



SCHOOL MET DE BIJBEL



4

**School met de Bijbel,
Noordeloos**

Met elkaar voor ieder kind

Samenvatting

‘Met elkaar voor ieder kind’ is het motto van de School met de Bijbel in Noordeloos. Om dit motto gestalte te geven is de kwaliteitszorg de belangrijkste aanjager. De school werkt met een systeem van kwaliteitskaarten om de opbrengsten inzichtelijk te maken. Alle relevante onderwerpen worden in dit systeem cyclisch gevolgd. Alle opbrengstgegevens van deze kaarten zijn bijeengebracht in één document. De conclusies en acties zijn hierin ook opgenomen. Het hele team analyseert de gegevens en bespreekt de interventies met elkaar. Daardoor zijn de

leerkrachten eigenaar van de verandering. Beleid maken gebeurt al doende. Zo ontwikkelen ‘onderzoeksgroepen’ van leerkrachten trajecten voor nieuwe aanpakken of nieuwe lesprogramma’s. Er heerst een cultuur van ‘leren van elkaar’. De leerlingen werken met portfolio’s. Leerlingen leren ook expliciet reflecteren op hun eigen leerproces. De school scoort al drie jaar boven verwachting en is daarmee volgens de normen van de Inspectie een ‘sterke school’.



“Overzicht en doorzicht door Opbrengstendocument”
Alex de Bruijn, directeur, en Geerte Kooijman, interim
adjunct directeur

Als leerlingen zeggen dat ze te weinig leren moeten wij toch echt over ons onderwijsaanbod nadenken.

“O

ns motto is ‘Met elkaar voor ieder kind’.

Dit is een belangrijke kapstok en bekend bij ouders, leerkrachten en kinderen. Het is in alle aspecten van de school bruikbaar. ‘Met elkaar’ betekent intensieve samenwerking onderling en met de ouders, en tussen leerlingen. ‘Voor ieder

In plaats van met zaken en papieren zijn we bezig met mensen en manieren.

kind’ houdt in dat ieder kind een uniek schepsel van God is met eigen mogelijkheden. We willen ieder kind afzonderlijk echt zien, en als school open staan voor alle leerlingen. Het motto is negen jaar geleden tot stand gekomen. Toen hebben we gesprekken gehouden met alle collega’s: wat is je visie op onderwijs, wat zijn je sterke kanten, wat je minder sterke, waar loop je tegenaan. Die gesprekken hebben uiteindelijk tot dit motto geleid. De collega’s zijn zo van meet af aan eigenaar geweest van het motto. We proberen het voor te leven en praktisch te vertalen. Ieder kind is een uniek schepsel met eigen gaven en talenten. Daar willen wij als school op inspelen.

Schoolspecifieke kwaliteitskaarten

Een grote aanjager van de praktische vertaling van het motto is de manier waarop wij de kwaliteitszorg invullen. We willen als directie zicht krijgen op vragen als: over welke beleidsgebieden hebben we het op school en wanneer gaan we wat aanpakken. Ordening aanbrengen in de plannen. We hebben gezocht naar een systeem en dat werd WMK PO⁷. Het bleek een

heel praktisch en open systeem, waar leerkrachten veel mee kunnen. Per beleidsterrein - pedagogisch klimaat,

didactisch handelen, professionalisering, leerstof aanbod, contacten met ouders - zijn indicatoren en kernkwaliteiten beschreven. De indicatoren komen van de inspectie. De kaarten zijn standaard. Op de belangrijkste gebieden hebben we met het team gedaan alsof de kaart leeg was en zelf de doelen geformuleerd. Zo ontstonden onze schoolspecifieke kaarten. Die hebben we wel gecheckt om te kijken of we alle onderdelen bestreken. Door het uitwerken van de kaarten in groepjes en plenair is niet alleen eigenaarschap bij de leerkrachten ontstaan, maar zijn de doelen meteen met praktische handvatten ingevuld. Een mes dat aan meer kanten snijdt.

Input voor jaarplan

We hebben veel van elkaar geleerd. Een voorbeeld: met de manier waarop wij werken willen we vanuit de uniciteit van de kinderen overzicht hebben over waar alle kinderen mee bezig zijn. Dat is lastig. Daarom hebben de leerlingen in groep 7 en 8 tafelbriefjes, waarop precies staat wat ze in het kader van hun persoonlijke ontwikkeling moeten doen. Dit idee werd in de praktijk geboren en ingebracht door een van de leerkrachten. »

⁷ WMK-PO of Werken met Kwaliteitskaarten. Door uitgeverij Van Gorcum ontwikkeld kwaliteitszorgsysteem.

Paula:

- > **Stilleestijd:**
 - Maandag – leervraag Engels: leesboekjes met cd
 - Dinsdag – stillezen
 - Donderdag – leervraag tekenen
 - Vrijdag – stillezen
- > **Iedere dag rekentijd – Maatwerk rood**



CARTOONS TEKENEN

JACK KEELY

DEEL I

Tafelbriefjes

We plannen vier à vijf maal per jaar een kwaliteitszorgvergadering, waarbij we niet alleen kaarten maken, maar waarbij we ook de bestaande kaarten evalueren. Dan beoordelen we de onderwerpen en stellen ze bij. Dat is voor mij input voor mijn jaarplan. En dat zorgt voor eigenaarschap van de onderwijsinhoud en onderwijsprocessen bij alle collega's op school.

Opbrengstdocument

Het onderwerp 'Opbrengsten' kent een eenjarige cyclus. De andere kaarten kennen een meerjarige cyclus. Op die kwaliteitskaart staan opbrengstindicatoren, bijvoorbeeld 'De school realiseert aantoonbaar leergebiedoverstijgende opbrengsten'. Wij denken dan vooral aan zelfstandig werken en zelfverantwoordelijkheid van leerlingen. Die indicatoren analyseren en evalueren we jaarlijks met het team. Ieder jaar liepen we er tegenaan dat onze opbrengstgegevens niet bij elkaar stonden. Daardoor hadden wij als team te weinig doorzicht en overzicht. Dat leidde er weer toe dat we onvoldoende in staat waren om gegevens te analyseren en passende maatregelen te nemen.

We hebben dat veranderd door een document 'Opbrengsten' samen te stellen⁸. Daarvoor hebben we gekeken op de kwaliteitskaarten welke opbrengstgegevens we nodig hebben. Dat is voor ons stap nul, een basis van waaruit we verder werken. De gegevens zijn als lampjes in een dashboard. Je weet wat er mis is en wat er moet gebeuren als een bepaald lampje gaat knipperen. Je moet alle denkbare opbrengstgegevens logisch bij elkaar zetten en

met elkaar in verband brengen. Dan krijg je een overzichtelijk beeld van je opbrengsten. Het document 'Opbrengsten' wordt jaarlijks zowel in het team als in het bestuur besproken.

Analyseren en concluderen

Daarmee ben je er dus niet. Je moet die gegevens grondig analyseren en interpreteren. Driemaal per jaar hebben we een LVS-vergadering⁹ en iedere zes tot acht weken zijn er leerlingenbesprekingen met de intern begeleiders. Naar aanleiding hiervan worden conclusies geformuleerd en verbeteracties genomen. Acties op individueel, groeps- en schoolniveau. In die LVS-vergaderingen merk je dat leerkrachten conclusies trekken ten aanzien van hun eigen functioneren. In de laatste LVS-vergadering van het jaar komen ook de trendanalyses van de kernvakken en de analyse van de Cito Eindtoets aan de orde. De conclusies en verbeteracties vermelden we in het opbrengstdocument. Daarmee is het ook een groeidocument. Het is meer dan een opsomming van gegevens.

Sterke school

We scoren al drie jaar boven de score die je op basis van onze leerlingenpopulatie zou mogen verwachten. Daarom zijn wij in de ogen van de inspectie een sterke school. Maar je kunt niet garanderen dat je daardoor de komende jaren steeds deze hoge scores zal houden. Het is belangrijk om alle relevante ge-

⁸ Een inhoudsoverzicht van het Opbrengstdocument is als bijlage opgenomen.

⁹ LVS: Leerlingvolgsysteem

gevens met elkaar in verband te brengen. Een voorbeeld: een jaar of vijf geleden zaten we met een lage Citoscore onder het landelijk gemiddelde. De analyse: We laten alle leerlingen meedoen met de Cito Eindtoets en dat jaar hadden we vier leerlingen in een groep van twintig die naar het LWOO¹⁰ gingen. Dat kan voorkomen, omdat we proberen ieder kind (motto!) binnen onze school te houden. Over de afgelopen zes jaar ligt ons verwijzingspercentage op bijna nul procent. Er zijn maar twee leerlingen naar het speciaal basisonderwijs verwezen. In dezelfde tijd zijn er twee leerlingen vanuit het speciaal basisonderwijs teruggeplaatst. De score op de Eindtoets was laag, maar het verwijzingspercentage ook. Die twee kengetallen hebben alles met elkaar te maken.

Prioriteit

Opbrengstgericht werken gaat bij ons over alle opbrengstgegevens. Het is een onderliggend stramien voor alles. De gegevens kan je niet los van elkaar zien. Groep 5 kan bijvoorbeeld erg goed scoren op taal, maar als daar veel leerlingen zitten die gedoubleerd zijn – en dus tien maanden extra onderwijs hebben gekregen – dan staan die opbrengsten in een totaal ander licht. We hebben niet expliciet prioriteiten taal of rekenen, alhoewel dit jaar toevallig wel taal binnen onze planning een jaarthema is. We gaan binnenkort met een nieuw sociaal emotioneel volgsysteem werken en dan gaan we dat ook opbrengstgericht aanpakken.

Onderzoeksgroepen

We hebben nieuwe vormen gezocht om mensen tijdens de vergaderingen te activeren en kwamen onder meer uit op onderzoeksgroepen. We hebben met het team vier groepen ingesteld: Engels, Reflectie van leerlingen, Digitale schoolborden, Geschiedenismateriaal. Elke groep wordt door een leerkracht voorgezeten. We bespreken met elkaar de richting en de gewenste uitkomst en dan gaan de groepen aan het werk. Lopende het traject stellen we bij. We maken dus geen beleid van te voren in de directiekamer, maar ontwikkelen onderwijs met het team en in de groepen zelf. Pas daarna schrijven we het op.

Leerling-portfolio's

We vinden reflecteren door kinderen op hun eigen leerproces »

¹⁰ LWOO: Leerwegondersteunend onderwijs



erg belangrijk. Om dit gestalte te geven werken we al jaren met leerlingportfolio's. Kinderen verzamelen werk waarover ze tevreden zijn en waarin ze willen verbeteren. In de portfolio's gaven leerlingen vaak oppervlakkige reflecties op hun werk: 'Ik ben wel tevreden, want het was leuk en het ging goed.' Dat vonden we onvoldoende. De onderzoeksgroep heeft literatuur bekeken en een andere school bezocht om manieren te vinden zodat leerlingen beter kunnen reflecteren. Via portfolioformulieren¹¹ geven de leerlingen aan: 'Ik ben hier nog niet goed in en moet dat extra oefenen'. De leerkracht voert portfoliogesprekken met de leerlingen en leerlingen maken een powerpoint presentatie van hun eigen portfolio. Als leerlingen in die gesprekken zeggen: 'Ik leer hier niets van', dan moeten wij toch echt over ons onderwijsaanbod nadenken. Leerlingen zijn bij ons op deze manier medeverantwoordelijk voor hun eigen leerproces. Maar natuurlijk niet vrijblijvend: de leerkrachten zijn er wel volledig bij betrokken door de leerlingen te coachen, te stimuleren en te motiveren.

Engels

Een ander voorbeeld is een leerlijn Engels door de hele basisschool. Als je dat als directie gaat *droppen*, dan is de kans groot dat de leerkrachten zeggen: 'We hebben het al veel te druk!' De beelden die we hebben van Engels zijn in de onderzoeksgroep besproken. De gedachte bij leerkrachten was dat er een op zichzelf staand vak bij kwam. De praktijk wees anders uit. Engels is namelijk heel goed te integreren in het reguliere leerproces. Dan onthouden leerlingen het veel beter. Nu ziet iedereen dat Engels goed is in te passen is. Oefenen van getallen en kleuren bijvoorbeeld gebeurt de ene keer in het Nederlands en de andere keer in het Engels. Op deze manier kost het nauwelijks extra tijd en levert het toch veel op!

Cultuur

Door zo met elkaar te werken, kom je er achter dat iedereen andere kwaliteiten heeft. We proberen elkaars kwaliteiten te gebruiken. Voorwaarde is wel dat je moet erkennen dat een ander in bepaalde dingen beter is dan jijzelf. Maar als je samen op het resultaat uitkomt en je vult elkaar aan, dan pakt dat positief uit. Zo is een cultuur ontstaan, waarin het gewoon is om over onderwijsinhoud te praten. Tijdens de koffie en tussen de middag, het kan altijd, ook met de ouders. Wij zitten daar middenin. In plaats van met zaken en papieren zijn we meer bezig met mensen en manieren. Zo'n cultuur is een randvoorwaarde om opbrengstgericht te kunnen werken. Het gaat niet om afrekenen of koppen snellen, het gaat om het verbeteren van het onderwijs voor ieder kind.

Van elkaar leren

Iedere leerkracht vindt het echt leuk om over z'n vak te praten. Dat is geen opgave. Wij leren bijvoorbeeld klassenmanagement met en van elkaar. Wij hebben met elkaar een leerlijn 'Zelfstandig en zelfverantwoordelijk werken' ontwikkeld. Dat heeft te maken met het planbord, de dag- en weektaak, het portfolio van de leerlingen en de vraag 'Hoe zorg je voor de omgeving'. Elke leerkracht kan binnen de afgesproken kaders de wijze waarop in de klas wordt gewerkt zelf invullen. Er is sprake van erkende ongelijkheid.

Het POP¹² maken de leerkrachten aan de hand van het jaarplan. Zo wordt je persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling. Het is voor ons een belangrijke werkwijze om Integraal Personeelsbeleid gestalte te geven. We hebben ook coachgroepen, waar mensen artikelen met elkaar bespreken. In deze groepen wisselen we de POP's uit, zodat we ook hierin van elkaar kunnen leren." ■

¹¹ Een voorbeeld van een portfolioformulier is als bijlage opgenomen.

¹² POP: Persoonlijk Ontwikkelingsplan

Alex de Bruijn: Maximaal drie onderwerpen

“Ik las laatst in een folder ‘De waan van alle dag zorgt voor overbelaste leerkrachten’. Herkenbaar, maar er is iets tegen te doen. Ons kwaliteitszorgsysteem zorgt dat er orde komt in de brij van onderwerpen die op de school afkomt. Als je eenmaal orde hebt, moet je in die ton vol onderwerpen prioriteiten stellen. Ik kies per jaar voor maximaal drie onderwerpen. Die zijn bij iedereen bekend.

Ruimte geven

We hebben het allemaal over drukte in het onderwijs. Ook daaraan is iets te doen. Voor mij is een lijfspreuk: ‘De ruimte die je een ander geeft, krijg je er zelf bij’. Ik geef de leerkrachten ruimte, waardoor ze zich kunnen ontwikkelen en zich er wel bij voelen. Doordat ze de ruimte innemen, krijg ik weer ruimte. Ik hoef niet meer alles te regelen op school. We doen dit met elkaar. Het principe ‘ruimte geven is ruimte krijgen’ werkt ook naar de leerlingen, waardoor er veel meer ruimte ontstaat om binnen de groep onderwijs op maat te geven! Het niet geven van ruimte is een belangrijke valkuil in het onderwijs.” ■

“Nieuwe ideeën en nieuwe collega's”
Marten van den Brink, Nelly van Muewen, Aletta Vink,
Jannie van den Berg, leerkrachten

“**D**e cultuuromslag op onze school is begonnen met het werken met kwaliteitskaarten. Wij hielden daarmee zowel de inhoud als het proces tegen het licht. Van daaruit groeide steeds meer, maar wel vanuit onze interesse. Iedereen is verschillend. Collega's zijn binnen hun POP met verschillende onderwerpen bezig. Die onderwerpen zijn gerelateerd aan de schoolontwikkeling. Collega's maken daarbij gebruik van elkaars kennis en vaardigheden. Al pratende over het onderwijs komt vanzelf het vooruitkijken: wat willen we nog meer, hoe kunnen we de opbrengsten verbeteren?”



Gewoon beginnen

De kwaliteitskaarten hebben we als team ingevuld. Het invullen gebeurt altijd in groepjes, want het gesprek tussen collega's is waardevol. De resultaten die we hadden, hebben we geanalyseerd en geprioriteerd. Daarna hadden we het gesprek over hoe we het moesten gaan doen. Maar de les is echt: gewoon beginnen! We hebben een vooruitstrevend en positief team met een directeur met een enorme *drive*. »

Sfeer

Toen er een nieuwe directeur kwam, met veel nieuwe ideeën, gaf dat eerst wat wrijving met enkele collega's. We kregen in die fase jonge leerkrachten met ambitie. Het bleek een positieve setting om de eilandjes af te breken. Er is een persoonlijke betrokkenheid op elkaar. We vieren met elkaar feestjes. De sfeer onderling is een grote voorwaarde voor een veranderingsproces. De directeur is open en wil vooral niet van bovenaf veranderen. Hij stelt zich ook kwetsbaar op. Fouten worden hier erkend en je mag hier zeggen dat je iets niet ziet zitten. We ontwikkelen het liefst zelf. Daarom hebben wij minder begeleiding dan vroeger in de school.

Analyse

We kijken ieder jaar wat de opbrengsten op schoolniveau zijn. Drie keer per jaar wordt er geïnventariseerd wat de Citotoetsen aangeven. Woordenschat was zwak op onze school. Bij het kiezen van onze nieuwe methode heeft dat een grote rol gespeeld.

Speciale behoefte

Leerlingen met een speciale behoefte bespreken leerkrachten met de intern begeleider aan de hand van de resultaten. De leerkracht brengt dan zelf de gegevens in, zowel van Cito als de methodegebonden toetsen. Met de intern begeleider zoeken we naar nieuwe aanpakken. Als leerkrachten vastzitten, dan brainstormen we over een nieuwe aanpak." ■





“Naast de methode blijven nadenken”

Aletta Vink, leerkracht

“W

hebben streefdoelen. We streven naar AVI 3¹³ in groep drie, maar AVI 2 moet gewoon gehaald worden. Leerlingen die dreigen het niet te halen geven we extra instructie. Boekje mee naar huis met een leesschema, extra lezen in de klas, gebruikmaken van computerprogramma's, instructietafel en tutoren. Dat zijn leerlingen uit groep 8 die gekoppeld zijn aan de zwakkere leerlingen.

Vijf woordjes

Vorig jaar was de spelling in mijn groep matig. Toen heb ik elke dag vijf woordjes geoefend met de leerlingen. Dat staat niet in de methode, maar het werkt wel. Ik ga er dit jaar eerder mee beginnen. Ik vind dat je als leerkracht naast de methode moet nadenken. Dat doe je vooral door de opbrengsten te analyseren.

Zo'n doel als verbetering van spelling van de groep, staat in mijn POP. Dat stimuleert mij om extra hulpmiddelen te zoeken. Daarnaast schrijf ik mijn nieuwe aanpak op, zodat de opvolgende

leerkracht hiervan kan leren. Tips delen we, maar dat doen we eigenlijk steeds.

Vakliteratuur

We houden de vakliteratuur goed bij, en enkele collega's volgen externe opleidingen. We hebben een onderbouw- en bovenbouwcoachgroep. Dan brengt een collega een artikel in en brainstormen we over onze aanpak. Als ik een vraag heb, ga ik naar de buurleerkracht. We zijn een lerende school. Je moet wel zin hebben om elkaar te helpen, want het gaat niet automatisch. Het kost tijd. Maar we beginnen hier bijna allemaal om half acht, dus we hebben dan tijd voor elkaar.” ■

¹³ AVI: Analyse van Individualiseringsvormen. Het AVI-systeem wordt gebruikt om de technische leesontwikkeling van kinderen te volgen en om teksten in te delen naar moeilijkheidsgraad.

“Witte vlekken signaleren”

Gerri Langerak, intern begeleider en
leerkracht groep 8

“H

et dyslexievolgssysteem doe ik met de leerlingen zelf, verder werk ik vooral met de leerkrachten. We hebben speciale formulieren, waarop leerlingen staan die uitvallen op LVS-toetsen en de methodegebonden toetsen. Ook de hoogbegaafden en de leerlingen die problemen hebben met hun sociaal-emotionele ontwikkeling bespreken we. Daarnaast is er ruimte voor een coachingsvraag van de leerkracht en noteren we alle afspraken die we maken.

We hebben lijsten waarop we bijhouden wat de scores zijn. Ik hou de doorgaande lijn in de gaten, dat is makkelijker omdat ik intern begeleider van de hele bovenbouw ben.

Goed met elkaar

Ik heb vorig schooljaar een cursus gedaan. Tijdens die cursus viel op dat we het hier op onze school goed hebben met elkaar. Dat komt doordat

de leerkrachten bekwaam zijn. Zij verzamelen de gegevens en analyseren die. Ik help hen en coach waar ze dat willen. En ze zijn erg coöperatief. Ik probeer vanuit mijn overzicht witte vlekken te signaleren en check of alles gebeurt zoals we het hebben afgesproken. Alle collega's zijn open en leren automatisch van elkaar. Dat is hier normaal. Ik heb na de zomer gewoon zin om te gaan werken.

Het kind!

Je moet niet doordraven met opbrengstgericht werken. Het gaat niet alleen maar om de resultaten, wat er uit het kind komt, maar vooral om wat er in het kind zit. Je moet het complete kind blijven zien.

Differentiatie, ook bij zelfstandig werken

Ik ben voor de groep een controletype en hou alles in de gaten. Dat moet ik loslaten, want het blijkt dat veel resultaten door de leerlingen zelf worden geboekt. De leerlingen hebben geleerd om zelfstandig te werken, dan moet je er in groep 8 niet constant bovenop zitten. Het verschil tussen leerlingen is best groot. Veel kinderen blijken zelfstandiger te zijn dan wat ik vooraf had ingeschat, terwijl andere kinderen dat weer niet zijn. Je moet ook bij zelfstandig werken differentiëren en er rekening mee houden dat het ene kind verantwoordelijker is dan het andere kind. Je moet leerlingen die het kunnen, ruimte geven en leerlingen die het niet kunnen, meer bij je houden.” ■

Elke groep heeft een dier in de klas



Je moet ook bij zelfstandig werken differentiëren.



“ De leerlingenraad ”

Erik de Bruijn en Anne Kooijman, leerlingen van groep 8

Een nieuwe muziekmethode en meer gezondheid

Erik: “We zijn beiden lijsttrekkers van partijen voor de leerlingenraad. Mijn partij heet de PVGV, de Partij Voor Goede Veranderingen. Niet alleen nieuwe dingen die geld kosten, maar ook vasthouden van wat we al hebben. We willen wel graag een nieuwe methode voor muziek, want de oude is saai en oud. Er lag eerst heel veel vuil op het schoolplein, nu hebben we dankzij een vorige leerlingenraad prullenbakken buiten en is het veel schoner.”

Anne: “Wij hebben nog geen naam, maar willen meer gezondheid en goed gedrag. In het computerlokaal worden de koptelefoons wel eens kapot gemaakt. Dat willen we aanpakken. Leerlingen moeten daar veel meer op letten. Pesten mag echt niet. We hebben op school een paar jaar geleden rode kaarten ingevoerd. Na drie rode kaarten moet je een taak doen. Daarnaast willen we op een dag in de week invoeren dat iedereen fruit mee neemt en geen chips of snoep. En limonade in plaats van cola, het hoeft niet per se melk te zijn.”

Debat

Over drie weken is het debat. Daarin vertellen de lijsttrekkers in vijf minuten wat de verkiezingspunten zijn, en daarna mag iedereen vragen stellen. De vorige leerlingenraden hebben een aantal initiatieven genomen. Zo heeft elke groep

nu een dier om te leren dieren te verzorgen en verantwoordelijkheid te hebben voor de schepping. Ook hebben ze een rooster opgesteld voor het schoonhouden van gangen, plein en fietsenberging. Daarmee heeft de leerlingenraad het keurmerk ‘Schone school’ verdiend. Vorig jaar heeft de raad een klusjesveiling voor de Fancy Fair georganiseerd. Ouders konden bieden op een klus die leerlingen dan tegen betaling uitvoeren.

Portfolio

“Voor taal, begrijpend lezen en Engels heb je op deze school aparte computerprogramma’s. Die gebruiken we als we ergens meer in willen oefenen. Als de leerkracht ziet dat we ergens moeite mee hebben, dan zegt ze dat meteen tegen ons. We hebben portfoliogesprekken. De juf heeft een blad en dan zeg je in dat gesprek: ‘Dit vind ik moeilijk.’ En dan gaat de juf kijken wat ze voor je kan doen. Het is leerzaam en voor je eigen bestwil.”

Taal

“We hebben veel dingen die andere scholen niet hebben, zoals de verkiezingen. Je kan ook uit een boekje Frans, Italiaans of Spaans leren. Er is tekstbegrip op de computer en we hebben een hele leuke nieuwe taalmethode. Je kan kiezen tussen vier spellen die allemaal gaan over taal.” ■

Agenda

Dit schooljaar zijn drie onderwerpen in het jaarplan gekozen. Dit zijn Taal, inclusief Engels, Professionalisering en Contacten met ouders. Daarnaast wordt er een nieuw sociaal-emotioneel volgsysteem ingevoerd, dat opbrengstgericht wordt benaderd. Twee andere aandachtspunten:

- Opbrengstgericht werken volledig koppelen aan de POP's
- Leerlingen beter leren reflecteren in hun portfolio's.

TIPS OM MORGEN MEE TE BEGINNEN!

1. Geef als directeur ruimte aan je collega's en als leerkrachten aan de kinderen; de ruimte die je een ander geeft krijg je er namelijk zelf bij!
2. Wees als directeur een filter die de brij aan onderwerpen die op de leraren afkomt filtert en ordent. Gebruik een systeem voor kwaliteitszorg om die ordening aan te brengen
3. Erken ongelijkheid in je school. Benut de diversiteit aan kwaliteiten in het team. Ga uit van talenten en niet van gebreken
4. Denk positief: er gaat meer goed dan niet goed, leg daar de nadruk op
5. Varieer 'vergaderingen' qua vorm en inhoud! Activeer in ieder geval je collega's.
6. Zorg dat alle collega's eigenaar zijn van hun eigen ontwikkeling
7. Leg naast het ontwikkelen van kennis en vaardigheden de nadruk op de persoonlijke ontwikkeling van leraren en kinderen
8. Ga met je collega's in gesprek over opbrengsten. Benut daarvoor de huidige gesprekkencyclus op school. Voeg in en niet bij!
9. Breng alle opbrengstgegevens bij elkaar in een document en creëer zo door- en overzicht
10. Nuanceer de zaak: blijf door het opbrengstgericht werken heen het KIND echt ZIEN!



Schoolgegevens

Naam school: School met de Bijbel

Vestigingsplaats: Noordeeloos

Aantal leerlingen: 165

Teamgrootte: 14 leraren, 2 ondersteunend personeelsleden

Aantal groepen: 7 ½

Denominatie: Protestants Christelijk

Korte beschrijving organisatie: De school is een eenpitter. Het bestuur van de school bestaat uit ouders van leerlingen die op de School met de Bijbel zitten en is zoveel mogelijk een afspiegeling van de kerkelijke denominaties. Het bestuur bestuurt op hoofdlijnen.

Specialiteit school: Kwaliteitszorg, Leerlingenparticipatie door middel van burgerschapsprojecten, zelfstandig en zelfverantwoordelijk leren, Oudercontacten en Lerende, professionele organisatie.

Contactpersoon: Alex de Bruijn, directeur.
E-mail: a.debruijn@smdbnoordeeloos.nl

[Bijlage 1]

Inhoudsoverzicht van *het opbrengstdocument*

1. leerlingenaantal

Het leerlingenaantal wordt geteld op 1 oktober van een schooljaar.

2. Leerlingengewicht

- Aantal leerlingen met gewicht
- Schoolgewicht

3. Handelingsplannen

Aantal handelingsplannen (percentage afgerond)

4. Externe hulpverlening

- Aantal onderzoeken door externe deskundigen
- Begeleiding door Jeugdzorg
- Begeleiding door (preventief) ambulante begeleider

5. Zorg en begeleiding

- Jonge risico leerlingen
Een kind in groep 1 of 2 met een handelingsplan en/of een D of E-score bij een Citotoets noemen wij een jonge risico leerling.
- Leerlingen met aanvullende formatie (incl. kinderen met een rugzakje)

6. In- en uitstroom

- Terugplaatsing vanuit Speciaal Basis Onderwijs (SBO)
- Uitstroom naar speciaal basisonderwijs
- Aantal zij-instromers
- Aantal zij-uitstromers
- Uitstroom van leerlingen naar voortgezet onderwijs met streefpercentages

7. Verloop schoolloopbaan

- Verlengde schoolloopbaan (doublures)
- Verlengde kleuterperiode
- Herfstkinderen die wel doorstromen
- Verkorte schoolloopbaan
- Werken op een aparte leerlijn

8. Methode onafhankelijke toetsen

- Uitslagen Cito entreetoets en eindtoets (groep 6 t/m 8)
- Cito uitslagen overige groepen + analyse, conclusies en acties.

9. Resultaten vervolgonderwijs

- Gegevens die we van middelbare scholen krijgen.

[Bijlage 2]

Voorbeeld van *portfolioformulier*

Portfoliowijzer

Dit is de portfoliowijzer van _____

Periode: 1 2 3 4

Terugkijken naar mijn vorige portfolio

0. Wat was het doel van mijn vorige portfolio?

1. Het ik dit doel van de vorige periode bereikt?

☺ Ja, dus ik ga naar vraag 2!

☹ Een beetje, dus ik schrijf op wat ik nog moet doen om mijn doel helemaal te halen →

Terugkijken op deze periode

2. Welke vakken zitten er in mijn presentatieportfolio?

- | | | | |
|---|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> godsdienst | <input type="checkbox"/> begrijpend lezen | <input type="checkbox"/> spelling (wrdsn.) | <input type="checkbox"/> spelling (ww.) |
| <input type="checkbox"/> kerkgeschiedenis | <input type="checkbox"/> schrijven | <input type="checkbox"/> taal | <input type="checkbox"/> rekenen |
| <input type="checkbox"/> lezen | <input type="checkbox"/> engels | <input type="checkbox"/> geschiedenis | <input type="checkbox"/> gym |
| <input type="checkbox"/> biologie | <input type="checkbox"/> aardrijkskunde | <input type="checkbox"/> topografie | <input type="checkbox"/> leervraag |
| <input type="checkbox"/> muziek | <input type="checkbox"/> handvaardigheid | <input type="checkbox"/> tekenen | <input type="checkbox"/> _____ |

3. Over welke vakken ben ik het meest tevreden?

- _____
- _____
- _____

»

[Bijlage 2]

portfolioformulier

Vooruitkijken op de komende periode

4. Welk (onderdeel van een) vak wil ik verbeteren?

OF

Heb ik zelf een leervraag?

5. Welk doel wil ik verbeteren

6. Wat heb ik nodig om mijn doel te bereiken?

Bijv.

- Eduroms
- Internet
- Oefenboekje
- Atlas

- Woordenboek
- Computerprogramma
- Encarta encyclopedie
- Informatie boeken

- Leesboeken
- _____
- _____
- _____

7. Wanneer ga ik eraan werken?

- Planbordtijd
- Thuis
- Na schooltijd

- Stilleestijd
- _____
- _____

Afspraken

Datum:	Juf / Meester:
Opmerkingen:	
Datum:	Juf / Meester:
Opmerkingen:	
Datum:	Juf / Meester:
Opmerkingen:	