultaten van onze schoolontwikkeling te evalueren en vast te stellen, voeren we planmatig de volgende acties uit.

- » We volgen de tussen- en eindopbrengsten nauwkeurig.  
Met de toetsresultaten van het leerlingvolgsysteem en de centrale eindtoets stellen we elk half jaar vast hoe onze tussen- en eindopbrengsten op schoolniveau zich ontwikkelen. Twee keer per jaar wordt een trendanalyse uitgevoerd, op basis waarvan interventies worden gepleegd en de schoolontwikkeling wordt aangepast of aangescherpt.
- » We hanteren een zelfevaluatie instrument.  
Om de kwaliteit van de verschillende onderdelen van het primaire proces vast te stellen, zoals het didactisch handelen en de leerlingenzorg, hanteert de school een instrument voor zelfevaluatie: de Riskchanger. De belangrijkste onderdelen van het primaire proces komen eens per vier jaar aan bod.
- » We leggen regelmatig klassenbezoeken af.  
De directeur voert regelmatig klassenbezoeken uit bij alle leerkrachten van de school. Bij deze klassenbezoeken worden kijk- of kwaliteitswijzers gebruikt. In het nagesprek krijgt de leerkracht feedback op zijn handelen. Ook de intern begeleider en soms externe onderwijsadviseurs voeren klassenbezoeken uit.
- » We onderzoeken.  
We peilen eens in de twee jaar onder ouders, leerlingen en personeel hoe tevreden zij zijn met onze kwaliteit. Daarnaast meet de school het welbevinden van de leerlingen met Kanvas, een leerlingvolgsysteem voor de sociaal emotionele ontwikkeling. In het kader van het Arbeidsbeleid wordt eens in de vier jaar een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) gehouden.
- » We overleggen met de medezeggenschapsraad.  
De directie overlegt met de medezeggenschapsraad over de kwaliteit van het onderwijs.

### Planmatige kwaliteitsverbetering

Op schoolniveau stelt de directie samen met team en MR eens in de 4 jaar een schoolplan op, waarin onder andere de missie en visie en de plannen voor de kwaliteitsverbetering zijn beschreven. Op basis van het schoolplan stellen we een ontwikkelplan op met concrete doelstellingen, beoogde resultaten en activiteiten. Hierin geven we aan hoe we planmatig, efficiënt en effectief werken aan de kwaliteitsverbetering.

Het streven is om in 2020 een basisarrangement van de onderwijsinspectie te hebben. Op schoolniveau zijn per leerjaar streefdoelen vastgesteld voor de resultaten halverwege (CITO M) en aan het einde van het schooljaar (CITO E). Na een half jaar vindt een tussenevaluatie plaats en aan het einde van het schooljaar wordt in een evaluatiegesprek vastgesteld of de streefdoelen zijn gehaald en wat hieraan heeft bijgedragen. Indien noodzakelijk worden tussentijds afspraken gemaakt over interventies en ondersteuning van de leerkrachten.

De school hanteert de door de Stichting Beroepskwaliteit Leraren (SBL) ontwikkelde bekwaamheidseisen voor leraren in het primair onderwijs. Op basis van zelfevaluatie en functionerings- en beoordelingsgesprekken met de directeur stelt elke leerkracht een persoonlijk leerdoel op, waarmee hij aangeeft welke vaardigheden hij in de komende periode verder wil ontwikkelen. De voortgang wordt gevolgd tijdens klassenbezoeken en voortgangsgesprekken met de directeur. Leerkrachten houden zelf een bekwaamheidsdossier bij. Binnen het team werken leerkrachten samen in leerteams. Er heerst een professionele cultuur waarin men elkaar aanspreekt op het handelen. Op deze wijze borgt de school haar kwaliteit in de praktijk.

### Het borgen van de kwaliteit

Alle protocollen, beleidskeuzes en afspraken over de kwaliteit van het onderwijs worden vanaf het schooljaar 2019-2020 vastgelegd in zogenaamde borgingsdocumenten. Samen vormen zij het procedureboek van de school. Regelmatig worden de verschillende borgingsdocumenten met team en/of MR doorgenomen en vinden zo nodig aanpassingen plaats. Is er een grote wijziging of vernieuwing gewenst, dan wordt het onderwerp opgenomen in de meerjarenplanning van het schoolplan.

Voor de kwaliteitszorg hanteren we een PDCA-cyclus. De PDCA-cyclus geeft het principe weer van continue verbetering en wordt gevormd door de facetten Plan-Do-Check-Act. Om een hogere kwaliteit te bewerkstelligen wordt de volgende cyclus doorlopen: het plannen van acties, het ten uitvoer brengen van deze acties, de resultaten van de acties bezien, en op basis daarvan de acties/doelen zo nodig bijstellen.

#### *Verantwoording afleggen aan belanghebbenden*

Eén keer per jaar wordt de stand van zaken van de schoolontwikkeling en de gerealiseerde opbrengsten gedeeld met ouders en geïnteresseerden via de website [scholenopdekaart.nl](http://scholenopdekaart.nl). Hierin beschrijven we o.a. de resultaten van de Centrale Eindtoets en naar welke schooltypen de kinderen van groep 8 uitstromen. In een managementrapportage waarin de nodige opbrengstgegevens zijn opgenomen, verantwoordt de school de voortgang van de schoolontwikkeling aan het bestuur. Deze managementrapportage wordt ook besproken in de medezeggenschapsraad en is op te vragen door ouders.

### › 9.4 Extern toezicht op de kwaliteit

De Inspectie van het onderwijs houdt de kwaliteit van de Windwijzer in de gaten. De Windwijzer is voor het laatst door de inspectie bezocht in 2014 en verwacht in 2019 weer een inspectiebezoek. Eventuele verbeterpunten worden met het bestuur en de school besproken. Meer informatie over het toezicht is te lezen op [www.onderwijsinspectie.nl](http://www.onderwijsinspectie.nl).



# Hoofdstuk 10 Marketing en communicatie

## 10.1 Strategische uitspraak Stichting Prisma Almere

De activiteiten op het gebied van marketing & communicatie leveren een bijdrage aan de ambitie en kernwaarden van Prisma. Om de toekomst sterk tegemoet te treden en kinderen kwalitatief goed onderwijs te bieden, is het van essentieel van belang dat Prisma zich inhoudelijk blijft ontwikkelen, maar ook dat zij voldoende leerkrachten heeft en behoudt. Samen groeien we en staan we sterk.

Een goede relatie met ouders is van belang om kinderen maximaal te ondersteunen in hun ontwikkeling, ieder vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid. Dat het zichtbaar is waar Prisma-scholen voor staan, is zowel belangrijk voor ouders waarvan de kinderen op een Prisma-school zitten als voor de werving van nieuwe leerlingen.

## 10.2 Onze ambities: over 4 jaar...

Over vier jaar:

- » worden de kinderen betrokken op de schoolgemeenschap waar zij deel van uitmaken;
- » hebben team en directie in overleg met ouders beleid voor het thema 'veiligheid' beschreven en vastgesteld;
- » hebben we de ouderbetrokkenheid vergroot;
- » zet het team zich ervoor in om personeel aan zich te binden;
- » heeft de Windwijzer haar eigen, unieke karakter in de wijk verder uitgebouwd.

### *Hoe werken wij aan onze ambities?*

- » Wij investeren bewust en consequent in zowel interne als externe relaties.
- » Wij maken gebruik van de mogelijkheden op het gebied van marketing & communicatie en betrekken hier onze partners bij, zoals kinderopvang organisatie Blink.
- » De collega's van de Windwijzer zijn het visitekaartje van de school en zijn zich hiervan bewust.
- » Er is continu aandacht voor de profilering van de school in de wijk en in de stad.
- » We zetten de website, facebook en het digitale magazine in om (nieuwe) ouders op een laagdrempelige manier te informeren.

## 10.3 Profilering

De Windwijzer heeft de afgelopen jaren actief ingezet op versterking van het imago van de school, de groei van de school en het verkrijgen van een duidelijk eigen gezicht in de wijk. Wij hebben inmiddels een goede reputatie door onze goede opbrengsten, door vast te houden aan goed onderwijs ondanks het lerarentekort en personeelsverloop en door mooie ontwikkelingen te laten zien. Wij profileren ons met ons thematisch en betekenisvol onderwijs. Dit bouwen wij de komende jaren verder uit, met nog meer mogelijkheid voor eigenaarschap.

PR blijft ook de komende jaren voor ons een middel om ons te onderscheiden van de grote Daltonschool naast ons. We willen als school aansluiten bij de wensen en behoeften van ouders en leerlingen en ons onderwijs daarop vormgeven. Het is hierbij belangrijk dat het team van de Windwijzer onze visie en missie goed kan verwoorden en uitdraagt.

# Hoofdstuk 11 Financieel beleid, ICT, huisvesting en beheer

## 11.1 Strategische uitspraak Stichting Prisma Almere

Stichting Prisma voert een gezond en duurzaam financieel beleid om nu en in de toekomst kwalitatief hoogwaardig onderwijs te kunnen verzorgen voor alle kinderen die aan onze zorg zijn toevertrouwd.

Doordat de organisatie financieel in control is, kunnen we focussen op een beleidsmatige inzet van gelden op onze inhoudelijke ambities.

Onze aandacht voor de kwaliteit van onderwijs komt ook tot uiting in de inrichting van het gebouw, in de ICT-infrastructuur en het schoolplein. De uitstraling van de scholen vraagt continu aandacht en is in overeenstemming met de inhoudelijke ambities van Prisma.

Scholen van Prisma hebben de afgelopen jaren stappen gezet om het onderwijs ICT-rijker te maken en zo een meer gevarieerde didactische leeromgeving te creëren. Om adaptief en persoonlijk leren mogelijk te maken, moeten leerlingen beschikken over een persoonlijke inlog voor een online leer- en werkomgeving. Daarom is het noodzakelijk om de ICT-infrastructuur te moderniseren.

De gemeente Almere profileert zich de komende jaren als een groene stad met aandacht voor een gezonde levensstijl. Prisma sluit zich daar graag bij aan en zoekt hierin waar mogelijk naar samenwerking.

## 11.2 Financieel beleid: over 4 jaar...

Over vier jaar:

- » zijn wij een financieel gezonde school, ondanks de inzet van externe leerkrachten vanwege het lerarentekort;
- » hebben wij financiële ruimte gecreëerd voor een goed aannamebeleid voor personeel, om personeel te behouden, om de kwaliteit van ons onderwijs te optimaliseren, om te innoveren en indien nodig (vanwege het lerarentekort) om het onderwijs anders te organiseren;
- » is er een meerjaren (investerings-)begroting;
- » worden de gelden voor werkdrukverlaging structureel ingezet;
- » is er nieuw meubilair in alle groepen.

Op de Windwijzer is de laatste jaren hard gewerkt om het financiële beleid van de school voor de betrokkenen transparant en duidelijk in beeld te brengen. Jaarlijks worden in het najaar per school de begrotingen en het investeringsplan opgesteld voor het volgende kalenderjaar. De begroting van de school wordt door de schooldirecteur gemaakt, met begeleiding van de controller. De directeur is verantwoordelijk voor de bewaking van de begroting.

Voor een sluitende begroting blijft het noodzakelijk om een gemiddelde groepsgrootte van 27 leerlingen te handhaven en om de formatie overhead in verhouding te brengen met het totale budget van de school. Hoewel directieuren beleidsruimte hebben op dit gebied, reikt het bestuur een normering aan voor overhead. Directies kunnen daar beredeneerd van afwijken binnen het hen beschikbaar gestelde budget. Het financiële beleid van De Windwijzer is niet alleen gericht op het 'achteraf kijken en constateren', maar vooral op vooruitkijken en anticiperen op toekomstige ontwikkelingen. Door de stichting wordt op basis van de schoolbegrotingen, de stichtingsbegroting en de investeringsplannen de (meerjaren)begroting opgemaakt. In het voorjaar wordt een bestuursformatieplan voor het komende schooljaar opgemaakt met toevoeging van de materiële inkomsten en uitgaven. Op deze manier heeft de Windwijzer twee keer per jaar een vooruitblik, zodat bij eventuele veranderingen snel en adequaat kan worden ingegrepen.

### › 11.3 ICT: over vier jaar...

Over vier jaar

- » beheersen leerlingen de benodigde ICT-vaardigheden;
- » is ICT geïntegreerd in de lessen;
- » is de didactische leeromgeving meer gevarieerd;
- » beschikken leerlingen over een persoonlijke inlog voor een online leer- en werkomgeving om adaptief en persoonlijk leren mogelijk te maken. Ook privacy-redenen spelen hierbij een rol (AVG).
- » is er een gemoderniseerde ICT-infrastructuur met voldoende laptops;
- » is het leerlingvolgsysteem voor de kleuters gekoppeld aan ParnasSys, waardoor er sprake is van een digitale doorgaande lijn.

### › 11.4 Huisvesting en beheer: over vier jaar...

Over vier jaar

- » is het zichtbaar dat wij milieubewust zijn;
- » wordt er geëxperimenteerd met het lesgeven in een buitenlokaal;
- » zijn kinderen medeverantwoordelijk voor het scheiden van afval en het bewust omgaan met materialen.

Het schoolgebouw weerspiegelt onze visie op leren en ontmoeten, waarbij wordt gestreefd naar gezamenlijke huisvesting met kinderopvangorganisatie Blink. De kwaliteit van het schoolgebouw is vanzelfsprekend van belang voor de kwaliteit van het onderwijs en de leeromgeving van leerlingen. Een duurzaam gebouwd en ingericht schoolgebouw draagt bij aan een breder bewustzijn van het gebruik van duurzame en schaarse materialen, aan het scheiden van afval en aan bewust energiegebruik. De komende jaren zal de directie toezien op een goede verhouding tussen de groei van de school en de beschikbare ruimte in de school, zodat de onderwijskwaliteit optimaal blijft.

### › 11.5 Hoe werken wij aan onze ambities?

- » Wij hanteren een kwalitatieve verhouding tussen de beschikbare ruimte en onze groeiende aantal leerlingen en zetten ons in voor een eventuele dependance bij ons schoolgebouw.
- » Het schoolplein is voor een deel ingericht als een natuurlijke speel- en leeromgeving.
- » De ICT-coördinator stimuleert een betekenisvolle en vernieuwende inzet van ICT in ons onderwijs. Er zijn voldoende tablets en minilaptops beschikbaar waarmee ook webbased wordt gewerkt.
- » We maken een financieel plan om al het meubilair de komende jaren te kunnen vervangen.





[dir.windwijzer@prisma-almere.nl](mailto:dir.windwijzer@prisma-almere.nl)