SCHOOLPLAN
OBS WOOLD

2015-2019

OBS WOOLD

VOORWOORD:

De indeling van het schoolplan 2015-2019 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen volgens de kwaliteitscirkel van Deming achtereenvolgens;
- beschrijven (to plan: wat beloven we?)
- uitvoeren (to do: wat doen we?)
- periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?)
- en borgen of verbeteren (to act).

De onderscheiden beleidsterreinen in dit schoolplan komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtkader. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we de competenties (in de geest van de wet Beroepen in het onderwijs) die wij hanteren voor de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers. Deze competenties vormen de rode draad in ons personeelsbeleid

Jan de Mooy
1 Juli 2015

INHOUDSOPGAVE

Blz. 1	Voorwoord	
Blz. 2	Inhoudsopgave	
Blz. 3	Hoofdstuk 1	Inleiding
Blz. 4	Hoofdstuk 2	Schoolbeschrijving
Blz. 6	Hoofdstuk 3	Onderwijskundig beleid
Blz. 18	Hoofdstuk 4	Personeelsbeleid
Blz. 24	Hoofdstuk 5	Organisatie en beleid van Sopow
Blz. 26	Hoofdstuk 6	Financieel beleid
Blz. 27	Hoofdstuk 7	Kwaliteitszorg
Blz. 29	Hoofdstuk 8	Jaarplannen 2015-2019

HOOFDSTUK 1 INLEIDING

DOELEN EN FUNCTIE VAN HET SCHOOLPLAN

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk, in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities (fase 'to plan). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze verbeterdoelen (fase 'to check) voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren en of bijstellen?) voor de planperiode 2015-2019. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019) willen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

PROCEDURES VOOR HET OPSTELLEN EN VASTSTELLEN VAN HET SCHOOLPLAN

Het schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school. De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan.
Met behulp van de jaarlijkse evaluatie stellen we per jaar vast wat er (niet) goed gaat en bepalen we onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019).

BIJLAGEN

Ons schoolplan is een rompplan. Daarom verwijzen we naar de volgende beleidsstukken (bijlagen):

1. De schoolgids
2. Het zorgplan
3. Het schoolondersteuningsprofiel
4. Het strategisch beleidsplan van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk
5. Het inspectierapport d.d. 14 november 2012
6. De uitslagen van de Vragenlijsten Sociale en fysieke veiligheid Leerlingen
7. De evaluatie van jaarplan 2014-2015
8. De toetskalender
9. De lessentabel
10. De meerjarenplanning Leermiddelen
11. Rooster groepsbezoeken + flitsbezoeken
12. Regeling Functioneringsgesprekken
13. Regeling Beoordelingsgesprekken

HOOFDSTUK 2 SCHOOLBESCHRIJVING

SCHOOLGEGEVENS

Gegevens van de stichting

Naam stichting:	Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk
Voorzitter college van bestuur	Mw. Pauline Boogerd
Adres + nr.:	Beatrixpark 22
Postcode + plaats:	7101 BN Winterswijk
Telefoonnummer:	0543-533887
E-mail adres:	info@sopow.nl
Website adres:	www.sopow.nl

Gegevens van de school

Naam school:	Openbare Basisschool Woold
Directeur:	Dhr. Jan de Mooy
Adres + nr.:	Schoolweg 13
Postcode + plaats:	7108 BM Winterswijk Woold
Telefoonnummer:	0543-564427
E-mail adres:	directie@obswoold.nl
Website adres:	www.obswoold.nl

KENMERKEN VAN HET PERSONEEL

Het team van OBS Woold telt 8 personen, een directeur, een IB'er en 6 leerkrachten, 2 mannen en 6 vrouwen. (1 leerkracht in de leeftijd van 30-40 jaar, 2 leerkrachten in de leeftijd van 40-50 jaar, 3 leerkrachten in de leeftijd van 50-60 jaar, 1 leerkracht en de directeur in de leeftijd van 60-65 jaar) De directeur vervult managementtaken, maar staat ook voor de groep. Verder kent de school een Intern Begeleider en een ICT'er. Alle leerkrachten werken parttime. Het is dus onvermijdelijk dat er voor elke groep meerdere leerkrachten staan.

KENMERKEN VAN DE OUDERS EN DE OMGEVING

Onze ouders hebben allemaal een hechte band met de gemeenschap en met de school. Ze zijn zonder uitzondering betrokken bij de school omdat vele ouders en zelfs grootouders ook binnen dezelfde schoolmuren hun stappen hebben gezet. De opkomst bij ouderinformatieavonden is groot.
Verder blijkt de ouderbetrokkenheid uit de hulp die ouders bieden bij allerlei activiteiten door het jaar heen. Van overblijven tot schoolpleinonderhoud. Er is een stichting 'Ouderraad OBS Woold' die veel van deze activiteiten coördineert.

STERKTE-ZWAKTEANALYSE

Omdat voor een non-profitorganisatie een goede analyse van de stakeholders van belang is (Kapteyn, 2001), is gekozen om een SWOT-analyse af te nemen met een brede afvaardiging van zowel de school als de buurtschap Woold. De groep samenstelling was als volgt: 3 MR leden, 3 OR leden, 2 leden Buurtbelangen organisatie. De leden van de groep zijn 6 mei 2014 bijeen geweest voor de SWOT-analyse onder leiding van de directeur van OBS Woold.
Kans: Profilering Kans + sterkte: Profilering is een kans. OBS Woold kan zich m.n. profileren op ligging en betrokkenheid/ saamhorigheid. Ook op kleinschaligheid en personele betrokkenheid en ervaring. Communicatie wordt door de ouders als een bedreiging gezien en door de directeur als een kans. De directeur beoordeelt Website, Twitter, Facebook, promotiegroep PR, diverse overlegorganen en concludeert dat daar een kans op profilering ligt.
Kans + zwakte: Profilering zou i.v.m. een tekort aan financiële middelen minder uit de verf kunnen komen. De oudergroep beoordeelt de recente fouten die gemaakt werden in de afstemming van de communicatie.

Kans: Kleinschaligheid Kans + sterkte: Kleinschaligheid is een kans m.b.t. betrokkenheid en het onderwijsaanbod. Door kleinere groepen is er meer individuele aandacht. Indien er minder leerlingen zijn is de kans dat oud en jong met elkaar optrekken groter. **Kans + zwakte:** Financiële middelen zijn kleiner, financiële risico's minder goed te ondervangen. De directeur ziet de kleinschaligheid als een bedreiging, omdat de taakbelasting van de individuele leerkracht toeneemt. Met een kleiner team moeten alle schooltaken gedaan worden.
Kans: Samenwerken Kans + sterkte: Samenwerken gebeurt al op grote schaal in de 'hechte gemeenschap'. Ouders zijn erg betrokken bij de school. Er is een sterke ouderraad. School ligt centraal, dicht bij het buurthuis. Er zijn gemeenschappelijke activiteiten. Personele samenwerking is er binnen de stichting en het samenwerkingsverband. De directeur ziet nog mogelijkheden in verdere samenwerking met de Belangenvereniging en in samenwerking over de grens. Inzet van ouders t.a.v. bijvoorbeeld Duits, bezoek aan bedrijven, natuurgebieden etc. oftewel 'putten uit de omgeving'.
Kans: Buitenschoolse opvang (BSO) Kans + sterkte: Een buitenschoolse opvang in het buitengebied biedt veel kansen. Het geeft de mogelijkheid tot het opzetten van 'boerderij BSO'. Ouders en vrijwilligers zouden extra activiteiten kunnen aanbieden. Gymzaal kan daarbij ook worden benut. Kans + zwakte: Maar de kleinschaligheid is een ernstige bedreiging voor het opzetten van een BSO. Is de behoefte wel groot genoeg?
Bedreigingen: Leerlingenaantal: Bedreigingen + zwakte Het exploitatietekort van school wordt groter bij minder leerlingen. Het team wordt kleiner en daarmee neemt de taakbelasting voor het team toe. Bedreigingen + sterkte. De terugloop van het leerlingenaantal wordt enigszins tenietgedaan door ligging, kleinschaligheid en saamhorigheid.
Bedreigingen: Financiën: Bedreigingen + zwakte: Kleine scholen toeslag blijft weliswaar bestaan, maar wordt verhoudingsgewijs kleiner. Dus de formatieve inzet wordt kleiner. Ligging en kleinschaligheid zijn nadelig i.v.m. reiskosten, aanleg faciliteiten. **Bedreigingen + sterkte** Alleen saamhorigheid heeft een positief effect. Stichting Ouderraad Woold zamelt oud papier en oud ijzer in en financiert daaruit schoolactiviteiten.

ONTWIKKELINGEN BINNEN DE STICHTING

In het Strategisch beleidsplan van Sopow staan de volgende strategische doelen:

1. Talenten van de leerkracht en leerling benutten om eigentijds onderwijs te bieden
2. ICT geletterdheid op alle scholen
3. Ouderbetrokkenheid verbreden naar educatief en pedagogisch partnerschap
4. Vasthouden en borgen van handelingsgericht werken en opbrengstgericht werken
5. Doelmatig en meer efficiënt administreren
6. Gezamenlijke visie en beleid formuleren op de gevolgen van de krimp
7. Onderzoeken fusie met SBaO en of eenpitters
8. IKC ontwikkelen,aanbieden van aanbod kinderen(0)-3-12 jaar
9. Alle scholen behouden een basisarrangement
10. Behouden van huidig marktaandeel
11. Professionaliseringsbeleid wordt gemaakt en gekoppeld aan de CAO
12. We creëren een cultuur van vrijwillige mobiliteit

HOOFDSTUK 3 ONDERWIJSKUNDIG BELEID

DE MISSIE VAN DE SCHOOL

Onze school is een openbare basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem met veel aandacht voor het individuele kind. Onze school staat open voor alle leerlingen die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers (tenzij het schoolondersteuningsprofiel verheldert dat wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden). Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we met name de vakken Lezen, Taal en Rekenen van belang en gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. Samenwerking met partners en omgeving is daarvoor van belang Dit laatste Naast kennisoverdracht besteden we veel aandacht aan de culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen.
Onze kernwaarden zijn:

- Op onze school heerst een professionele cultuur
- Op onze school hebben we oog voor het individuele kind
- Op onze school hebben we oog voor de ouders/verzorgers (klantgericht – ouders als partners)
- Op onze school hebben we oog voor rust, reinheid en regelmaat

STREEFBEELDEN

Voor de komende vier jaar is de volgende richtinggevende uitspraak van belang voor onze activiteiten en prioritering: We willen een LIST school zijn!

DE VISIES VAN DE SCHOOL

De 8 scholen die onder de stichting SOPOW vallen, bieden eigentijds onderwijs en werken transparant. Ze zijn aanspreekbaar op hun maatschappelijke functie en leggen daarover op een actieve wijze verantwoording af aan ouders, MR, samenwerkingspartners en college van bestuur. De scholen voldoen aan de wettelijke eisen en verzorgen kwalitatief hoogstaand onderwijs op maat. Zo krijgt ieder kind optimale ontwikkelingskansen. We streven ernaar dat zoveel mogelijk kinderen in het reguliere onderwijs kunnen blijven. Alle leerlingen uit de buurt zijn welkom. Het onderwijs wordt gegeven vanuit respect voor ieders godsdienst of levensbeschouwing. De scholen geven daarbij ieder invulling aan een eigen onderwijskundig concept, waardoor de eigenheid van scholen blijft behouden. Bij het verwezenlijken van al deze ambities vervullen leerkrachten, intern begeleiders en schooldirecties een spilfunctie.

ASPECTEN VAN OPVOEDEN: LEVENSBESCHOUWELIJKE IDENTITEIT

Onze school is een openbare basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Wel besteden we structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie zien tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving), ontwikkeling van sociale vaardigheden, actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. In relatie met de leerlingenpopulatie besteedt de school beperkt aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing. Onze ambities zijn:

1. Wij besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2. Wij besteden expliciet aandacht aan geestelijke stromingen
3. Wij besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
4. Wij besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
5. Wij laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving
6. Op school besteden we structureel aandacht aan religieuze feesten
7. In groep 7-8 besteden we per week 45 minuten aan ofwel HVO dan wel GVO

ASPECTEN VAN OPVOEDEN: SOCIAAL-EMOTIONELE ONTWIKKELING

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. De kinderen moeten zich veilig en geaccepteerd voelen. School moet er toe bijdragen dat ze blij en gelukkig zijn. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps(leerling) bespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. Onze ambities zijn:

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling (ZIEN)
4. We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (D/E), dan volgt er actie (groepsplan)

ASPECTEN VAN OPVOEDEN: ACTIEF BURGERSCHAP EN SOCIALE COHESIE

Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier op de maatschappij voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over, en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. Onze ambities (doelen) zijn:

1. Wij voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden.
3. Wij voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4. Wij voeden onze leerlingen op tot mensen die direct betrokken zijn met de directie omgeving van de buurtschap Woold en die weet hebben van de geschiedenis ervan.
5. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
6. Wij richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

DE KERNVAKKEN: LEERSTOFAANBOD

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren en daar waar nodig aangevuld met extra stof. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke (Cito) en methodegebonden toetsen. Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende ambities vastgesteld

1. Onze methodes voldoen aan de kerndoelen (zie overzicht)
2. Wij gebruiken voor Taal en Rekenen methodegebonden toetsen (zie overzicht)
3. Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn
4. Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen
5. Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling
6. De school besteedt aandacht aan actief (goed) burgerschap
7. Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT
8. Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs
9. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs

VAKKEN, METHODES EN TOETSINSTRUMENTEN

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten
Taal	Schatkist	Cito-toetsen Taal voor kleuters (1-2)
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)
	Taal op Maat	Cito-toetsen DMT groep 3/tm 8
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Cito-DMT
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Cito-toetsen Begrijpend lezen
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets
Spelling	Taal op Maat	Cito-toetsen Spelling
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets
Schrijven	Pennenstreken	
Engels	Groove me	Methodegebonden toetsen (5 t/m 8)
Rekenen	Pluspunt	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde
		Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets
Geschiedenis	Wijzer door de tijd	Methodegebonden toetsen
Aardrijkskunde	Wijzer door de wereld	Methodegebonden toetsen
Natuuronderwijs	Wijzer door de Natuur	Methodegebonden toetsen
Verkeer	Wijzer door Natuur	Methodegebonden toetsen
Tekenen	Moet je doen	
Handvaardigheid	Moet je doen	
Muziek / Drama	Moet je doen	
Bewegingsonderwijs	Basislessen	
Soc.-emot.ontw.	ZIEN/ Kanjertraining	Signaleringslijsten

DE KERNVAKKEN: TAALLEESONDERWIJS

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

1. Onze school beschikt over een leesbeleidsplan LIST
2. Onze school beschikt over een List jaarkalender
3. Onze school beschikt over een taalcoördinator
4. De leraren werken in de groepen 1 en 2 structureel met de methode Schatkist
5. De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen
6. De leraren besteden meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs
7. We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal
8. De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8)
9. De leerkrachten werken met groepsplannen
10. De leerkrachten werken zo nodig met individuele handelingsplannen

LIST

OBS Woold neemt deel aan het LIST traject. Door deel te nemen aan dit project gaan we het technisch leesniveau en de woordenschat van onze leerlingen veergroten. In het LIST-project, (Hogeschool Utrecht) werkt men vanuit het betrokkenheidperspectief van het lezen om gemotiveerde, strategische lezers te ontwikkelen die hun geletterdheid gebruiken om te leren lezen. LIST staat voor :'Lees Interventieproject voor Scholen met een Totaalaanpak', m.a.w. We vertrekken vanuit de interesse van kinderen om ze aan het lezen te krijgen en zo goede lezers van hen te maken. Vloeiend lezen wordt in het project bereikt door de leerlingen veel leeftijdsadequate (geschikt voor eigen leeftijd) boeken te laten lezen. Er wordt dus geen methode gebruikt. Deze boeken worden door de kinderen zelf gekozen. Leerkrachten ondersteunen de kinderen bij dit keuzeproces en het ontwikkelen van de eigen leesvoorkeur. Bij beginnende lezers wordt gezorgd voor bijna dagelijks terugkerende instructieblokken waarin van begin af aan aandacht is voor een scala aan activiteiten met betrekking tot lezen én schrijven in een functionele context.

Leesmotivatie en leesbeleving

De kern van leesonderwijs Alle kinderen kunnen leren lezen. De kans op het bereiken hiervan is het grootst als we ons richten op de kern van het leesonderwijs. De laatste jaren is hier veel onderzoek naar gedaan. Hierbij is de centrale vraag: welke aspecten doen er toe bij het beginnend leesonderwijs? Wanneer leerkrachten beschikken over deze kennis, kunnen zij op grond van deze kennis keuzes maken en de juiste beslissingen nemen (knowledge base). Kernconcepten markeren wat belangrijk is bij het beginnend leesonderwijs en wat niet of minder belangrijk is. Bepaalde kennis en vaardigheden zijn absoluut essentieel voor het leren lezen, terwijl andere kennis en vaardigheden minder belangrijk zijn. De kernconcepten die Simmons en Kame'enui (1998) noemen zijn fonologish bewustzijn, begrip van het alfabetisch principe en vloeiend lezen en vormen ook de basis van de inhoud van het LIST-project. Het fonologische bewustzijn en het alfabetisch principe vormen beide onderdeel van het onderwijs in de kleutergroepen. Expliciete instructie van het alfabetisch principe komt aan de orde bij het aanvankelijk lezen in groep 3. Verdere automatisering van het lezen is voor de meeste leerlingen in de jaren daarna aan de orde.
Door te werken met kernconcepten is het voor een leerkracht mogelijk de tijd effectief te besteden aan datgene waar het om gaat bij het leren lezen. De leerkracht kijkt hiervoor kritisch naar de methode die gebruikt wordt binnen de school voor het lezen en naar zijn eigen handelen. * Zijn de oefeningen van belang om te leren lezen? * Of kan ik de tijd effectiever besteden door me te richten op dat wat belangrijk is om te leren lezen? * Hoe zorg ik er voor dat de leerlingen zo snel mogelijk motiverende ervaring opdoen voor het echte lezen in boekjes?

Effectief leerkrachtgedrag De leerkracht speelt een cruciale rol als het gaat om het behalen van goede leesresultaten door de leerlingen. Geletterdheid betekent meer dan alleen het kunnen decoderen en het kunnen beantwoorden van letterlijke vragen over een tekst. Het doel van de instructie bij het lezen is niet alleen het aanleren van een techniek. Het doel van instructie bij lezen is het ontwikkelen van gemotiveerde en strategische lezers die het feit dat ze geletterd zijn gebruiken om te leren en die lezen voor hun plezier. De techniek van het lezen is slechts een middel om dat doel te bereiken. De ontwikkeling tot gemotiveerde en strategische lezer vraagt niet om het aanleren van afzonderlijke deelvaardigheden, maar vraagt om een samenhangend aanbod van geletterde activiteiten. Het vraagt een leeromgeving waarin verbindingen gelegd worden tussen lezen, schrijven, interesses en inhoud. Deze veelomvattende instructie moet een aantal componenten bevatten.

1. Zorg voor een cultuur in de klas waarin motivatie voor geletterdheid gevoed wordt. Leerlingen hebben zowel de 'skill' als de 'will' nodig om competente en gemotiveerde lezers te worden. De basis daarvoor is een ruim boekenaanbod op verschillende niveaus, voor verschillende leeftijdsgroepen en van verschillende genres. Boeken, tijdschriften, kranten etc. worden op een aantrekkelijke manier gepresenteerd in de school en in de groepen. In de groepen is een speciale plek ingericht om lekker te lezen.
2. Geef leesonderwijs dat gericht is op het opdoen van betekenisvolle ervaringen met geletterdheid: voor het plezier, om geïnformeerd te zijn en om een taak uit te voeren. Het is belangrijk dat het lezen gerelateerd is aan echte doelen. Dit verhoogt de kans dat er transfer plaatsvindt tussen het leren op school en daarbuiten.
3. Bied kinderen boeken van een hoge kwaliteit aan uit uiteenlopende genres. Door het geven van expliciete instructie die ondersteund wordt door het onderdompelen van kinderen in kwalitatief goede

literatuur tijdens het voorlezen, zullen de leesresultaten verbeteren en zal de betrokkenheid van de kinderen tijdens het lezen toenemen.

4. Gebruik veelsoortige teksten om de woordenschat uit te breiden en begrippen met elkaar in verband te brengen. Woordenschat en begrip nemen toe door gebruik te maken van een variëteit aan teksten en boeken over eenzelfde onderwerp.
5. Geef kinderen veel tijd om in de klas te lezen. De tijdfactor speelt een cruciale rol bij het verhogen van de leespresaties, het leesbegrip en de woordenschat van de leerlingen. Tijd op het rooster: De hoeveelheid effectieve tijd die besteed wordt aan het lezen is van invloed op het behalen van goede resultaten. Dat betekent dat de leestijd moet worden ingepland op het rooster. Lezen gebeurt niet alleen door de leerlingen die hun werk afhebben. Juist de leerlingen die moeite hebben met leren hebben veel tijd om te lezen nodig. Tijd om te lezen: Leerlingen moeten in de gelegenheid worden gesteld veel boeken te lezen onder schooltijd. Uit resultaten van verschillende studies is gebleken dat het aantal boeken dat een leerling leest onder schooltijd de beste voorspeller is voor leesprestaties. Tijdsduur van de les: Om te kunnen vorderen is het nodig voldoende tijd in te plannen voor de leesactiviteiten. Voor iedere groep zijn afspraken gemaakt over de minimale hoeveelheid tijd die besteedt moet worden aan het leesonderwijs, gedurende de week en gedurende de dag. Tijdsduur voor de verschillende onderdelen van de les: Naast de minimale hoeveelheid tijd die wordt ingepland op het rooster is het van belang dat deze tijd effectief besteed wordt. Expliciete instructie is gericht op datgene wat ertoe doet bij het lezen. Dit geldt ook voor de inoefening (verwerking). Dat betekent dat er geen tijd wordt besteed aan oefeningen als lijntjes trekken en woordjes kleuren, omdat deze niet bijdragen aan het leren lezen.
6. Breng een balans aan in door de leerkracht en de leerlingen geleide discussie over teksten. Discussie over teksten bevorderen het leesbegrip, evenals de leesmotivatie en de 'higher-order' denkvaardighden. Geef de leerlingen de gelegenheid over boeken en teksten te praten, zodat ze de dieper gelegen betekenis van teksten en boeken kunnen achterhalen. Deze discussies kunnen zowel onder begeleiding van de leerkracht als tussen kinderen onderling plaatsvinden.
7. Bied leerlingen expliciete instructie en ondersteuning bij alle onderdelen van het geletterd worden. Expliciete instructie betekent dat de leerkracht vaardigheden en concepten helder voordoet en onderwijst. De leerkracht speelt een belangrijke rol waar het gaat om het model staan voor de leerlingen. Het is van belang om de ondersteuning die de leerlingen nodig hebben geleidelijk aan af te laten nemen. Uiteindelijk is ons doel om van leerlingen zelfstandige lezers te maken.

Hoe kunnen we kinderen motiveren om te lezen?

Leerlingen zijn meer gemotiveerd als .....

....boeken en teksten een relatie hebben met hun eigen belevingswereld. Laat leerlingen reflecteren op het verhaal door verbindingen te maken met hun eigen leef- en belevingswereld.

....ze toegang hebben tot veel leesmateriaal. Zorg voor een omgeving in de klas met veel leesmateriaal. Dat betekent veel boeken van verschillende genres en niveaus, maar ook verschillende soorten leesmateriaal. Denk daarbij aan kranten, tijdschriften, waargebeurde verhalen, informatieve boeken etc. Geef als leerkracht eens een boekpromotie met 10-12 verschillende boeken, waardoor leerlingen uitgedaagd worden om ook eens een soort boek te kiezen waar ze normaal gesproken niet gauw voor zouden kiezen

....ze voldoende gelegenheid hebben om te leren stillezen. Er bestaat een relatie tussen de tijd die besteedt wordt aan het stillezen en de leesvaardigheid en het leesbegrip. Leerlingen die niet gemotiveerd zijn hebben aan het begin van het schooljaar waarschijnlijk moeite met 20-25 minuten aaneengesloten stillezen. Bouw voor deze leerlingen de tijd op. Begin bijvoorbeeld eens met 10 minuten, prijs ze als ze het gewenste gedrag hebben laten zien en bouw de tijd gedurende een paar weken uit tot 20-25 minuten.

....ze eigen keuzes mogen maken in wat ze willen lezen. Vooral zwakke lezers hebben vaak moeite om het juiste boek te kiezen. Ondersteun deze leerlingen door met hen in gesprek te gaan. Op die manier komt u erachter waar de interesses liggen. Kies dan vervolgens 5 boeken passend bij de interesse van de leerling waaruit de leerling kan kiezen. Op die manier geeft u de leerling het gevoel dat het toch zelf een keuze heeft gemaakt.

....ze mogelijkheden hebben om met anderen te praten over boeken. Geef leerlingen na afloop van de les de gelegenheid met de andere leerlingen te praten over het boek wat ze hebben gelezen. Dit kan klassikaal, maar u kunt dit ook eens afwisselen door dit in twee- of drietallen te organiseren.

....ze successen behalen, ook met moeilijke boeken. Vrijwel alle leerlingen zoeken voortdurend van nature uitdaging. Dit is één van de redenen waarom zwakke lezers soms veel te moeilijke boeken kiezen. Ze willen eigenlijk niets liever dan ook laten zien dat ze dit kunnen. Ook zij willen hun competentiegevoel versterken, daar horen geen 'makkelijk lezen' boekjes bij voor hun gevoel. Hun competentiegevoel kan versterkt worden door hen het gevoel te geven dat het hen gelukt is ook een moeilijk boek te lezen. Van nature proberen deze leerlingen makkelijke boeken te vermijden. Let dus op met makkelijk lezen labels of labels met AVI-niveaus. Het zou mooi zijn als boeken in de klas gelabeld werden met de woorden of kleuren: moeilijk, nog moeilijker, het moeilijkst. Als leerkracht heeft u als taak erop toe te zien of leerlingen de boeken zonder of met een vorm van ondersteuning moeten lezen, zodat ze succeservaringen opdoen.

....ze kunnen zien, horen en voelen dat lezen belangrijk is. Leerkrachten moeten leerlingen veel constructieve feedback geven. Deze feedback moet eerlijk en positief zijn en altijd een directe relatie hebben met het gewenste leesgedrag. Door oude boeken niet weg te gooien maar op een speciaal plekje in de klas te bewaren, kunt u eens per jaar op een speciale dag iedere leerling een boek laten uitkiezen dat hij of zij graag zou willen hebben om thuis te lezen. Hierdoor benadrukt u het belang van lezen en boeken en laat u zien dat boeken, ook al zijn ze oud, nog steeds van grote waarde zijn.

Voorwaarden op schoolniveau

Om het voor de leerkrachten mogelijk te maken het LIST-project binnen de klas te realiseren moeten een aantal voorwaarden op schoolniveau op orde zijn. Deze voorwaarden hebben betrekking op:

* Aanbod: de doorgaande lijn, het inplannen van het aanbod en de aanwezigheid van boeken
* Organisatie van het differentiatiemodel: de uitvoering en organisatie van het model en de tijd die ingepland staat op het rooster
* Opbrengstgericht werken: het afnemen van toetsen; het afstemmen van toetsafname, besprekingen en aanbod; het geven van suggesties over het lezen aan de leerkrachten; het voeren van kwaliteitsbeleid op de scholen en het in verband brengen van observatiegegevens, vragenlijsten en leerlingresultaten

Onder voldoende aanbod vallen drie aspecten:

* aanwezigheid van een doorgaande lijn Om doelen op te kunnen stellen is het van belang dat de doorgaande lijn beschreven wordt. Leerkrachten stellen voor de leerlingen doelen op om na te streven in een bepaalde periode. Wanneer de doorgaande lijn van het leesonderwijs niet is beschreven is het niet mogelijk om doelen op te stellen, omdat men dan geen zicht heeft op een volgende stap die bereikt moet worden. Aan de doorgaande lijn wordt vervolgens de leerstof en didactiek gekoppeld, zodat de leerkracht weet wat er van hem verwacht wordt en op welke manier hij dat moet uitvoeren. De leerkracht plant met behulp van de beschreven doorgaande lijn zijn onderwijs in, hij weet wat er jaarlijks, maandelijks, wekelijks en dagelijks aan bod moet komen om de doelen te kunnen bereiken. Hij kan hierdoor met zijn kennis van de beschreven doorgaande lijn boven de methode staan. Hij durft bewuste keuzes te maken in het aanbod dat door de methodes wordt aangegeven. Alleen als het aanbod binnen de doorgaande lijn past, wordt het opgenomen in de planning.

Inplannen van het aanbod

Met behulp van de beschrijving van de doorgaande lijn, wordt op schoolniveau het aanbod vastgelegd in een jaarplanning. Op die manier weet de leerkracht wat aan bod moet komen tijdens het gehele schooljaar. De leerkrachten zetten deze jaarplanning om in een week- en dagplanning. In de planning worden zowel het aanbod als de materialen opgenomen. In de planning wordt rekening gehouden met de instructiebehoefte van de leerlingen. Door de jaarplanning uit te werken in een week- en dagplanning blijft de leerkracht zicht houden op het feit of hij de jaarplanning kan halen of dat hij het aantal leesmomenten op de dag moet uitbreiden om zodoende de planning te kunnen halen. Daarnaast wordt de planning gekoppeld aan toetsmomenten en groepsbesprekingen. Voor de groepen in het vloeiend lezen (hommel en stillezen) wordt in de planning ook het aantal boeken dat ze moeten lezen opgenomen. Dat betekent dat dit zowel voor een heel jaar (25 boeken) als voor bepaalde periodes wordt beschreven. Naast het aantal boeken wordt ook bijgehouden welk type en genre boek de leerling leest. Omdat boeken nogal verschillen

worden er afspraken gemaakt over welke boeken wel of niet meetellen voor het totaal aantal gelezen boeken

Aanwezigheid van boeken

Vloeiend lezen is de vaardigheid om een tekst correct, snel en op de juiste toon te lezen. Vloeiende lezers kunnen al hun aandacht op de inhoud van de tekst richten doordat zowel de woordherkenning als het correct op toon lezen geautomatiseerd is. Het automatiseren van een vaardigheid ontwikkelt zich geleidelijk, naarmate een vaardigheid meer geoefend wordt. Voor leerlingen is als doel gesteld dat ze minimaal 25 boeken per jaar lezen. Voor scholen betekent dit dat er voldoende leesmateriaal aanwezig moet zijn. In het LIST-project wordt ervan uitgegaan dat iedere school beschikt over 7 leeftijdsadequate boeken per leerling. Deze boeken zijn geschreven op verschillende niveaus, zodat iedere leerling een boek kan kiezen passend bij zijn eigen belangstelling. In het LIST-project wordt er van uitgegaan dat er voor iedere leerling een boek te vinden is. Het is daarom verstandig de leerlingen te betrekken bij de aanschaf van boeken, zij kunnen het best aangeven wat ze leuk vinden. Het document 'interesselijst' kunt u gebruiken om een beeld te krijgen van wat de kinderen op uw school leuk vinden om te lezen.

DENK

Nadat de LIST methodiek v.w.b. het technisch lezen goed is geïmplementeerd in school, gaan we ons oriënteren op het begrijpend lezen. Daarvoor is er in het het verlengde van het LIST traject de DENK! methodiek . Dit is een methodiek voor lezen met begrip die wordt ingezet vanaf groep 5. De centrale pijlers van DENK! zijn:

- het opbouwen van achtergrondkennis binnen thema's
- het versterken van de leesmotivatie door het werken met zelfgekozen boeken
- Praten en schrijven aan de hand van DENK! activiteiten
- het model staan van de leerkracht

DE KERNVAKKEN: REKENEN EN WISKUNDE

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen; de leraren zijn bekend in het werken met compacten. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een moderne, eigentijdse methode (groep 1 t/m 8)
2. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen (en Schatkist)
3. Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren (min. 5 min. per les)
4. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS
5. Wij gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
6. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)
7. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW)

DE KERNVAKKEN: WERELDORIËNTATIE

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag '*en verkeer*). In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke (leef)omgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde
2. Wij beschikken over een moderne methode voor geschiedenis
3. Wij beschikken over een moderne methode voor natuurkunde en biologie
4. Wij besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via projecten als ´smaaklessen´)

5. Wij besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs
6. De lessentabel verheldert hoeveel tijd er per groep besteed wordt aan de verschillende onderdelen van wereldoriëntatie
7. Bij wereldoriëntatie zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taalleesonderwijs en rekenen en wiskunde

ICT

ICT neemt in ons onderwijs een steeds belangrijkere plaats in. De maatschappij van nu vraagt van onze leerlingen ICT-kennis en -vaardigheden, daarom leren we onze leerlingen planmatig om te gaan met ICT-middelen. De leraren gebruiken ICT in hun lessen en borgen, dat de leerlingen aan de slag (kunnen) gaan met de computer(s), de ICT-programma's en de bijbehorende software. Onze ambities zijn:

1. De leraren maken optimaal gebruik van het digitale bord
2. De leerlingen kunnen werken met Internet, Word, Excel en PowerPoint
3. De leerlingen werken met software bij taal, rekenen, lezen en wereldoriëntatie
4. We beschikken over een Internetprotocol
5. De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden
6. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software

DE KERNVAKKEN: KUNSTZINNIGE VORMING

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen, in lijn met het rapport van de Onderwijsraad: Een smalle kijk op onderwijskwaliteit (2013). Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). Onze ambities zijn:

1. Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
2. Wij geven muzieklessen (inclusief het leren gebruiken van instrumenten)
3. Wij werken samen met de muziekschool in de projecten Zingen in de klas / Algemene muzikale vorming
4. Wij besteden aandacht aan dramatische expressie.
5. Wij besteden aandacht aan plaatselijke culturele evenementen (samenwerking met Kunstwijs)

DE KERNVAKKEN: BEWEGINGSONDERWIJS

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
2. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (zie rooster)
3. Alle leraren zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen
4. Wij beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke opvoeding
5. Wij gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs

DE KERNVAKKEN: WETENSCHAP EN TECHNIEK

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen. De leerlingen van groep 7/8 bezoeken hiervoor de techniekklas in Winterswijk om de drie tot vier weken.

DE KERNVAKKEN: ENGELSE TAAL

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. Onze ambities zijn:

1. In groep 5 en 6 besteden we één keer in de twee weken aandacht aan de Engelse taal
2. In groep 7 en 8 besteden we één keer per week structureel aandacht aan de Engelse taal

Vanaf het schooljaar 2015-2016 zijn we geabonneerd op Groove. me.

HET LESGEVEN: GEBRUIK LEERTIJD

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd geven (te plannen) om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken vanuit een lessentabel (zie bijlage), een weekoverzicht en een dag voorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen. Onze ambities zijn:

1. De leraren bereiden zich voor: programma en tijd(en)
2. De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
3. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel)
4. De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
5. De leraren plannen extra tijd voor taal-lezen (gelet op de behoeften van onze populatie)
6. De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

HET LESGEVEN: PEDAGOGISCH HANDELEN

Onze leraren zijn van cruciaal belang. Zij hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. Leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen. Daarbij hanteren we duidelijke regels en ambities:

1. De leraren zorgen voor een ordelijke klas
2. De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
3. De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om [kennen de leerlingen]
4. De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen
5. De leraren bieden de leerlingen structuur
6. De leraren zorgen voor veiligheid
7. De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken
8. De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken
9. De leraren zorgen indien nodig voor individuele handelingsplannen

HET LESGEVEN: DIDACTISCH HANDELEN

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs (werken met groepsplannen). We differentiëren bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken. Onze ambities zijn:

1. Lessen zijn goed opgebouwd
2. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
3. De leraren geven directe instructie
4. De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
5. De leerlingen werken zelfstandig samen
6. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
7. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
8. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
9. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

HET LESGEVEN: ACTIEVE EN ZELFSTANDIGE HOUDING VAN DE LEERLINGEN

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Het is vanzelfsprekend dat autonomie en eigen verantwoordelijkheid niet betekent dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat "op maat": leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook. Onze ambities zijn:

1. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2. De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken
3. De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie)
4. De taken bevatten keuze-opdrachten
5. De leraren laten de leerlingen, waar mogelijk, samenwerken en elkaar ondersteunen
6. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen

De leraren werken volgens het model ´zelfstandig werken op OBS Woold´

HET LESGEVEN: KLASSENMANAGEMENT

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren. Onze ambities zijn:

1. De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2. De leraren hanteren heldere regels en routines
3. De leraren voorkomen probleemgedrag
4. De leraren zorgen ervoor dat de les activiteiten goed georganiseerd zijn

DE ZORG VOOR LEERLINGEN: ZORG EN BEGELEIDING

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen (wat is hun niveau?, wat zijn de kenmerken van de leerlingenpopulatie?). Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt zorg en begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar ook op leerlingen die wat meer kunnen. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO-LVS. Leerlingen met een E- of D-score, leerlingen die sterk terugvallen en leerlingen met een A-plus-score komen in aanmerking voor extra zorg. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende taak. Onze ambities zijn:

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

DE ZORG VOOR LEERLINGEN: AFSTEMMING

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, de meergroep (verdiept arrangement) en de weergroep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Onze ambities zijn:

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

TALENTONTWIKKELING

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas en voor het ICT-gebruik. Onze ambities zijn:

1. De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2. De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen
3. De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten
4. Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen
5. Onze school beschikt over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills

DE ZORG VOOR LEERLINGEN: PASSEND ONDERWIJS

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

1. Onze school beschikt over een schoolondersteuningsprofiel
2. Onze school biedt zorg minimaal op het niveau van een smalle netwerkschool
3. De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel
4. De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen

DE OPBRENGSTEN: OPBRENGSTGERICHT WERKEN

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets is een doel (een norm) vastgesteld (zie Bijlage Toetsen en Normen). In bepaalde gevallen is deze afgeleid van de inspectienormen (zie Analyse en waardering van opbrengsten primair onderwijs) en waar dat niet het geval is, hebben we zelf doelen (normen) vastgesteld. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem ParnasSys. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

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

De schoolleiding en de IB'er voeren klassenconsultaties uit om te observeren of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben.

DE OPBRENGSTEN: OPBRENGSTEN

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Onze ambities zijn:

1. De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
2. De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
3. De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)
4. Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5. De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar
6. De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
7. De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

Voor een overzicht van de kengetallen (en de analyse daarvan) verwijzen we naar:

- Overzicht scores eindtoetsen
- Overzicht kengetallen sociaal-emotionele ontwikkeling
- Overzicht tussentoetsen
- Overzicht kengetallen m.b.t. leerlingen met een specifieke behoefte
- Overzicht kengetallen doorstroming
- Overzicht kengetallen adviezen VO
- Overzicht kengetallen functioneren VO

Onze kengetallen geven we jaarlijks weer in het jaarverslag. Het bevat ons beleid m.b.t. de bovenstaande thema’s, de kengetallen over de laatste drie of vijf jaar, een diagnose en een analyse van de uitslagen.

HOOFSSTUK 4 PERSONEELSBELEID

Sopow gelooft dat onze medewerkers voor de ontwikkeling en het leren van leerlingen het verschil maken. We vinden het daarom belangrijk dat al onze medewerkers geïnspireerd zijn om hun deskundigheid over het leren en onderwijzen van kinderen verder uit te bouwen.
We gaan er daarbij van uit dat het eigenaarschap van deze ontwikkelprocessen en de verantwoordelijkheid daarvoor gelegen moet zijn bij de medewerkers. Vanuit de stichting moet gezorgd worden voor de juiste voorwaarden daartoe; Een veilige leer- en werkomgeving, voldoende mogelijkheden voor deskundigheidsbevordering en een cultuur waarin een onderzoekende houding en leren van elkaar vanzelfsprekend zijn.

ALGEMENE UITGANGSPUNTEN

Het personeelsbeleid is afgestemd op de behoefte van de scholen vanuit een integrale gedachte (o.a. gedifferentieerde teams) en toekomstgericht.

- Ontwikkeling en scholing zijn van evident belang voor iedere medewerker. De taakuren scholing worden efficiënt ingezet en iedere medewerker legt hierover verantwoording af. Medewerkers hebben een actieve houding ten aanzien van hun eigen ontwikkeling en die van het team en de school. Mobiliteit wordt gezien als een middel om je verder te ontwikkelen.
- De in de organisatie aanwezige kennis wordt benut door eigen medewerkers in te zetten voor scholing en ontwikkeling door specialistische kennis te delen.
- Medewerkers worden aangesproken op hun bekwaamheid en competenties en leggen deze ontwikkelingen vast in een digitaal bekwaamheidsdossier.
- De expertise van onze EXPERTS wordt ingezet in het te ontwikkelen kenniscentrum. Het professionaliseringsbudget directeuren, evenals een deel van het professionaliseringsbudget medewerkers wordt benut om het kenniscentrum vorm te geven.
- De cao is op het gebied van taakbeleid uitgewerkt en wordt eenduidig toegepast binnen de organisatie. Iedere medewerker verantwoordt de te werken uren volgens de cao. Aanwezigheid op de SOPOW sam-sam dag is verplicht.
- Het ziekteverzuimbeleid is gericht op preventie en is lager dan 6%. Waar mogelijk wordt ziekteverzuim beïnvloed door de verzuimduur te verkorten en verzuimfrequentie laag te houden (minder dan 1x per medewerker per jaar).
- Medewerkers hebben een helder beeld van hun functioneren. Binnen SOPOW is een professionele aanspreekcultuur waarbij we elkaar aanspreken op een professionele houding en gedrag.

Verder gaan we voor leerkrachten uit van de volgende competenties:

1. Gebruik Leertijd
2. Pedagogisch handelen
3. Didactisch handelen
4. Afstemming (HGW)
5. Klassenmanagement
6. Opbrengstgericht werken
7. Beroepshouding
8. Communicatie

PROFESSIONALISERINGSBELEID WORDT GEMAAKT EN GEKOPPELD AAN DE NIEUWE CAO.

Leerkrachten zijn van het grootste belang bij het waarmaken van onze ambities en goed onderwijs. We investeren in de leerkrachten en hun vaardigheden door een helder professionaliseringsbeleid waarbij leren en leren van elkaar centraal worden gesteld ten dienste van het verzorgen van het eigentijds en passend onderwijs. Reflectie op eigen handelen en geven van feedback zullen daar onderdeel van uitmaken. We zijn trots op de medewerkers binnen de stichting. Zij zijn eigenaar van hun eigen ontwikkeling en we plaatsen deze in de context van de visie waarin het samenwerken met partners van groot belang is. We streven hierbij naar het gebruik van één instrumentarium met een gemeenschappelijke kwaliteitstaal.

WE CREËREN EEN CULTUUR VAN VRIJWILLIGE MOBILITEIT

De ontwikkelingen waar we als stichting de komende jaren voor staan, maakt mobiliteit een vereiste. We gaan ervan dat kennis optimaal gedeeld wordt en werkzaamheden en inzet over de scholen verspreid kunnen worden. Op die manier kunnen de talenten van de medewerkers op de plaats ingezet worden waar ze het meest tot hun recht komen, waardoor toekomstbestendig onderwijs mogelijk wordt. Aan deze cultuur van vrijwillige mobiliteit wordt gewerkt door een professionalseringsbeleid dat uitgaat van leren van elkaar, eigenaarschap en het bevorderen van collegiale nabijheid.

TALENTEN VAN DE LEERKRACHTEN EN LEERLINGEN BENUTTEN OM EIGENTIJDS ONDERWIJS TE BIEDEN

- Scholen hebben in 2017-2018 een beleid op eigentijds onderwijs geformuleerd.
- In het schooljaar 2016-2017 wordt 40% van de talenten van personeelsleden ingezet.
- Leerlingen laten aantoonbaar eigenaarschap zien over hun ontwikkeling per 2018-2019. (leerlingen werken met een portfolio)
- Leerkrachten laten aantoonbaar eigenaarschap zien over hun eigen ontwikkeling in schooljaar 2017-2018.
- Er wordt een talentenacademie ingezet om leerlingen die meer in huis hebben hun talenten te laten benutten.

ICT GELETTERDHEID OP ALLE SCHOLEN

- In 2015/2016 is er zicht op een minimale ICT vaardigheid, zoals gevraagd wordt binnen de stichting.
- 70% van de leerkrachten is in het schooljaar 2017-2018 ICT vaardig.

PROFESSIONALISERINGSBELEID WORDT GEMAAKT EN GEKOPPELD AAN DE NIEUWE CAO.

- Iedere medewerker heeft een bekwaamheidsdossier in 2015/2016.
- Iedere medewerker staat in het lerarenregister in 2015/2016.
- Er komt een beleid op professionalisering op stichtingsniveau, dit gaat in op 1 augustus 2017
- Jaarlijks worden de bekwaamheden van de leerkrachten geinventariseerd. Deze inventarisatie wordt meegenomen in het professionaliseringsplan op school- en op stichtingsniveau.

ICT SPECIALISTEN

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uit ziet en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. Zie ook het jaarverslag. De gewenste situatie is afgeleid van bovenstaande afspraken. Zie ook de “samen bereiken we meer” expertise lijst.

DE SCHOOLLEIDING

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur van de school. Kenmerkend voor de schoolleiding is dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze, daar waar nodig en noodzakelijk, rekening houdt met verschillen tussen leraren. Onze ambities zijn:

1. De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
2. De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
3. De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
4. De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate

5. De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden
6. De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen
7. De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
8. De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

BEROEPSHOUDING

Het is voor de kwaliteit van de scholen van belang dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze scholen wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. Daarbij gaat het om de volgende ambities:

1. De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2. De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
3. De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken
4. De leraren bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten
5. De leraren voeren genomen besluiten loyaal uit
6. De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
7. De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen

PROFESSIONELE CULTUUR

Elk jaar beter willen worden in je werk

Kwaliteit doet er toe. De individuele professional wil dat hij volgend jaar beter is dan nu en stelt zichzelf leerdoelen. Hij is herkenbaar door het initiatief dat hij/zij toont, meedenkt, vragen stelt en vooral dat hij iets beters bedenkt!

Aan en van elkaar leren

Een professioneel cultuur biedt kansen om professioneel beter te worden, maar stelt ook eisen aan de professional. Van fouten leren door reflecteren, gebruik maken van elkaars kwaliteiten

Open communicatie, intern en extern

Iedereen wordt goed geïnformeerd. Overleg bijeenkomsten hebben variatie in werkvormen, passend bij het doel van de bijeenkomsten. Dit levert veel dynamiek en betrokkenheid op. Een professional is ook zelf actief als het gaat om informatieverstrekking.

Elkaar aanspreken op gedrag

Het wordt heel gewoon, dat mensen worden aangesproken op wat ze kunnen en dat ze openlijk met elkaar kunnen bespreken wat ze niet kunnen. Dat betekent dat in een professionele cultuur het idee verlaten moet worden dat iedereen over alles moet meepraten.

Discipline

Zonder discipline vindt er verloedering plaats. Ontwikkelen en elkaar hier op aan spreken is een cultuur aspect van de professionele cultuur.

Draagvlak voor onderwijsontwikkeling, verbetering

Veranderprocessen starten nooit met een kant-en-klaar document maar met acties, ervaringen en of proeftuintjes. Uitwisselingen van ervaringen visies en meningen leidt tot een beleidsdocument.80 % van degenen die er verstand van hebben en er belangstelling voor tonen, moet achter de beslissing staan.

Wandelgangenpraat, conflict benutten als smeerolie

Oppakken van wandelgangenpraat als kans en niet als bedreiging.

Persoonlijk leiderschap

Stuurt pop het gedrag van mensen, spreekt mensen hierop aan. Stuurt vooral het proces. Geeft ruimte en stelt eisen, stimuleren, complimenten geven, coachen, corrigeren en confronteren. Denkt in oplossingen en niet in problemen, is gericht op gedragsverandering die past bij de professionele organisatie.

Effectief management

Het leiderschap in een professionele cultuur richt zich op de velden: onderwijskundig, ondernemend en persoonlijk leiderschap.

Erkende ongelijkheid

Als mens is iedereen gelijkwaardig maar tussen professionals zijn er grote verschillen in kwaliteit te zien. Een professionele cultuur gaat uit van deze verschillen en erkent deze ook.

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB'ers klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De directie heeft de intentie om beleid te formuleren met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren. En dat de leraren hun eigen ontwikkeling bijhouden in een portfolio. De schoolleider is geregistreerd schoolleider en de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister.

BELEID MET BETREKKING TOT STAGIAIRES

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo's de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO'er in de klas wil begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de pabo's. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel

TAAKBELEID

Op onze scholen krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. Tenslotte worden er jaarlijks afspraken gemaakt over deskundigheidsbevordering. Hier is een format voor (digitaal)

PERSOONLIJKE ONTWIKKELINGSPLANNEN

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's.

HET BEKWAAMHEIDSDOSSIER

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf; het dossier is altijd op school aanwezig. De directie zorgt ervoor dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De missie en visie(s) van de school
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek

We gaan experimenteren met een portfolio, als bijlage bij het bekwaamheidsdossier. In het portfolio verzamelt de werknemer 'bewijzen' voor zijn persoonlijke ontwikkeling.

FUNCTIONERINGSGESPREKKEN

Het CvB voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle directeuren en het hoofd stafbureau. We beschikken over een regeling Functioneringsgesprekken. Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de directeur centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de school verbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit.

BEOORDELINGSGESPREKKEN

SOPOW beschikt over een format mbt een beoordelingsgesprekken. Ook wordt er 1 x per 3 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. Na bespreking en analyse daarvan worden er schoolverbeterpunten vastgesteld.

DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING EN PROFESSIONALISERING

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentie set en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team 2 x per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

VERZUIMBELEID

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met het CvB. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

MOBILITEITSBELEID

WE CREËREN EEN CULTUUR VAN VRIJWILLIGE MOBILITEIT

- Het onderzoeken van de mogelijkheden van mobiliteit is een vast onderdeel van de personeelsgesprekken
- 10% van het personeelsbestand heeft mobiliteit ondergaan in 2016-2017 (intern- en extern).
- Na 8 jaar is er verplichte mobiliteit.

ARBOBELEID

SOPOW heeft met Jansen en De Vries een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige, eventueel in overleg met de bedrijfsarts, een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de scholen.

COMMUNICATIE

We vinden de interne communicatie van groot belang. Het gaat erom betrokkenheid te creëren van de medewerkers op het werk en op het schoolgebeuren om op die manier de kwaliteit van de scholen te optimaliseren. Daarom zorgt het secretariaat voor een heldere vergaderstructuur

1. Het MT 2 keer per maand
2. De GMR vergadert 1 x per maand, We werken met themaraden in een cyclus van 3 maand
3. De RvT vergadert 5 keer per jaar
4. De MR van de school wordt 1 keer per jaar bezocht
5. Het samenwerkingsverband vergadert 5 keer per jaar
6. De lokaal educatieve agenda 3 keer per jaar
7. Werkoverleg gemeente 4 keer per jaar
8. De ARBO dienst voert een aantal keren per jaar sociaal medisch team

9. Het secretariaat plant de FG gesprekken met de directeuren
10. Overleg met vakorganisaties, het voortgezet onderwijs, PABO's SWV en relevante onderwijspartners worden incidenteel gepland

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken
2. Vergaderingen worden goed voorbereid
3. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname
4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
5. Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

CONTACTEN MET OUDERS

Ouders willen in toenemende mate betrokken worden bij de profilering en de kwaliteit van de school. Tegelijkertijd hebben dezelfde ouders de neiging steeds meer pedagogische taken bij de school te leggen. Men wil daarbij goede resultaten bij de basisvakken, een breed cultureel gekleurd onderwijsaanbod én een pedagogisch klimaat dat eigen initiatief en verantwoordelijkheid bevordert. Bij de veelal werkende ouders blijft de behoefte aan kwalitatief goede en kwantitatief voldoende buitenschoolse voorzieningen toenemen. Het aantal leerlingen met een 'specifieke behoefte' groeit. Het overleg tussen ouders, school en externe ondersteuners wordt daardoor belangrijker.

Ten slotte oefenen bovenstaande ontwikkelingen druk uit op de huisvestingssituatie en de organisatie van de scholen. Er ontstaat een toenemende noodzaak tot een flexibele inrichting en een flexibel gebruik van de gebouwen, een gecombineerd gebruik van ruimten en voorzieningen en betere mogelijkheden voor spelen en sporten.

OUDERBETROKKENHEID VERBREDEN NAAR EDUCATIEF EN PEDAGOGISCH PARTNERSCHAP

Binnen onze stichting hebben ouders een belangrijke rol. We willen ouders nog meer zien als een serieuze partner in ons onderwijs. We zien de communicatie met de ouders, informatie over wat kinderen nodig hebben en hoe wij het beste tegemoet te kunnen komen aan de onderwijsbehoeften. Daarnaast willen we ouders meer meenemen in hoe wij de kinderen het beste onderwijs kunnen bieden.

VVE

Twee van onze scholen zijn een VVE schoolschool (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met twee peuterspeelzalen in de buurt van onze school. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding.' We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzalen (voorscholen) en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht. Onze ambities zijn:

1. Scholen beschikken over gezamenlijk (gericht) ouderbeleid
2. Scholen beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod (wat)
3. Het educatief handelen is op elkaar afgestemd (hoe)
4. De zorg en begeleiding is op elkaar afgestemd
5. De kwaliteitszorg richt zich (ook) op VVE
6. Er is in alle gevallen sprake van een warme overdracht
7. De opbrengsten zijn van voldoende niveau

IKC VORMING EN HET AANBIEDEN VAN EEN AANBOD AAN KINDEREN VAN 0-12 JAAR

- In 2019 heeft 75% van de scholen een IKC voor 0-12 jarigen gerealiseerd

TALENTEN VAN DE LEERKRACHTEN EN LEERLINGEN BENUTTEN OM EIGENTIJDS ONDERWIJS TE BIEDEN.

- Scholen hebben in 2017-2018 een beleid op eigentijds onderwijs geformuleerd.
- In het schooljaar 2016-2017 wordt 40% van de talenten van personeelsleden ingezet.
- Leerlingen laten aantoonbaar eigenaarschap zien over hun ontwikkeling per 2018-2019. (leerlingen werken met een portfolio)
- Leerkrachten laten aantoonbaar eigenaarschap zien over hun eigen ontwikkeling in schooljaar 17-18.
- Er wordt een talentenacademie ingezet om leerlingen die meer in huis hebben hun talenten te laten benutten.

HOOFSSTUK 5 ORGANISATIE EN BELEID VAN SOPOW

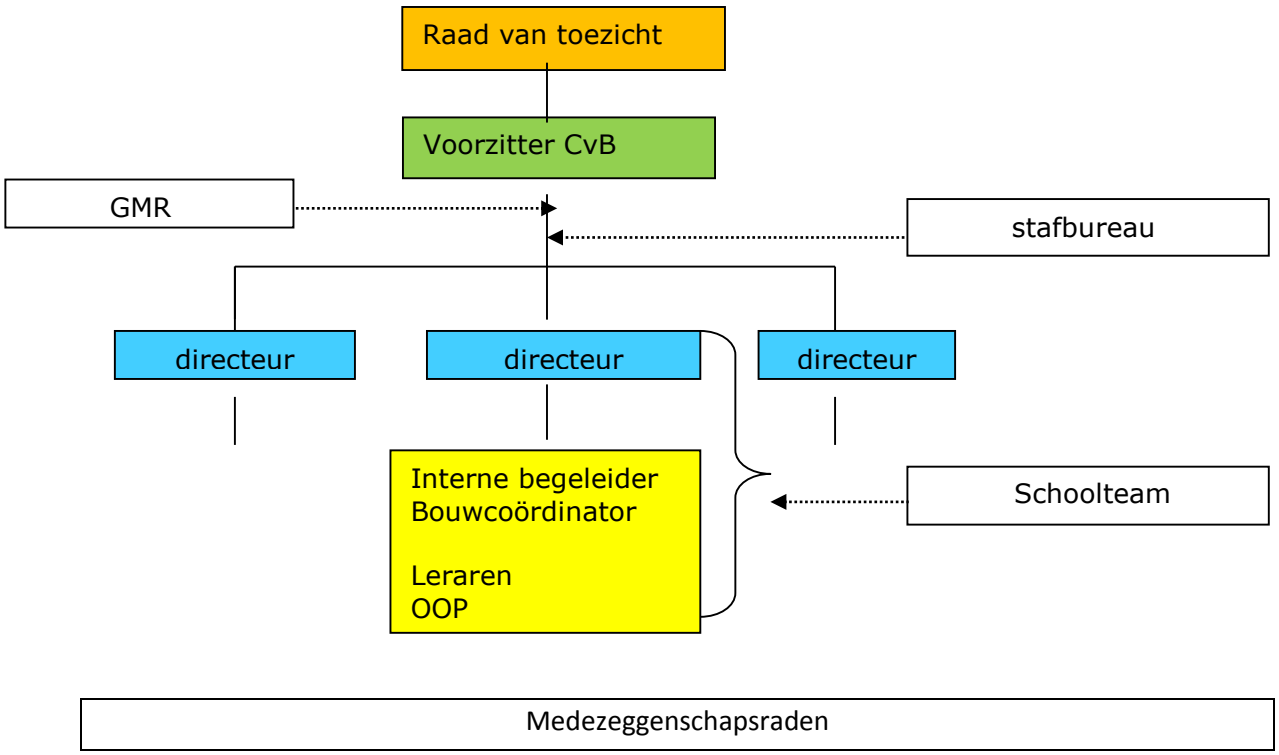
Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk (Sopow) is een hechte organisatie voor primair onderwijs, midden in de Winterwijkse samenleving, met 4 openbare scholen in de kern en 4 openbare scholen in de buurtschappen van de gemeente Winterswijk. Met 115 medewerkers in dienst is de organisatie verantwoordelijk voor het onderwijs aan circa 1.450 leerlingen. OBS Woold is één van de acht scholen onder deze stichting.
SOPOW wil de komende strategische periode nadrukkelijk focussen op samenwerking met andere (school) besturen, binnen en buiten Winterswijk. Samenwerking zal steeds gericht zijn op strategische allianties en duurzame organisatieontwikkeling.

TOEZICHT EN BESTUUR

Met ingang van januari 2015 werkt Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk met het Raad van Toezicht model, waardoor de scheiding tussen toezicht en bestuur is gerealiseerd. Het bestuur bestaat uit één persoon (voorzitter)en verzorgt samen met het stafbureau de dagelijkse leiding van de organisatie.

STRUCTUUR SOPOW

De stichting heeft een heldere structuur, waarbij het College van Bestuur verantwoording aflegt aan de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht houdt toezicht op het bestuur. Aan het hoofd van elke school staat een directeur, die rapporteert aan het college van Bestuur.



ORGANISATIE WAARDEN

Er wordt gehandeld conform de code van goed bestuur. Er wordt niet toegestaan dat activiteiten plaatsvinden dan wel worden nagelaten die in strijd met de wet zijn, de statuten en de belangen van SOPOW. Verantwoording wordt afgelegd aan de Raad van Toezicht.

Kernwaarden:

- Openbaar onderwijs(ruimte voor levensbeschouwing)
- Samenwerken (school in de samenleving)
- Hoogwaardig kwalitatief onderwijs

- Onderwijs voor ieder kind
- Wederzijds respect
- Waarden en normen

MISSIE VAN DE STICHTING

We leggen samen dé basis voor een leven lang leren.
Iedereen is welkom en krijgt dezelfde kansen.

De 8 scholen die onder de stichting vallen, bieden eigentijds onderwijs en werken transparant. Ze zijn aanspreekbaar op hun maatschappelijke functie en leggen daarover op een actieve wijze verantwoording af aan ouders, MR, samenwerkingspartners en college van bestuur. De scholen voldoen aan de wettelijke eisen en verzorgen kwalitatief hoogstaand onderwijs op maat. Zo krijgt ieder kind optimale ontwikkelingskansen. We streven ernaar dat zoveel mogelijk kinderen in het reguliere onderwijs kunnen blijven.
Alle leerlingen uit de buurt zijn welkom. Het onderwijs wordt gegeven vanuit respect voor ieders godsdienst of levensbeschouwing. De scholen geven daarbij ieder invulling aan een eigen onderwijskundig concept, waardoor de eigenheid van scholen blijft behouden.
Bij het verwezenlijken van al deze ambities vervullen leerkrachten, intern begeleiders en schooldirecties een spilfunctie.

ZORG VOOR KWALITEIT

Kwalitatief hoogstaand onderwijs betekent werken vanuit de hierboven beschreven gemeenschappelijke visie en uitgangspunten.
De stichting zorgt voor:

- Onderwijs in voortdurende ontwikkeling
- Onderwijs dat bij de tijd is
- Onderwijs dat het beste uit iedere individuele leerling haalt
- Investeren in personeelsbeleid en goed werkgeverschap en daarbij vooral in de kwaliteit van het personeel
- Investeren in gebouwen
- Behoud van de eigenheid van scholen
- Een transparante en gerichte inzet van (financiële) middelen
- Het werken met een systeem van kwaliteitsmonitoring en –bewaking

SAMENWERKING

De stichting werkt samen met verschillende partners. Zo streeft de stichting naar een goede samenwerking met andere organisaties, zowel bij de uitvoering van de eigen bestuurlijke taken als bij de gezamenlijke vormgeving van het regionaal onderwijsbeleid. Via deze samenwerking wil de stichting optimale randvoorwaarden creëren voor het openbaar basisonderwijs als geheel en voor het bieden van maatwerk per school. De stichting staat open voor samenwerking met andere scholen. De stichting zoekt actief samenwerking met lokale partners.

KLACHT

SOPOW beschikt over een klachtencommissie met (interne en externe) vertrouwenspersonen.

HOOFSSTUK 6 FINANCIEEL BELEID

FINANCIERING, ONDERSTEUNING EN GESPREKKEN

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in een Beleidsplan van SOPOW. De voorzitter College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van SOPOW van de school te realiseren.

GELDSTROMEN

Alle gelden worden centraal beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. Het CvB zorgt, in samenspraak met het hoofd stafbureau, voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau.
Van de lokale overheid ontvangt het bestuur projectsubsidies voor Voor- en Vroegschoolse Educatie, De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s).
Bij het vervangingsfonds worden de kosten door ziekte of rechtspositioneel verlof gedeclareerd.

SPONSORING

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

BEGROTING

- De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van het CvB vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor het CvB en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.
- Het hoofd stafbureau stelt jaarlijks in overleg met de directeur een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school.
- Daarnaast stelt het CvB jaarlijks in het voorjaar in overleg met het hoofd stafbureau een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie, wegingsgelden en impulsgelden verantwoord. Het personeelsformatieplan wordt besproken met de GMR.
- SOPOW beschikt over een meerjaren-exploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.
- De meerjareninvesteringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden jaarlijks door de schooldirecteur en het hoofd stafbureau opgesteld en geactualiseerd. Vanaf het jaar 2005 zijn de investeringen geactiveerd.

HOOFSSTUK 7 KWALITEITSZORG

KWALITEITSZORG ALGEMEEN

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch (zie evaluatieplan, hoofdstuk 7.10) en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Onze ambities zijn:

1. Wij hebben inzicht in de kernmerken van onze leerlingenpopulatie
2. Wij beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan)
3. Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende ambities (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden
4. Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
5. Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
6. Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
7. Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
8. Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)
9. Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen

MEERVOUDIGE PUBLIEKE VERANTWOORDING

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende stakeholders. De ouders ontvangen twee-/ driewekelijks een nieuwsbrief en tevens geven we relevante informatie via de website van de school. Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte stellen van zaken die van belang zijn. Vanzelfsprekend informeren we de MR. Daarnaast maken we elk jaar een jaarverslag. Centraal in ons verslag staan de opbrengsten van de school (in de meest brede zin):

- Eindopbrengsten
- Tussenopbrengsten
- Sociale opbrengsten
- Realisatie verbeterdoelen

WET- EN REGELGEVING

Onze school heeft kennis genomen van de eisen van de Inspectie van het Onderwijs voor wat betreft wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het zorgplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband)
6. Het zorgplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. Wij programmeren voldoende onderwijstijd
8. Wij programmeren niet meer dan (maximaal) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8

STRATEGISCH BELEID

SOPOW beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). Daarin worden onderscheiden de resultaatgebieden: onderwijs, organisatie, profiel en imago, personeel, huisvesting en financiën.

INSPECTIEBEZOEKEN

Onze school heeft op 8 november 2012 een schoolbezoek gehad, in het kader van het vierjaarlijkse onderzoek, van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft de volgende onderdelen beoordeeld: Kwaliteitszorg, Zorg en begeleiding, Opbrengsten en Wet- en regelgeving. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op het merendeel van de onderzochte onderdelen op orde is. Er zijn nauwelijks tekortkomingen.

EVALUATIE

Aan het einde van een schooljaar wordt het jaarplan van dat schooljaar besproken en geëvalueerd.
Dit gebeurt door het gehele team. Op grond van deze evaluatie en de in het schoolplan voor het volgende schooljaar vermelde verbeterpunten, wordt vervolgens het nieuwe jaarplan opgesteld.
Schooljaar 2006-2007
Voor de kwaliteitsevaluatie maken we gebruik van de WMK-PO kaarten. Er is een schema opgezet waarin staat wanneer welke onderdelen worden geëvalueerd.

VRAGENLIJSTEN OUDERS EN PERSONEEL

Stichtingsbreed wordt één keer in de vier jaar een vragenlijst voor het personeel uitgevoerd. De eerstvolgende is in het schooljaar 2015-2016.
Ook ouders worden eens in de vier jaar op deze manier gevraagd naar hun bevindingen.

VRAGENLIJST LEERLINGEN

De vragenlijst sociale veiligheid voor Leerlingen (WMK) wordt elk jaar afgenomen. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 7 en 8 (n=30). Het responspercentage was 100 OBS Woold scoort als school een 3,40.
Binnen ‘ZIEN’ worden ook vragenlijsten over het welbevinden van de leerlingen ingevuld.

HOOFSSTUK 8 JAARPLANNEN 2015-2019

Dit schoolplan is tot stand gekomen met behulp van het programma 'Mijn schoolplan'.
Het programma genereerd de verbeterpunten voor elke jaar.
Deze verbeterpunten vormen samen met de teambreed uitgevoerde evaluatie van het jaarplan de opmaat voor het jaarplan voor het jaar erop.
Dat is de reden om de verbeterpunten 2015-2019 hieronder op te nemen.

Verbeterpunten 2015-2019

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Verdere samenwerking met de Belangenvereniging en in samenwerking over de grens. Inzet van ouders t.a.v. bijvoorbeeld Duits, bezoek aan bedrijven, natuurgebieden etc. oftewel 'putten uit de omgeving'.	gemiddeld
	Via website, Twitter, Facebook, promotiegroep PR de school profileren.	gemiddeld
	Doelmatig en meer efficiënt administreren binnen ParnasSys	gemiddeld
	Boerderij BSO in de eigen buurtschap promoten	laag
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling	gemiddeld
	Verdere bekwaming in ZIEN	gemiddeld
Leerstofaanbod	Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling. Daarvoor worden de leerkrachten geschoold in "Kanjertraining"	gemiddeld
Taalleesonderwijs	LIST beleidsplan opstellen	gemiddeld
	LIST implementeren en borgen vanuit jaarkalender	hoog
	Een oriëntatie op de methodiek DENK voor begrijpend lezen	laag
Rekenen en wiskunde	De leerlijnen voor het compacten moeten worden bijgesteld	gemiddeld
	Verdere implementatie van de methode Plus Punt	hoog
	Dyscalculiebeleidsplan opstellen a.d.h.v. het door het SWV aangedragen format.	gemiddeld
ICT	We beschikken over een ´up to date´ Internetprotocol	laag
Engelse taal	Methode Grove. me implementeren in de groepen 5/6 en 7/8	hoog
Klassenmanagement	Actualiseren van de klassenmappen	gemiddeld
Talentontwikkeling	Onze school beschikt over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills	laag
Sociale en fysieke veiligheid	Kanjertraining invoeren, scholing voor de leerkrachten	hoog
	De school beschikt daarnaast (in het schooljaar 2015-2016) over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling	hoog