

Schoolplan 2024-2028

IKC De *W*ielen
openbaar basisonderwijs & kinderopvang



1. Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doel en functie.....	5
1.3 Procedures	5
Het cyclische proces	6
2. Koersplan stichting OPOPS	7
2.1 Missie, visie en kernwaarden	7
Missie	7
Onze kindcentra: ‘De Wereld in het klein’.	7
Visie.....	7
Onze kernwaarden kort maar krachtig.....	8
Respectvol:	8
Ambitieuus:.....	8
Verbindend:	8
2.2 Pijlers en ambities.....	9
Aandacht voor: ‘Jou en jouw talenten’	9
Ambitie: OPOPS als aantrekkelijke, inspirerende werkgever.....	9
Ambitie: OPOPS als lerende organisatie	9
Ambitie: OPOPS als sterk merk	9
Aandacht voor: ‘Een brede vorming en rijke ontwikkeling’	9
Ambitie: Zichtbaar en voelbaar openbaar onderwijs.....	10
Ambitie: Kwalitatief goed en toekomstgericht onderwijs:.....	10
Aandacht voor: ‘Een kansrijke start en toekomst’	10
Ambitie: Een rijke schooldag.....	10
Ambitie: Vanuit verbinding werken aan inclusiever onderwijs	10
Ambitie: Educatief partnerschap 3.0.....	11
Aandacht voor: ‘De wereld van morgen’.....	11
Ambitie: Digitalisering	11
Ambitie: Anders organiseren.....	11
Ambitie: Toekomstgericht denken en handelen	11
3 Schoolbeschrijving	15
3.1 Schoolgegevens	15
3.2 Kenmerken van het personeel	16
3.3 Kenmerken van de leerlingen	16
3.4 Kenmerken van de ouders	17
3.5 Landelijke ontwikkelingen.....	17

4 Grote ontwikkeldoelen	18
5 Onderwijskundig beleid	23
5.1 De missie van de school	23
5.2 De visie van de school	23
Visie op kansrijk onderwijs	24
Visie op organiseren en ontwikkelen.....	24
5.3 Kernwaarden van de school.....	25
Verbindend	25
Eigenaarschap	25
Vindingrijk.....	25
Open.....	26
5.5 Levensbeschouwelijke identiteit	26
5.6 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling.....	26
5.7 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	27
5.8 Leerstofaanbod	27
5.9 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	27
5.10 Les- en leertijd	28
5.11 Pedagogisch handelen	30
5.12 Didactisch handelen	31
5.13 Zorg en begeleiding.....	31
5.14 Afstemming	32
5.15 Extra ondersteuning	33
5.16 Passend kansrijk onderwijs.....	33
5.17 Opbrengstgericht werken	34
5.18 Resultaten van ons onderwijs.....	34
6 Personeelsbeleid.....	35
6.1 Integraal Personeelsbeleid	35
6.2 Bevoegde en bekwame leraren	35
6.3 Organisatorische doel.....	36
6.4 De schoolleiding.....	36
6.5 Beroepshouding.....	36
6.6 Lerende organisatie.....	37
6.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	37
6.8 Werving en selectie	38
6.9 Introductie en begeleiding (aanstaande) onderwijsprofessionals.....	38
6.10 Werkverdelingsplan.....	39

6.11 Groepsbezoeken	40
6.12 Het bekwaamheidsdossier.....	40
6.13 Ontwikkelgesprekken	40
6.14 Beoordelingsgesprekken	41
6.15 Professionalisering.....	41
6.16 Teambuilding.....	41
6.17 Verzuimbeleid.....	41
6.18 Mobiliteitsbeleid & loopbaanontwikkeling	42
6.19 Mobiliteit	42
6.20 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding	42
7 Organisatiebeleid	43
7.1 Organisatiestructuur	43
7.2 Groeperingsvormen.....	43
7.3 Het schoolklimaat	43
7.4 Veiligheid.....	44
7.5 Privacybeleid	44
7.6 Interne samenwerking.....	45
7.7 Externe samenwerking	45
7.8 Voor- en vroegschoolse educatie	46
7.9 Overgang PO-VO	46
8 Financieel beleid	46
8.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	46
8.2 Externe geldstromen	47
8.3 Interne geldstromen.....	47
8.4 Sponsoring.....	48
8.5 Begrotingen	48
9 Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur	50
9.1 Visie op kwaliteitszorg	51
9.2 Verantwoording en dialoog	52
9.3 Wet- en regelgeving.....	52
10 Verander- en verbeteractiviteiten 2024-2028	54
11 Formulier "Instemming met schoolplan"	63
12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	64

1. Inleiding

1.1 Voorwoord

Dit schoolplan van IKC de Wielen is het beleidsplan voor de komende vier jaar en geeft aan wat de beoogde ontwikkeling van de school ten aanzien van het onderwijskundig-, personeels- en kwaliteitsbeleid is. We beschrijven op welke manier er aan de speerpunten gewerkt wordt en hoe de kwaliteit bepaald, bewaakt en bevorderd wordt. De mening en inbreng van personeelsleden, ouders en leerlingen wordt door de directie van groot belang geacht, daarom is voor de totstandkoming van dit schoolplan een expeditie doorlopen met deze groepen.

De Wielen valt onder de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Papendrecht en Sliedrecht.

De Wielen is een kleinschalig Kindcentrum met betrokken en deskundige pedagogische medewerkers en leerkrachten, waar kinderen en ouders zich snel thuis voelen. Samenwerking alle gebieden is onderdeel van ons onderwijs.

Dit schoolplan is gebaseerd op de missie, visie, interne analyse, externe analyse en inbreng van het gehele team. Wij zetten ons in om ieder kind optimale kansen op cognitief en sociaal-emotioneel gebied te bieden zodat hij/zij zich kan ontwikkelen tot een zelfstandig, zelfverzekerd en evenwichtig persoon.

Directie IKC de Wielen
Ben Biesheuvel

1.2 Doel en functie

Ons schoolplan bevat een beschrijving van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat binnen onze school wordt gevoerd en omvat het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid, het stelsel van kwaliteitszorg en het financieel beleid; binnen de kaders van het Koersplan van stichting OPOPS.

Dit schoolplan omvat mede het beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen, niet zijnde ouderbijdragen of op de onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen. In ons schoolplan wordt in het hoofdstuk organisatiebeleid beschreven op welke wijze wij invulling geven aan het openbare karakter van onze school.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld in samenwerking met het team van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de grote ontwikkeldoelen en de acties die daar uit voort komen voor de komende vier jaar. In de planperiode 2024-2028 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 actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? De bevindingen worden vastgelegd in ons jaarverslag. Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

Ons schoolplan beschrijft -binnen de kaders van het Koersplan van Stichting OPOPS - in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (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 actiepunten (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?) voor de planperiode 2024-2028. Op basis van de lijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

Bij het opstellen van ons schoolplan hebben wij gebruik gemaakt van de volgende bronnen:

- het Koersplan van stichting OPOPS, goedgekeurd in juli 2024
- interne audits: Audit uitgevoerd door het interne auditteam
 - Zie auditrapportage
- Eventuele recente inspectierapporten
 - Zie Inspectierapport
- Interne audits aan de hand van de zelfevaluatie en groepsbezoeken.
- Tevredenheidsonderzoeken onder ouders, leerlingen en medewerkers juni 2022
 - Zie rapportage tevredenheidsonderzoek juni 2022
- Evaluatie schoolplan 2020-2024
 - Zie jaarverslagen
- Analyse
 - Zie trendanalyses op schoolniveau, groepsanalyses gebaseerd op de screeningsanalyses van Focus PO en handboekkwaliteit van OPOPS.

In het Koersplan van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Papendrecht Sliedrecht staan de ambities voor de scholen per pijler voor de komende vier jaar. Deze ambities zijn opgesteld n.a.v. de verschillende expeditiebijeenkomsten i.h.k.v. het koersplan. Vervolgens is er op schoolniveau een expeditie gedaan met de teams waarna de schoolspecifieke ambities geformuleerd zijn die naast de ambities uit het koersplan de input voor het schoolplan vormen.

Het cyclische proces

De schoolplanperiode wordt via een cyclische werkwijze gespecificeerd in vier respectievelijke jaarplannen. In deze jaarplannen worden de operationele doelen voor een schooljaar benoemd die voortkomen uit de vierjarige strategische doelen. Deze operationele doelen worden steeds aan het einde van het schooljaar geëvalueerd en krijgen, indien nodig, een vervolg in het volgende jaarplan. Op deze manier werkt de school op een cyclische manier aan een adequate en actuele ontwikkeling.

2. Koersplan stichting OPOPS

Het motto van OPOPS is ‘De toekomst is van ons allemaal!’. Daarmee geven wij aan dat wij alleen samen kunnen zorgen voor een mooie toekomst voor onze kinderen. Wij als professionals samen met ouders, leerlingen, gemeenten en onze samenwerkingspartners, waaronder de andere scholen in de regio, jeugdzorg en kinderopvang. We gaan samen op koers. Met inbreng van vele belanghebbenden zijn we samen tot deze koers gekomen.

Alle ambities van het koersplan 2024-2028 zijn vanuit ‘De kracht van aandacht’ geschreven. Aandacht voor onze kinderen, aandacht voor onze samenleving en aandacht voor onze medewerkers.

Het koersplan is een kernachtige uitwerking waarin de kaders en de richting staan beschreven. In de schoolplannen (2024-2028) die hieruit voortvloeien, staat beschreven hoe ieder kindcentrum concrete invulling geeft aan deze koers. Zij vertalen de gezamenlijke pijlers en ambities vanuit een eigen visie en concept naar eigen pijlers en doelen, passend bij de ontwikkeling en de context van het kindcentrum en haar omgeving. Ieder jaar stellen we een kaderbrief OPOPS op waarin de ambities uit het koersplan concreet staan uitgewerkt. De kaderbrief geeft richting aan de jaarplannen van het kindcentrum.

2.1 Missie, visie en kernwaarden

Missie

Wij staan voor “Sterk, openbaar onderwijs in Papendrecht en Sliedrecht, waar kinderen, van 4 tot 12 jaar, groeien in kennis en vaardigheden en mogen worden wie ze zijn.”

Onze kindcentra: ‘De Wereld in het klein’.

Door elkaar te ontmoeten en naast elkaar te staan komen we verder. Met respect voor de ander en een brede blik op de wereld werken we op onze kindcentra en daarbuiten aan een kansrijke toekomst voor ieder kind.

We willen de kinderen voorbereiden op een plek in de samenleving nu en in de toekomst. Een samenleving waar mensen ongeacht hun herkomst samen leven en samen vormgeven aan die samenleving.

Visie

De toekomst is van ons allemaal!

Onze kindcentra zijn een veilige, inspirerende oefenplaats waar we met aandacht voor elkaar samen leren (kwalificatie), linken (socialisatie) en leven (persoonsvorming).

Om dit te realiseren, werkt OPOPS samen met ouders, leerlingen, gemeenten en onze samenwerkingspartners, waaronder de andere scholen in de regio, jeugdzorg en kinderopvang.

Door een goede balans en geïntegreerd aanbod van kwalificatie (leren), socialisatie (linken) en persoonsvorming (leven) krijgen kinderen een brede vorming en ontwikkeling mee als basis voor een kansrijke toekomst. Met ons onderwijs bereiden we kinderen voor op de maatschappij. Leren geeft hun de benodigde kennis en basisvaardigheden mee om met vertrouwen deel te nemen aan de samenleving. Linken en leven helpen om hun identiteit te vormen en te ontdekken hoe ze in

verbinding staan met de wereld om hen heen en hoe ze hier een positieve bijdrage aan kunnen leveren.

Om kinderen voor te breiden op de samenleving is enkel leren van de leerstof niet voldoende. Het onderwijs bij OPOPS richt zich op drie domeinen, namelijk leren, linken en leven.

- Leren (Kwalificatie): het verwerven van kennis, vaardigheden en houding die ze nodig hebben om volwaardig mee te kunnen doen in de samenleving.
- Linken (Socialisatie): het verwerven van sociale en maatschappelijke competenties die ze nodig hebben om optimaal te kunnen deelnemen en bijdragen aan de samenleving.
- Leven (Persoonsvorming): bijdragen aan de vorming van persoonlijkheid, identiteit en karakter waardoor ze in de samenleving keuzes kunnen maken vanuit hun eigen waarden.

Het handelen en denken vanuit deze drie domeinen zorgt ervoor dat het kind niet alleen cognitief goed voorbereid is op een plek in de samenleving maar ook als burger en als mens/ persoon.

Onze kernwaarden kort maar krachtig

Wie werkt bij OPOPS deelt de waarden respectvol, verbindend en ambitieus en lef. Deze waarden zeggen iets over onze identiteit als organisatie, ze benadrukken waar wij als organisatie voor staan. De kernwaarden zitten in ons hoofd, hart en handen wat betekent dat je ze terugziet in onze houding en handelen. Het zegt iets over hoe wij handelen en op welke wijze wij onze missie en visie vorm willen geven.

Respectvol:

“We zijn betrokken, staan open voor verschillen en we zorgen goed voor elkaar en onze omgeving.”

Wij laten dit zien in concreet waarneembaar gedrag door betrokkenheid te tonen bij de omgeving, kansen voor samenwerking te zien en te benutten, oprechte interesse te tonen in de ander en elkaars mogelijkheden te zien.

Ambitieus:

“We zijn professionals die staan voor kwaliteit en blijven leren en ontwikkelen.”

Wij laten dit zien in concreet waarneembaar gedrag door het werken aan je eigen professionaliteit, talenten van leerlingen te zien en te benutten, werk van hoge kwaliteit af te leveren, initiatief te nemen om verbeteringen aan te brengen en het beste uit jezelf en de ander te willen halen.

Verbindend:

“We zoeken de verbinding, gaan relaties aan en bereiken samen meer.”

Wij gaan relaties aan met kinderen, ouders, collega's en partners in het veld en zien de waarde die we aan elkaar kunnen toevoegen. Wij werken samen om leerlingen goed te kunnen voorbereiden op de samenleving. Wij stimuleren de wisselwerking tussen leren op het kindcentrum en leren buiten het kindcentrum.

Lef:

“We nemen initiatief, denken in kansen en mogelijkheden en durven te experimenteren.”

Wij omarmen ondernemend zijn en we schromen niet om 'out of the box' te denken. De kracht van ons lef zit in onze bereidheid om open te staan voor nieuwe bewegingen, meningen en ideeën. Wij zoeken actief naar mogelijkheden om te innoveren en koppelen wetenschappelijke kennis met praktijkkennis. We dragen bij aan een lerende cultuur waar we van elkaar kunnen leren en kennis wordt gedeeld.

2.2 Pijlers en ambities

Hieronder staat beschreven wat de ambities zijn voor de pijlers uit het koersplan, hoe we hieraan willen werken en welk resultaat we willen behalen.

Aandacht voor: 'Jou en jouw talenten'

We zien en waarderen onze medewerkers en geven ze de ruimte om hun eigen ontwikkeling mogelijk te maken. We stimuleren om elkaar op te zoeken, kennis te delen en van elkaar te leren. Zo staan we samen sterk en blijven we onszelf ontwikkelen.

Ambitie: OPOPS als aantrekkelijke, inspirerende werkgever

- We hebben oog voor en benutten de talenten van de medewerkers.
- We hebben aandacht voor werkplezier, waardering en motivatie.
- We faciliteren ten behoeve van lichamelijke en geestelijke fitheid (RI&E, Lengg).
- We investeren in de huidige medewerkers.
- We investeren in (aanstaande) onderwijsprofessionals (opleidingsschool).
- Binnen OPOPS vormen de kernwaarden de basis van het handelen en deze zijn zichtbaar en voelbaar in de praktijk.

Ambitie: OPOPS als lerende organisatie

- We hebben een visie op leren.
- We groeien door naar een 'lerende organisatie'.
- We dragen bij aan het realiseren van eigenaarschap van de eigen ontwikkeling.
- We reflecteren op eigen handelen en staan open voor feedback van anderen.
- We stimuleren verbinding tussen OPOPS-scholen door elkaar te ontmoeten en elkaars expertise te benutten; van expertisedeling naar verbinding tussen OPOPS-scholen.
- Er wordt tijd en ruimte gecreëerd om innovatieve projecten uit te voeren (creatie, innovatie en ondernemerschap).

Ambitie: OPOPS als sterk merk

- We ontwikkelen een professionele huisstijl en communicatiemiddelen.
- We zijn als OPOPS zichtbaar en herkenbaar met een goed, onderscheidend verhaal.
- We werken planmatig aan onze PR en zichtbaarheid.

Aandacht voor: 'Een brede vorming en rijke ontwikkeling'

We gaan voor kwalitatief, actief en betekenisvol onderwijs met een goede balans en geïntegreerd aanbod van kwalificatie (leren), socialisatie (linken) en persoonsvorming (leven). Kinderen gaan bij ons naar school om te leren, hun identiteit te vormen, ergens bij te horen en hun plek in de wereld te vinden.

Ambitie: Zichtbaar en voelbaar openbaar onderwijs

- We hebben een visie op openbaar onderwijs: landelijke visie met specifieke aanvullingen voor OPOPS.
- We brengen de visie en de kernwaarden openbaar onderwijs in samenhang met de visie en kernwaarden van OPOPS in de praktijk.
- We zorgen dat het zichtbaar is waar het openbaar onderwijs OPOPS voor staat en we voeren actief en planmatig PR uit (week openbaar onderwijs).
- We hebben onze onderwijskwaliteit op orde en voldoen aan de wettelijke eisen.

Ambitie: Kwalitatief goed en toekomstgericht onderwijs:

- We hebben een uitgebalanceerd, geïntegreerd en samenhangend aanbod op de drie domeinen socialisatie, kwalificatie en persoonsvorming. 'Leren, linken en leven' is in balans.
- We zijn als kindcentrum een oefenplaats van de samenleving. Geïntegreerd burgerschapsonderwijs is de norm.
- We besteden, naast het overdragen van kennis, bewust aandacht aan het aanleren en laten opdoen van vaardigheden, zoals samenwerken, communiceren, vragen stellen etc.
- We verschuiven ons aanbod van methodegericht naar doelgericht. We zetten de Kerndoelen centraal i.p.v. methodes. Er wordt projectmatig/ thematisch gewerkt.
- We verschuiven onze manier van toetsen van summatief naar formatief toetsen. Toetsen is een hulpmiddel i.p.v. een doel. Er is sprake van een transitie van methodegericht onderwijs naar doelgericht onderwijs en daarbij behorend formatief handelen.
- We bereiden leerlingen voor op het VO door bijvoorbeeld groepsdoorbrekend te werken in de bovenbouw, uitwisseling van leerkrachten PO-VO en inzet van expertise.
- We hebben hoge verwachtingen van kinderen. Ieder kind verdient het om uitgedaagd te worden, zodat zijn of haar talenten maximaal tot bloei komen.

Aandacht voor: 'Een kansrijke start en toekomst'

We willen ieder kind een kansrijke start en toekomst geven. Hier werken we dagelijks aan op onze scholen in samenwerking met ouders en (wijk)partners. Door onze krachten te bundelen en samen rondom het kind te staan, zorgen we voor kansen en mogelijkheden, nu én in de toekomst.

Ambitie: Een rijke schooldag

- We onderzoeken mogelijkheden en behoeftes voor een aanbod van een rijke schooldag in achterstandswijken.
- We ontwikkelen een rijk aanbod in samenwerking met gemeenten en kinderopvang.

Ambitie: Vanuit verbinding werken aan inclusiever onderwijs

- We voeren pilots inclusiever onderwijs uit.
- We voeren pilots uit waarbij het kindcentrum een wijkfunctie vervult.
- We bieden kleuteronderwijs aan dat passend is bij de veranderende doelgroep (meer ontwikkelingsachterstanden en taalachterstanden).

- We realiseren samenwerkingsmogelijkheden met het speciaal (basis)onderwijs en huidige samenwerkingspartners (gezamenlijk aanbieden van onderwijs en opvang).
- We streven naar het realiseren van kindexpertisecentra in samenwerking met onze partners.
- We organiseren onze eigen ambulante expertise, waaronder een eigen ondersteuningsteam en eigen specialisten.

Ambitie: Educatief partnerschap 3.0.

- We schrijven een ouderbetrokkenheidsbeleid 3.0 en zien ouders als samenwerkingspartners.
- We voeren het goede gesprek, waarin wederzijdse verwachtingen en verantwoordelijkheden duidelijk zijn.

Aandacht voor: 'De wereld van morgen'

We zijn nieuwsgierig naar nieuwe ontwikkelingen en durven te experimenteren. We benutten de mogelijkheden van digitalisering om slimmer te organiseren en samen te werken. Door toekomstgericht te denken, blijven we in verbinding met de wijk en de wereld en weten we hoe te handelen.

Ambitie: Digitalisering

- We ontwikkelen onszelf voortdurend op het gebied van de mogelijkheden van digitalisering binnen het onderwijs.
- We benutten de kansen van ICT om ons onderwijs te versterken.
- We bieden een inspirerende digitale leeromgeving aan.
- We bereiden in onze scholen iedereen voor op de wereld van nu en in de toekomst door een passend aanbod op het gebied van digitalisering.
- We dragen zorg voor een veilige, digitale leeromgeving.

Ambitie: Anders organiseren

- We benutten de kansen en mogelijkheden van digitalisering om anders te organiseren en samen te werken.
- We onderzoeken de mogelijkheden voor anders organiseren binnen de kindcentra.

Ambitie: Toekomstgericht denken en handelen

- We hebben oog voor de flexibiliteit die een steeds veranderende wereld van onze medewerkers vraagt en blijven alert op de verbinding, zowel intern als extern.
- Het kindcentrum is een ontmoetingsplaats voor de samenleving voor nu en in de toekomst.
- Naast kennis en kunde zetten we 21^{ste} eeuwse vaardigheden in binnen het onderwijs.

In het onderstaande overzicht maken wij verbinding met de koers van OPOPS

Aandacht voor:
Jou en jouw talenten

“We zien en waarderen onze medewerkers en geven ze de ruimte om hun eigen ontwikkeling mogelijk te maken. We stimuleren om elkaar op te zoeken, kennis te delen en van elkaar te leren. Zo staan we samen sterk.”

Waar gaan wij mee aan de slag (koersplan OPOPS)?

- We groeien door naar een ‘lerende organisatie’.
- We dragen bij aan het realiseren van eigenaarschap van de eigen ontwikkeling.
- We reflecteren op eigen handelen en staan open voor feedback van anderen.
- We stimuleren verbinding tussen OPOPS-scholen door elkaar te ontmoeten en elkaars expertise te benutten; van expertisedeling naar verbinding tussen OPOPS-scholen.
- Er wordt tijd en ruimte gecreëerd om innovatieve projecten uit te voeren (creatie, innovatie en ondernemerschap).

Hoe gaan wij hiermee aan de slag?

- De lerende organisatie ontwikkelen wij verder door in te zetten op collegiale consultatie. De gesprekkencyclus wordt goed uitgevoerd.
- Groepsbezoeken met gebruikmaking van kijkwijzer waarin schoolbrede afspraken zijn opgenomen moeten leiden tot het continu leren en ontwikkelen van het schoolteam.
- We stimuleren verbinding tussen OPOPS-scholen door elkaar te ontmoeten en elkaars expertise te benutten door deel te nemen aan kenniskringen en collegiale consultatie niet alleen intern op te zetten.
- We gaan het groepsdoorbrekend werken verder uitwerken.

Hoe borgen wij de resultaten?

- 100 % van het personeel heeft een functioneringsgesprek gehad
- De school heeft een scholingsplan.
- Ieder schooljaar vindt minimaal 1 ronde collegiale consultatie met een andere OPOPS-school plaats.
- We hebben voor minimaal één middag waarbij er groepsdoorbrekend wordt gewerkt georganiseerd.
- Teamleden nemen deel aan de kenniskringbijeenkomsten.

Aandacht voor:
Een brede vorming en rijke ontwikkeling

“We gaan voor kwalitatief onderwijs met een goede balans en geïntegreerd aanbod van kwalificatie (leren), socialisatie (linken), persoonsvorming (leven). Leerlingen gaan bij ons naar school om te leren, hun identiteit te vormen, ergens bij te horen en hun plek in de wereld te vinden.”

Waar gaan wij mee aan de slag (koersplan OPOPS)?

- We hebben onze onderwijskwaliteit op orde en voldoen aan de wettelijke eisen.
- We hebben een uitgebalanceerd, geïntegreerd en samenhangend aanbod op de drie domeinen socialisatie, kwalificatie en persoonsvorming. 'Leren, linken en leven' in balans
- We zijn als school een oefenplaats van de samenleving. (Geïntegreerd burgerschapsonderwijs is de norm).
- We besteden, naast het overdragen van kennis, bewust aandacht aan het aanleren en laten opdoen van vaardigheden, zoals samenwerken, communiceren, vragen stellen etc.
- We verschuiven ons aanbod van methodegericht naar doelgericht. We zetten de Kerndoelen centraal i.p.v. methodes. Er wordt projectmatig/thematisch gewerkt.
- We verschuiven onze manier van toetsen van summatief naar formatief toetsen. Toetsen is een hulpmiddel i.p.v. een doel. Er is sprake van een transitie van methodegericht onderwijs naar doelgericht onderwijs en daarbij behorend formatief handelen.
- We bereiden leerlingen voor op het vo door bijvoorbeeld groepsdoorbrekend te werken in de bovenbouw, uitwisseling van leerkrachten po-vo en inzet van expertise.

Hoe gaan wij hiermee aan de slag?

We borgen de resultaten door de leerlingen en het onderwijs goed te blijven volgen en te analyseren. We streven naar een passend aanbod voor onze leerling te creëren. We volgen leerlingen op leren, leven en linken door gebruik te maken van verschillende leerlingvolgsystemen. Door samenwerking te bevorderen en aan te leren bijvoorbeeld d.m.v. leerlijn executieve functies en burgerschapsvaardigheden willen we werken aan de leerling als toekomstig burger.

Door thematisch te gaan werken krijgt de leerlijn en het behalen van cruciale doelen een grotere rol in de invulling van ons curriculum. In de wijze van toetsen zal een wijziging plaatsvinden; ook de rapportage naar ouders zal gaan veranderen naar een wijze die passend is bij onze aanpak.

Hoe borgen wij de resultaten?

De resultaten zijn bij (LIB) minstens volgens schoolnorm.

De resultaten op de Doorstroomtoets zijn conform schoolnorm.

We volgen de executieve functies.

We werken volgend het kwaliteitshandboek van OPOPS.

Schooljaar 24/25 start OPOPS met een kenniskring t.b.v. groep 8. De overgang naar het VO zal één van de thema's zijn die centraal staat.

Aandacht voor: Een kansrijke start en toekomst

*"We willen ieder kind een kansrijke start en toekomst geven.
Hier werken we dagelijks aan op onze scholen in samenwerking met ouders en (wijk-)partners.*

*Door onze krachten te bundelen en samen rondom het kind te staan zorgen we voor kansen en mogelijkheden,
nu én in de toekomst."*

Waar gaan wij mee aan de slag (koersplan OPOPS)?

- We streven naar een school als kindexpertisecentrum in samenwerking met onze partners.
- We organiseren onze eigen ambulante expertise, waaronder een eigen ondersteuningsteam en eigen specialisten.
- We schrijven een ouderbetrokkenheidsbeleid en zien ouders als samenwerkingspartners.
- We voeren het goede gesprek, waarin wederzijdse verwachtingen en verantwoordelijkheden duidelijk zijn.

Hoe gaan wij hiermee aan de slag?

We hebben als kindcentrum één plan om onze doelen te bereiken. We hebben minimaal 5 x per jaar overleg gepland om inhoud van het plan te bespreken en te analyseren.
Door te investeren in scholing halen we steeds meer expertise in de school, waardoor het mogelijk wordt eerder een passende oplossing te creëren voor een leer- en/of gedragsuitdaging. We zullen externen minder nodig hebben. Daarnaast wordt het mogelijk om expertises vanuit ons eigen netwerk (OPOPS) in te zetten. Ons ouderschapsbeleid staat beschreven in heldere doelen en uitkomsten.
Leerlingen, ouders en leerkrachten zijn tevreden over de wijze hoe het gesprek plaatsvindt. Door feedback te vragen houden we ons op de hoogte.

Hoe borgen wij de resultaten?

Scholingsplan wordt opgesteld en goedgekeurd door MR.
Van de KC-overleggen worden agenda en notulen gemaakt.
Er is een plan voor de KC-samenwerking.
De school heeft een beleidsplan voor ouderbetrokkenheid.

Aandacht voor:
De wereld van morgen

“We zijn nieuwsgierig naar nieuwe ontwikkelingen en durven te experimenteren. We benutten de mogelijkheden van digitalisering om slimmer te organiseren. Door toekomstgericht te denken blijven we in verbinding met de wijk en de wereld en weten we hoe te handelen.”

Waar gaan wij mee aan de slag (koersplan OPOPS)?

- We ontwikkelen onszelf voortdurend op het gebied van de mogelijkheden van digitalisering binnen het onderwijs.
- We benutten de kansen van ICT om ons onderwijs te versterken.
- We bieden een inspirerende digitale leeromgeving aan.
- We bereiden in onze scholen iedereen voor op de wereld van nu en in de toekomst door een passend aanbod op het gebied van digitalisering.
- We dragen zorg voor een veilige, digitale leeromgeving
- We zetten de 21e-eeuwse vaardigheden in binnen de kindcentra.

Hoe gaan wij hiermee aan de slag?

We volgen ons ICT-beleidsplan. We gebruiken binnen de school een methode om op de hoogte te blijven van de mogelijkheden van ICT. De ICT-coördinator houdt toezicht of beleid wordt uitgevoerd. Onze nog aan te schaffen methode voor wereldoriëntatie zal mogelijkheden moeten bieden effectief de vaardigheden (van de 21ste eeuw) te hanteren binnen de bestaande lessen en/of opdrachten.

Hoe borgen wij de resultaten?

ICT-vaardigheden zijn opgenomen in het beleidsplan van de school.
ICT wordt een vast bespreekpunt op de agenda van teamvergaderingen.
Personeel is op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen door geregeld deel te nemen aan studiebijeenkomsten of voorlichtingen.
De materialen en de apparatuur is van goede kwaliteit en biedt de mogelijkheid om hedendaagse programma's en software uit te voeren.

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	OPOPS
Bestuurder:	Cindy Ligt
Adres + nummer:	Zuidkil 57
Postcode + plaats:	3356 DA Papendrecht
Telefoonnummer:	078-6449880
E-mail adres:	secretariaat@opops.nl
Website adres:	www.openbaarprimaironderwijspapendrecht.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	IKC De Wielen
Directeur:	Ben Biesheuvel
Adres + nummer:	P. Zandtstraat 1-3
Postcode + plaats:	3354 AT Papendrecht

Telefoonnummer:	078-6440183
E-mail adres:	b.biesheuvel@obsdewielen.nl
Website adres:	www ikcdewielen.nl

3.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit een directeur. De directie vormt samen met de intern begeleider en de bouwcoördinator het managementteam (MT) van de school. Het team bestaat uit:

- 1 directeur FTE 0,3
- 1 intern begeleider FTE 1,0
- 1 voltijd groepsleerkracht FTE 1,0
- 13 deeltijd groepsleerkrachten Totaal FTE 7,0
- 1 administratief medewerker FTE 0,175

Er zijn 8 vaste medewerkers. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-8-24)

Per 1-8-2024	
Ouder dan 60 jaar	1
Tussen 50 en 60 jaar	3
Tussen 40 en 50 jaar	3
Tussen 30 en 40 jaar	1
Tussen 20 en 30 jaar	
Jonger dan 20 jaar	
Totaal	8

3.3 Kenmerken van de leerlingen .

De Wielen is een kleine basisschool met 105 leerlingen (teldatum 1-2-2024)

Het grootste deel van onze leerlingen komt uit het eigen postcodegebied 3354. Slechts een klein deel van onze leerlingen komt uit andere postcodegebieden.

De rustige en veilige ligging tussen het groen heeft aantrekkingskracht op ouders. Tevens hebben wij een recent gerenoveerd, toekomstbestendig schoolgebouw en aantrekkelijke schoolpleinen.

De samenstelling van de bewoners in de wijk Middenpolder is aan het veranderen. Er komen meer jonge gezinnen wonen die graag hun kind dicht bij huis naar een fijne kinderopvang en goede school brengen. We zien een toename bij de instroom van jongste kleuters van enthousiaste ouders uit de buurt en via de kinderopvang van de Wielen.

3.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in de wijk Middenpolder in Papendrecht. Gezien de wetgeving op de privacy is het niet meer toegestaan om kenmerken van het opleidingsniveau van de ouders weer te geven.

3.5 Landelijke ontwikkelingen

- **Diversiteit en inclusiviteit**

De samenleving heeft de opdracht en de wens mensen met een beperking ondersteuning te bieden en toe te rusten, zodat we allemaal kunnen meedoen. Daarom heeft inclusie van mensen met een beperking een plaats gekregen in wetgeving en internationaal recht (Artikel 24 van het VN-verdrag handicap). De visie van OPOPS is dat we leerlingen willen voorbereiden op een plek in de samenleving, nu en in de toekomst. Een kindcentrum is een minisamenleving, een gemeenschap waarin leerlingen kunnen deelnemen aan sociale activiteiten en relaties kunnen ontwikkelen. Door tegemoet te komen aan leerlingen met een beperking kan een kindcentrum 'voorleven' dat mensen met en zonder een beperking samen kunnen leren omgaan met diversiteit en recht hebben op een gelijkwaardige deelname aan de samenleving. Dat is waar OPOPS ook voor staat. Ons motto is 'De toekomst is van ons allemaal!'. Dit betekent voor OPOPS dat wij kansrijk openbaar onderwijs willen bieden voor kinderen.

Wij denken niet in hokjes maar in behoeften van kinderen en voelen ons verantwoordelijk voor de kinderen in de regio die kiezen voor openbaar onderwijs. Wij maken geen verschil tussen inclusiever onderwijs (voor kinderen met een beperking) en kansgelijkheid (voor kinderen uit een achterstandswijk). Het gaat om kansrijk openbaar onderwijs, of het nu gaat om een leerling die extra ondersteuning nodig heeft vanwege een beperking of vanwege economische of sociale achtergrond.

- **Personeelstekorten**

Het personeelstekort blijft een urgent en groeiend probleem. Dit geldt zowel voor de leraren als voor de leidinggevende functies. Wanneer we kijken naar landelijke data wordt hier op korte termijn ook geen verandering in verwacht en zal het de komende jaren alleen maar toenemen. Dit heeft te maken met pensionering, de uitstroom en de beperkte instroom door teruglopend aantal aanmeldingen op de PABO's.

We willen een aantrekkelijk en inspirerend werkgever zijn die aandacht heeft voor haar medewerkers en inzet op ontwikkeling en talenten. Daarnaast zetten wij ook actief in op het continueren van instroom door het bieden van maatwerktrajecten en investeren we in de begeleiding van aanstaande professionals door het realiseren van een opleidingschool.

- **Digitalisering**

Kinderen zullen toenemend gebruik maken van digitale technologieën om te leren, zowel binnen als buiten het kindcentrum. Ook zal het belangrijk zijn om de digitale geletterdheid van leerlingen te blijven bijschaven. Digitaal onderwijs heeft voordelen en kan de onderwijskwaliteit vergroten, maar heeft ook negatieve effecten. Leerlingen zitten lang achter het scherm, er is minder sociaal contact, minder controle over het onderwijsaanbod en er zijn ook privacyrisico's.

Wij willen de kansen van ICT benutten om ons onderwijs te versterken. Daarbij streven we naar een goede balans tussen de leren (kwalificatie), linken (socialisatie) en leven (persoonsvorming). We bereiden in onze kindcentra iedereen voor op de wereld van nu en in de toekomst door een passend aanbod op het gebied van digitalisering.

- **Afnemende resultaten basisvaardigheden**

Nederlandse leerlingen zijn steeds minder vaardig op het gebied van lezen, wiskunde en natuurwetenschappen; met name de leesvaardigheid van leerlingen daalt fors. Goede basisvaardigheden ([Taal-Nederlands](#) en [rekenen-wiskunde](#), digitale geletterdheid en [burgerschap](#)) zijn essentieel voor leerlingen. Het helpt hen bij het volgen van andere vakken en bij het functioneren in onze samenleving. Het is daarom belangrijk dat we voldoende aandacht hebben voor de basisvaardigheden.

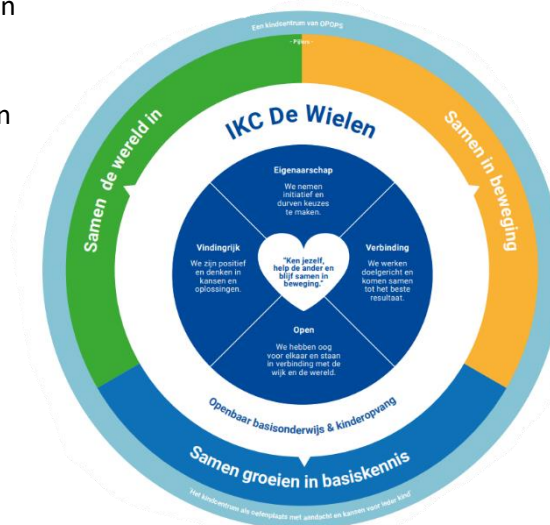
De afgelopen jaren hebben wij geïnvesteerd in het rekenonderwijs, burgerschapsonderwijs en begrijpend lezen. Wij vinden het belangrijk om een stevige basis op de basisvaardigheden taal, rekenen, lezen, burgerschap en digitale vaardigheden te bieden en te behouden. We hebben hoge verwachtingen van kinderen. Ieder kind verdient het om uitgedaagd te worden, zodat zijn of haar talenten maximaal tot bloei komen.

4 Grote ontwikkeldoelen

De eisen van de maatschappij hebben invloed op de inhoud, vormgeving en organisatie van het onderwijs.

Een kindcentrum is een afspiegeling van de maatschappij. De eisen die de maatschappij stelt, hebben invloed op het onderwijs. Het kindcentrum is een maatschappelijk instituut dat kinderen voorbereidt op de samenleving. Het is een instituut tussen thuis en maatschappij waar geïmagineerd mag worden.

Dit betekent dat goed onderwijs meer moet omvatten dan kwalificatie. Je bereidt een kind voor door het onderwijs te richten op de leren (kwalificatie), linken (socialisatie) en leven (persoonsvorming). Goed onderwijs zoekt naar een juiste balans tussen kind en samenleving. Je leert een kind om goed in de wereld te staan. Goed onderwijs zet dus niet het kind centraal maar ook niet de samenleving centraal. Goed onderwijs richt zich op de wisselwerking tussen het kind en de samenleving.



Figuur: Ons Kompas

De 4 pijlers worden hieronder toegelicht.

TEAM
Een sterk, deskundig team 'Ken jezelf, help de ander en blijf samen in beweging'
We zijn een sterk team door een goede samenwerking te creëren tussen school, ouders en opvang.
Wat zijn onze ambities voor de komende vier jaar?
<p>We willen een kindcentrum zijn waar onderwijs en opvang samenkomen, zodat we een omgeving creëren waarin iedere leerling zich optimaal kan ontwikkelen.</p> <p><u>Onze ambities</u></p> <p>Sterke samenwerking voor de optimale ontwikkeling van de leerlingen We willen een sterk team vormen door een goede samenwerking te creëren tussen school, ouders en opvang. Ons doel is om een hechte gemeenschap te bouwen waarin alle betrokkenen samenwerken voor het welzijn en de ontwikkeling van onze leerlingen. Wat goed gaat, moet geborgd worden. Door regelmatig overleg, open communicatie en gezamenlijke inspanningen zorgen we ervoor dat successen worden vastgehouden en verbeterd waar nodig. Samen leggen we de basis voor een inspirerende en ondersteunende leeromgeving waarin ieder kind zich optimaal kan ontwikkelen.</p> <p>Een lerende organisatie Onze willen een lerende organisatie blijven die focust op continue verbetering, groei en innovatie. We willen een cultuur creëren waarin medewerkers voortdurend leren, feedback omarmen, kennis delen en nieuwe ideeën zoeken. Daarmee willen we een veerkrachtige en adaptieve organisatie worden die zich aanpast aan veranderende omstandigheden.</p> <p>Effectief organiseren van het onderwijs We gaan ons onderwijs effectiever organiseren. We geloven dat de toekomst van het onderwijs vraagt om een effectievere organisatievorm waarbij de traditionele groepsstructuur wordt doorbroken. Onze willen een leeromgeving te creëren waarin leerlingen niet vanzelfsprekend gebonden zijn aan vaste klassen, maar gebruik kunnen maken van verschillende leeromgevingen die passen bij hun individuele behoeften en talenten.</p>
Wat zijn onze gewenste resultaten (meetbaar)?
<p>Sterke samenwerking voor de optimale ontwikkeling van de leerlingen In onze school is er een positieve en intensieve samenwerking tussen school en opvang waarbij dezelfde basisregels en aanpak door de leerkrachten en pedagogisch medewerkers worden gehanteerd. De gehele team zal ook minimaal 4x per schooljaar bij elkaar komen om te overleggen met elkaar zodat alles goed op elkaar is afgestemd.</p> <p>Ook ouders zijn actief betrokken bij de ontwikkeling van hun kind. Zo krijgen zij inzage in de resultaten, in startgesprekken wordt besproken hoe vaak ouders en leerkrachten bij elkaar komen om samen te bespreken wat goed is voor de ontwikkeling van de leerling. In deze gesprekken is een open communicatie waarbij ieder de regie houdt over zijn eigen rol. Voor leerlingen die ook naar het kinderdagverblijf gaan hebben wij gesprekken waarbij ook de pedagogisch medewerker van de kinderopvang aanwezig is. In de bovenbouwgroepen zal de leerling hier ook bij aanwezig zijn. De tevredenheid van ouders is op of boven de benchmark bij het tevredenheidsonderzoek onder de ouders.</p> <p>We hebben een sterk netwerk van interne en externe partners die bijdragen aan de ontwikkeling van de leerlingen.</p> <p>Lerende organisatie</p>

We investeren in professionele ontwikkeling en training om de vaardigheden van onze medewerkers te versterken.
Door open communicatie, vertrouwen en samenwerking te bevorderen, stimuleren we de betrokkenheid en verantwoordelijkheid bij alle teamleden om een cultuur van eigenaarschap en resultaatgerichtheid te bevorderen.

Effectief organiseren van het onderwijs

Leerlingen zijn niet meer gebonden om lessen te volgen in hun eigen jaargroep. Wanneer dit nodig is sluiten zij aan bij de lessen in een groep hoger of lager. Ook kan er instructie gevold worden middels een instructievideo waardoor leerkrachten hun handen vrij hebben om daar waar nodig extra te ondersteunen. Daarnaast volgen we de technologische ontwikkelingen en integreren die waar mogelijk en nodig in ons onderwijs.

KINDCENTRUM - HIER WERKEN WIJ AAN (TEAM/LEERLINGEN/ouders)

**Samen groeien in basiskennis
'Blijf in beweging'**

We gaan voor **kwalitatief goed onderwijs** waarbij wij willen zien dat iedere leerling groei doormaakt ten opzichte van zichzelf.

Wat zijn onze ambities voor de komende vier jaar?

We willen een omgeving creëren waarin elke leerling de mogelijkheid heeft om zich breed en naar zijn/haar interesses en talenten kan verkennen en ontwikkelen.

Onze ambities

Uitnodigende en goed georganiseerde Leeromgeving We willen een leeromgeving creëren die uitnodigend en goed georganiseerd is. In deze omgeving heeft de leerling toegang tot de benodigde leer- en hulpmiddelen, technologie en begeleiding. Hierbij is een randvoorwaarde dat zowel de fysieke als de emotionele veiligheid van de leerlingen gewaarborgd en gemonitord wordt. Deze omgeving zal het leerproces van onze leerlingen ondersteunen.

Geïntegreerde thematische leerervaringen

We willen ons onderwijs te organiseren rondom thema's en projecten die verschillende vakgebieden combineren. Hierdoor krijgen onze leerlingen een allesomvattende en samenhangende leerervaring die hun nieuwsgierigheid en betrokkenheid vergroot en hen voorbereidt op een leven lang leren.

Ontwikkeling van taal- en leesvaardigheden

Onze leerkrachten bevorderen de rijke taalgesprekken. We willen dat onze leerlingen vaardige en gemotiveerde lezers en schrijvers worden. Door formatief schrijven en het gebruik van rijke taal in schrijfp opdrachten, zullen ze hun taalgebruik verrijken en actief en kritisch denken bevorderen. We willen een taalrijke leeromgeving bieden en positieve leescultuur tot stand brengen.

Wat zijn onze gewenste resultaten (meetbaar)?

Uitnodigende en Goed Georganiseerde Leeromgeving

Bij ons op school is de leeromgeving is uitnodigend, goed georganiseerd en ondersteund het leerproces van de leerlingen. Hiervoor hebben de leerkrachten en leerlingen toegang tot moderne leermiddelen en technologie. De lessen hebben een goede kwaliteit waarbij alle leerkrachten een score van minimaal 80% behalen bij de groepsbezoeken van EDI. In de school ervaren de leerlingen een fysieke en emotionele veiligheid. Dit zal blijken uit de score in ons leerlingvolgsysteem. Hier zullen wij minimaal 90% scoren.

Geïntegreerde thematische Leerervaringen

Het leren wordt georganiseerd rondom thema's en projecten waarbij vakgebieden als wereldoriëntatie en lezen worden gecombineerd. We zullen daarom werken met een geïntegreerde methode voor wereldoriëntatie. De thema's uit deze methode zijn richtinggevend voor de leesboeken die in de klassen/schoolbibliotheek aanwezig zijn.

Ontwikkelen van taal en leesvaardigheden

Leerkrachten zullen hun kennis over de leerlijn mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid vergroten om effectiever te kunnen differentiëren en ondersteunen. Dagelijks voorlezen van boeken die voldoen aan rijke taalnormen en het stellen van formatieve vragen na het voorlezen zal de taalvaardigheid en leesmotivatie van leerlingen versterken, wat bijdraagt aan een positieve leescultuur en een taalrijke omgeving.

KINDCENTRUM - HIER WERKEN WIJ AAN (TEAM/LEERLINGEN/ouders)

Samen de wereld in
'Help de ander'

We zijn als school een ontmoetingsplaats waar **we leren dat we actief deel uitmaken van de samenleving.**

Wat zijn onze ambities voor de komende vier jaar?

We willen onze leerlingen kennis laten maken met de wereld om hen heen.

Onze ambities

Leerlingen actief betrekken bij de wereld om hen heen

We willen onze leerlingen leren omgaan met en betrekken bij de diversiteit in de samenleving en respect ontwikkelen voor verschillende achtergronden, culturen en perspectieven. We zullen de leerlingen in een rijke context actief betrekken bij activiteiten die deze burgerschapsvaardigheden bevorderen. Om dit te bereiken zullen wij samenwerkingsvormen inzetten waarbij leerlingen van elkaar leren en vaardigheden ontwikkelen om effectief samen te werken. We willen dat onze leerlingen sterke sociale vaardigheden tonen. Leren vindt niet alleen binnen de school plaats, maar ook daarbuiten.

Wat zijn onze gewenste resultaten (meetbaar)?

Leerlingen actief betrekken bij de wereld om hen heen

Bij ons op school werken leerlingen wekelijks samen aan boeiende projecten en thema's, waarbij ze niet alleen van elkaar leren, maar ook essentiële samenwerkingsvaardigheden ontwikkelen. We hebben een leerlijn voor coöperatieve werkvormen.

Sociale vaardigheden zijn belangrijk voor ons onderwijs en zichtbaar in de omgang, communicatie, empathie en zelfbewustzijn van leerlingen. Deze vaardigheden meten we jaarlijks met het LIB-instrument. Onze leerlingen nemen actief deel aan activiteiten die hun burgerschapsvaardigheden bevorderen. Ze leren omgaan met diversiteit en ontwikkelen respect voor verschillende achtergronden en perspectieven, gemeten met Burgerschapsmeten.

Onze onderwijsdoelen zijn altijd gekoppeld aan de omgeving en toekomst van de leerlingen. Bij elke les wordt de verbinding gelegd met hun directe omgeving. Leren vindt zowel binnen als buiten de school plaats, door middel van excursies, gastsprekers en samenwerkingen met lokale organisaties en bedrijven. Iedere groep plant minimaal drie van deze activiteiten per jaar, wat leerlingen waardevolle ervaringen buiten de schoolmuren biedt.

--

KINDCENTRUM - HIER WERKEN WIJ AAN (TEAM/LEERLINGEN/ouders)

Samen in beweging

Samen op weg naar de toekomst
'Ken je zelf'

We willen onze leerlingen zo goed mogelijk voorbereiden op de veranderende toekomst waarbij we een basis leggen voor **een leven lang leren**.

Wat zijn onze ambities voor de komende vier jaar?

We willen de verantwoordelijkheid van onze leerlingen voor hun eigen ontwikkeling te vergroten.

Onze ambities

Eigenaarschap vergroten bij leerlingen

We willen een werk- en leercultuur neerzetten waarin de doelgerichtheid, de zelfregulatie, de betrokkenheid en het reflectievermogen van onze leerlingen wordt bevorderd. De leerlingen worden aangemoedigd om zelfstandig doelen te stellen, hun leerproces te monitoren en verantwoordelijkheid te nemen voor hun groei en ontwikkeling.

Ontwikkelen van een groeiende mindset

We willen dat leerlingen uitdagingen omarmen, veerkracht tonen bij tegenslagen en gemotiveerd blijven om hun doelen te bereiken. Daarbij willen we dat onze leerlingen een positieve houding ten opzichte van leren en persoonlijke ontwikkeling hebben.

Talenten en passies

We willen dat iedere leerling de kans krijgt om te ontdekken waar zijn of haar talenten en passies liggen. Door middel van een gevarieerd programma en activiteiten en samenwerkingsprojecten willen we hen inspireren om hun horizon te verbreden. Wij geloven dat een brede oriëntatie niet alleen bijdraagt aan persoonlijke groei, maar ook aan het ontwikkelen van veelzijdige en nieuwsgierige wereldburgers. vindt niet alleen binnen de school plaats, maar ook daarbuiten.

Wat zijn onze gewenste resultaten (meetbaar)?

Eigenaarschap vergroten bij leerlingen

Bij ons op school worden leerlingen aangemoedigd om actieve deelnemers te zijn in hun eigen leerproces en verantwoordelijkheid te nemen voor hun ontwikkeling. Dit houdt in dat leerlingen, met begeleiding, zelf realistische doelen stellen en plannen maken om deze doelen te bereiken. Tevens houden zij hun vorderingen bij.

Minimaal drie keer per schooljaar hebben de leerlingen een 1-op-1 gesprek met hun leerkracht over hun voortgang. Voorafgaand aan deze gesprekken vullen ze een Kijkwijzer in als onderdeel van hun portfolio. Deze feedback van de leerkracht wordt ook genoteerd op hun Kijkwijzer. Dit helpt hen bewust na te denken over hun leerdoelen en de stappen die ze hebben genomen om deze te bereiken.

Door deze continue cyclus van doelstelling, planning, actie, evaluatie en reflectie, worden leerlingen niet alleen gemotiveerd om te leren, maar ontwikkelen ze ook de vaardigheden en het zelfvertrouwen om hun doelen te bereiken.

Ontwikkelen van een groeiende mindset

In onze school hebben we programma's en activiteiten voor het ontwikkelen van een groeiende mindset en het omgaan met tegenslagen. Tevens reflecteren de leerlingen minimaal 5 x per jaar op hun leerproces en voortgang zodat hun groei ook zichtbaar wordt. We onderzoeken of dit gemeten kan worden.

Talenten en passies

In onze school is er een breed scala aan groepsdoorbrekend activiteiten waar leerlingen onder andere leren koken, tuinieren, muziek maken en creatief bezig zijn om zo hun talenten te ontdekken. Wekelijks wordt een minimaal één moment gepland waarin bovenstaande gerealiseerd kan worden.

5 Onderwijskundig beleid

5.1 De missie van de school

Onze missie is het creëren van een open en inspirerende leeromgeving waar elk kind de kans krijgt om zichzelf te kennen en te ontwikkelen. We bevorderen verbinding en samenwerking, moedigen vindingrijkheid aan, en stimuleren eigenaarschap over het eigen leerproces. Een sterk, deskundig team organiseert deze missie rondom drie pijlers; samen groeien in basiskennis, samen de wereld in en samen in beweging.

Een sterk, deskundig team organiseert deze missie rondom drie pijlers:

1. Samen groeien in basiskennis: taal en rekenen** - We leggen een solide basis in taal en rekenen, zodat onze leerlingen de essentiële vaardigheden verwerven die nodig zijn voor hun verdere ontwikkeling en succes.
2. Samen de wereld in: burgerschap en weerbaarheid** - We bereiden onze leerlingen voor op hun rol in de maatschappij door hen te leren over burgerschap, sociale verantwoordelijkheid en weerbaarheid, zodat zij zelfverzekerd en betrokken deel kunnen nemen aan de wereld om hen heen.
3. Samen in beweging: vorming, bewegen, talent, eigenaarschap** - We stimuleren een actieve en creatieve leeromgeving waarin vorming, lichamelijke activiteit, talentontwikkeling en eigenaarschap centraal staan, zodat elke leerling zich kan ontplooien tot een vindingrijke en zelfbewuste individu.

Met deze pijlers zorgen we ervoor dat onze leerlingen zich volledig kunnen ontplooien en optimaal voorbereid zijn op hun toekomst.

5.2 De visie van de school

Op IKC De Wielen staat centraal: "Ken jezelf, help de ander en blijf samen in beweging," zodat we als gemeenschap groeien en bloeien.

Door een goede balans en geïntegreerd aanbod van kwalificatie (leren), socialisatie (linken) en persoonsvorming (leven) krijgen kinderen een brede vorming en ontwikkeling mee als basis voor een kansrijke toekomst. Met ons onderwijs bereiden we kinderen voor op de maatschappij. Leren geeft

hun de benodigde kennis en basisvaardigheden mee om met vertrouwen deel te nemen aan de samenleving. Linken en leven helpen om hun identiteit te vormen en te ontdekken hoe ze in verbinding staan met de wereld om hen heen en hoe ze hier een positieve bijdrage aan kunnen leveren.

Om kinderen voor te breiden op de samenleving is enkel leren van de leerstof niet voldoende. Het onderwijs bij OPOPS richt zich op drie domeinen, namelijk leren, linken en leven.

- **Leren (Kwalificatie):** het verwerven van kennis, vaardigheden en houding die ze nodig hebben om volwaardig mee te kunnen doen in de samenleving.
- **Linken (Socialisatie):** het verwerven van sociale en maatschappelijke competenties die ze nodig hebben om optimaal te kunnen deelnemen en bijdragen aan de samenleving.
- **Leven (Persoonsvorming):** bijdragen aan de vorming van persoonlijkheid, identiteit en karakter waardoor ze in de samenleving keuzes kunnen maken vanuit hun eigen waarden.

Het handelen en denken vanuit deze drie domeinen zorgt ervoor dat het kind niet alleen cognitief goed voorbereid is op een plek in de samenleving maar ook als burger en als mens/ persoon.

Visie op kansrijk onderwijs

Wij bereiden ieder kind zo goed mogelijk voor op de toekomst. Dit doen we door het kind in relatie tot de samenleving centraal te stellen. We kijken naar wat het kind nodig heeft om te kunnen leren en leven en stemmen dit af op de leefomgeving. Zorg, speciaal onderwijs, gemeente, kinderopvang, voortgezet, primair onderwijs en ouders staan én werken samen rondom het kind.

Omdat we de voorbereiding op de samenleving als belangrijkste bedoeling zien van het onderwijs willen wij het effect weten van ons onderwijs: waar komen onze leerlingen terecht op korte termijn en de langere termijn. Zijn wij in staat geweest om de leerlingen een plaats in het vervolgonderwijs en in de samenleving te laten bereiken, passend bij hun talenten en aanleg? Hebben de leerlingen gelijke kansen gekregen?

Dat zijn vragen waar wij een antwoord op willen krijgen. Wij zien immers het onderwijs als het belangrijkste middel om te bereiken dat mensen maatschappelijke posities kunnen verwerven die passen bij hun mogelijkheden en inzet, zonder dat naar hun sociale herkomst wordt gekeken.

Wat veel ouders weten, ervaren ook kinderen: niet iedereen heeft dezelfde mogelijkheden thuis. Of het nou gaat om het gebruik van boeken en multimedia, de thuistaal, de mogelijkheden voor sport, cultuur of uitstapjes en vakanties, er zijn grote verschillen. Zeker als je lesgeeft in het basisonderwijs wil je sommige leerlingen extra mogelijkheden bieden om de kansen voor het leren en ontplooien van talenten van kinderen uit minder kansrijke gezinnen zo groot mogelijk te laten zijn.

Visie op organiseren en ontwikkelen

Door een veranderende wereld worden we uitgedaagd om te blijven ontwikkelen, flexibel te zijn en een leven lang te leren." 'Een lerende organisatie' zorgt ervoor dat wij ons kunnen aanpassen aan die veranderende wereld. We doen dit door het stimuleren van scholing, ontwikkeling en eigen initiatief. Daarnaast zijn wij zelf als organisatie ook continue in ontwikkeling door het optimaliseren en verbeteren van organisatiestructuren en werkprocessen.

5.3 Kernwaarden van de school



Verbindend

We staan met beide benen in de samenleving. We gaan relaties aan met leerlingen, ouders, collega's en partners in het veld en zien de waarde die we aan elkaar kunnen toevoegen. We werken samen om leerlingen goed te kunnen voorbereiden op de samenleving. We stimuleren de wisselwerking tussen leren op school en leren buiten de school.

We werken doelgericht en komen samen tot het beste resultaat.

Eigenaarschap

Bij ons staat eigenaarschap centraal. We stimuleren leerlingen om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces door initiatief te tonen en zelfstandig keuzes te maken. Dit betekent dat ze persoonlijke doelen stellen, plannen maken en hun voortgang evalueren.

Daarnaast leren we hen dat keuzes maken essentieel is voor groei. Door kritische denkvaardigheden te ontwikkelen, kunnen ze weloverwogen beslissingen nemen en verantwoordelijkheid dragen voor de gevolgen. Zo bereiden we onze leerlingen voor op een toekomst als zelfbewuste en betrokken burgers, die niet bang zijn om initiatief te nemen en hun eigen pad te kiezen.

Vindingrijk

Bij ons draait het om vindingrijkheid. We geloven in een positieve benadering en zien overal kansen en oplossingen. Vindingrijkheid betekent creatief denken en innovatieve manieren vinden om uitdagingen te overwinnen. We moedigen leerlingen aan buiten de kaders te denken en problemen

als kansen te zien, wat optimisme en veerkracht stimuleert. Onze leraren en leerlingen werken samen aan nieuwe ideeën en praktische oplossingen, in een cultuur van nieuwsgierigheid en experimenteren. Hierdoor voelt iedereen zich betrokken en actief bijdragend aan onze gemeenschap.

Open

Oog voor elkaar en verbonden met de wijk en de wereld. Bij ons staat openheid centraal. We hebben oog voor elkaar en staan in verbinding met de wijk en de wereld. Dit betekent dat we een inclusieve en gastvrije omgeving creëren waarin iedereen zich gezien en gehoord voelt.

We hechten waarde aan samenwerking en gemeenschapszin, zowel binnen de school als daarbuiten. Door actief deel te nemen aan lokale initiatieven en wereldwijde projecten, versterken we de banden met onze omgeving en dragen we bij aan een groter geheel.

Onze open houding bevordert wederzijds respect en begrip, waardoor een sterk gevoel van verbondenheid ontstaat. Hierdoor kunnen we samen groeien en bijdragen aan een betere toekomst voor iedereen.

5.5 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een openbare basisschool. Een school waar verhalen samenkomen met als uitgangspunten:

- *Gelijkwaardigheid*: op de openbare school is iedereen welkom. Hoeveel we ook van elkaar verschillen, iedereen heeft recht op een gelijke behandeling, een gelijke stem en gelijke kansen. Iedereen is evenveel waard.
- *Vrijheid*: Op de openbare school kan iedereen zichzelf zijn en de eigen stem laten horen. We leren zelfstandig en kritisch denken. We nemen verantwoordelijkheid en houden rekening met de vrijheid van de ander. Daarom besteden we juist aandacht aan de diversiteit aan levensbeschouwingen in onze samenleving en burgerschapsvorming.
- *Ontmoeting*: Op de openbare school leren we van verschillen. We zijn nieuwsgierig naar het verhaal van de ander. We dragen zorg voor elkaar en voor onze omgeving. Op school ontmoet je de wereld.

5.6 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Wij bereiden ieder kind zo goed mogelijk voor op de toekomst. Dit doen we door het kind in relatie tot de samenleving centraal te stellen. We kijken naar wat het kind nodig heeft om te kunnen leren en leven en stemmen dit af op de leefomgeving. Zorg, speciaal onderwijs, gemeente, kinderopvang, voortgezet, primair onderwijs en ouders staan én werken samen rondom het kind.

De leerlijnen uit onze methode sociaal emotioneel leren en burgerschap helpen om de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de kinderen te stimuleren. De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groep- en leerlingbespreking besproken (leerkracht en Intern begeleider). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. Daarnaast monitoren wij de sociaal emotionele ontwikkeling met vragenlijsten voor de leerlingen en de leerkrachten

5.7 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Als school richten we ons op de samenleving als geheel en op de directe leefomgeving. We vinden het belangrijk dat leerlingen met diverse culturen en achtergronden met elkaar kennismaken en leren samenwerken.

Als school besteden we actief aandacht aan:

- *democratie*: leerlingen leren denken en handelen volgens democratische principes;
- *participatie*: leerlingen worden gestimuleerd actief deel te nemen aan zowel binnen- als buitenschoolse activiteiten;
- *identiteit*: er is aandacht voor 'wie ben ik' en 'wie is de ander'.

5.8 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. De school heeft voor het onderwijs in de basisvaardigheden Nederlandse taal (mondelijke taalvaardigheid, lezen, schrijven, begrippenlijst en taalverzorging), rekenen-wiskunde (getallen, verhoudingen, meten en meetkunde, en verbanden) en burgerschap een doelgericht en samenhangend curriculum dat past bij de leerlingenpopulatie van de school.

Voor Nederlandse taal en rekenen-wiskunde is de inhoud van het curriculum ten minste dekkend voor de kerndoelen en werkt het toe naar de referentieniveaus. Het curriculum kent een logisch doorlopende opbouw van doelen en bereidt leerlingen voor op de volgende leerjaren, het vervolgonderwijs en de samenleving. De uitvoering van het curriculum is herkenbaar in de onderwijspraktijk.

Burgerschap richt zich ten minste op bevordering van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en de kennis, houdingen en vaardigheden die daarbij van belang zijn. Dat geldt ook voor de sociale en maatschappelijke competenties die nodig zijn in de pluriforme democratische samenleving, en de kerndoelen die daaraan gerelateerd zijn.

Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Onze school biedt een onderwijswijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften. Op onze school kunnen we de kinderen voorzien van een zeer divers aanbod.

5.9 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. De methodes die we gebruiken zijn dekkend voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden (opplussen). Daardoor borgen we dat we de kerndoelen ook daadwerkelijk behalen. Hetzelfde geldt voor de referentieniveaus. Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren door het gebruik van onderstaande methodes en gevalideerde toetsen (Cito).

Vak	Methode	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Onderbouwd		

	Veilig leren lezen Kim versie	Methode toetsen	
	Taal op Maat (Snappet)	Methode toetsen	
Spelling	Veilig leren lezen Kim versie	Methode toetsen en Cito LIB toetsen	
	Taal op maat Spelling (Snappet)		
Technisch lezen	Veilig leren lezen Kim versie Estafette 2	Methode toetsen, Cito DMT en AVI	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip XL (Snappet)	Methode toetsen en Cito LIB toetsen	
Schrijven	Pennenstreken 2	N.V.T.	
Rekenen en wiskunde	Wereld in getallen 5 (Snappet) Rekensprint	Methode toetsen en Cito LIB toetsen Bareka	
	Onderbouwd		
Engels	Take it Easy	Methode toetsen	
Geschiedeins	Wijzer! Geschiedenis	Methode toetsen	
Aardrijkskunde	Wijzer! Aardrijkskunde	Methode toetsen	
Natuuronderwijs en techniek	Wijzer! Natuur en Techniek	Methode toetsen	
Burgerschap	Kwink Burgerschap		
Verkeer	VVN verkeersmethode	Methode toetsen	
		Theoretisch en praktisch verkeersexamen groep 7	
Cultuuronderwijs (Tekenen, handvaardigheid, muziek, drama, cultureel erfgoed)	Cultuuronderwijs in samenwerking met ToBe Eigen aanbod leerkrachten 123 Zing		
Bewegingsonderwijs	Basislessen bewegingsonderwijs	Toetsing door vakdocent	
Sociaal emotionele ontwikkeling	Kwink	Cito LIB sociaal-emotioneel vragenlijsten	

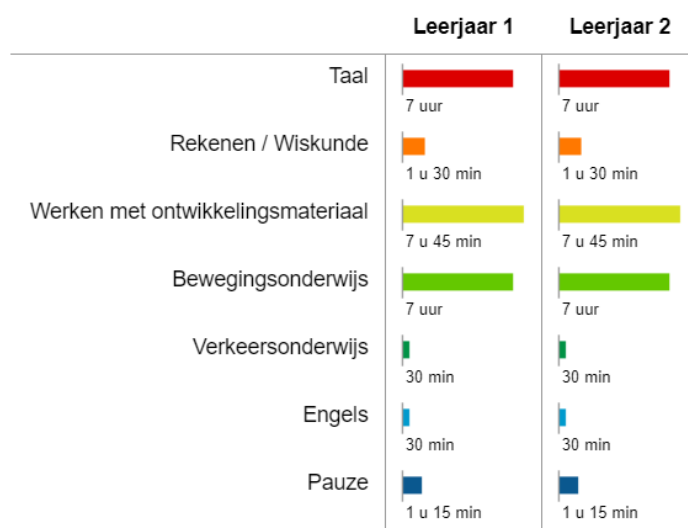
5.10 Les- en leertijd

Op jaarbasis volgen de leerlingen 950 uur les

Leerlingen van basisscholen moeten minimaal 7.520 uur les krijgen gedurende 8 schooljaren. Dit is voorgeschreven vanuit het ministerie. De invulling van onderwijstijd kan per school verschillen. Kinderen hebben recht op voldoende uren onderwijs. Per schooljaar komt dit neer op 940 uren.

Op De Wielen maken we tijdens normale hele schoolweken 25,5 uren per week. In het schooljaar 2024-2025 maken de leerlingen na aftrek van vakantie- en studiedagen in totaal 950 uren. De 10 uren extra zijn zogenaamde calamiteiten-uren. Deze uren kunnen worden ingezet wanneer er sprake is van een calamiteit, bijvoorbeeld een defecte verwarming of extreme weeromstandigheden. We kunnen de kinderen dan verlof geven zonder dat de wettelijke onderwijstijd in het geding komt.

Hoe wordt de tijd per week besteed in de eerste twee leerjaren?



5.11 Pedagogisch handelen

Het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren is afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen en draagt eraan bij dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. De leraren creëren in hun lessen een pedagogisch en didactisch passend en stimulerend leerklimaat, waardoor de leerlingen zich veilig voelen en actief betrokken zijn. De leraren tonen hoge verwachtingen van alle leerlingen. Zij zorgen voor een ordelijk verloop van de les en benutten de lestijd efficiënt. De leraren maken het lesdoel duidelijk. Zij monitoren tijdens de les of de leerlingen het beoogde lesdoel al dan niet halen en passen hun onderwijs waar nodig aan. De leraren leggen de lesstof duidelijk uit en geven de leerlingen voldoende tijd om te oefenen met de lesstof. Zij stemmen daarbij de instructie, de verwerking en het tempo van hun onderwijs af op de onderwijsbehoeften van individuele en groepen leerlingen. De leraren geven hun leerlingen gerichte feedback op hun gemaakte werk en op hun leerproces. Zij stimuleren de leerlingen na te denken over hun eigen ontwikkeling.

5.12 Didactisch handelen

Op onze school brengen de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart door analyses, diagnostische gesprekken en observaties. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model van Expliciete Directe Instructie, vanaf groep 4 toegespitst op het gebruiken van Snappet. Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door actieve leerlingen en ondersteunende leraren.

We gebruiken vanaf begin groep 5 Snappet om de leerstof te verwerken. De oorspronkelijke leer methode en handleiding worden gehanteerd in de planning en vorming van de lessen. De software van Snappet wordt gebruikt ter verwerking van de leerstof. De school gebruikt de analysefunctie van Snappet bij de coachgesprekken met leerlingen en voor het differentiëren van het aanbod tijdens de lessen. Hierbij ervaren de leerlingen dat zij eigenaar van hun eigen leerproces worden. Ook wordt door de leerkracht actief doelen klaargezet die leerlingen nog onvoldoende beheersen zoals uit de verzamelde gegevens gebleken is.

5.13 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het administratiestelsel ParnasSys i.c.m. Focus PO en LiB (cognitieve ontwikkeling) en het Leerlingvolgsysteem LiB (sociale ontwikkeling).

Elke OPOPS-school heeft een SOP opgesteld waarin de basisondersteuning beschreven is. Het SOP is een dynamisch instrument, dat ouders, leraren en school handvatten geeft om passend onderwijs praktisch vorm te geven. Het biedt houvast bij het beantwoorden van de vraag of de school in staat is om een leerling passende onderwijsondersteuning te bieden en speelt daarom een belangrijke rol bij de toelating van leerlingen. Kan de school de benodigde ondersteuning niet zelf bieden, dan moet de school in overleg met ouders op zoek gaan naar een passende plek op een andere school binnen het samenwerkingsverband.

Binnen het SWV 28.09 worden SOP's jaarlijks bijgesteld op schoolniveau. Het SOP beschrijft welke voorzieningen zijn getroffen voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. Zo beschrijft de school in het SOP:

- wat de school kan bieden aan leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. Het SOP beschrijft de basisondersteuning (vastgesteld in het samenwerkingsverband) en de aanvullende ondersteuningsmogelijkheden die de school biedt;
- welke ambities de school in dit kader heeft voor de toekomst;
- een inventarisatie van de expertise die aanwezig is en/of verder moet worden ontwikkeld;
- de consequenties voor scholing van leraren.

5.14 Afstemming

Omdat we opbrengstgericht werken, vergelijken we de resultaten van toetsen met onze ambities per vakgebied. Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij en geven we de leerlingen extra ondersteuning, extra onderwijstijd of uitdaging.

Binnen de scholen van OPOPS wordt er planmatig gewerkt aan het onderwijs. In de onderwijsplannen staat beschreven hoe het onderwijs wordt vormgegeven. Er zijn onderwijsplannen in ieder geval voor de vakgebieden rekenen, lezen, taalverzorging en technisch lezen. De onderwijsplannen komen voort uit de verschillende beleidsplannen.

Uit de onderwijsplannen kunnen werkwijzers voortkomen waarin de praktische en beknopte uitwerking van de onderwijsplannen beschreven staan.

Inhoudelijk worden ten minste de volgende punten beschreven in een onderwijsplan:

- Ambities
- Leerlijn
- Leertijd
- Didactisch handelen
- Didactische strategieën
- Differentiatie
- Organisatie
- Evaluatie
- Zorgafspraken

Binnen het Samenwerkingsverband Drechtsteden valt zorgniveau 1,2 en 3 binnen de basisondersteuning.

Niveau 1	Basisarrangement
Niveau 2	Intensief arrangement
Niveau 3	Zeer intensief arrangement

Bij niveau 4 en 5 is er sprake van extra ondersteuning.

Niveau 4	Zeer intensief arrangement +zorg
Niveau 5	Vervolgarrangement

De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Leerkrachten geven wanneer nodig extra instructies en voeren coachgesprekken met de leerlingen. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel. Omdat "afstemming" (differentiatie) van het onderwijs op leerlingen niet eenvoudig is, monitort de school voortdurend of de leraren voldoende in staat zijn om hun onderwijs af te stemmen op de groep, de subgroepen en de individuele leerlingen. Dit doen we tweemaal per jaar tijdens de groepsbesprekingen.

5.15 Extra ondersteuning

Op iedere school is vanuit het SWV een kernteam samengesteld bestaande uit twee leden: de orthopedagoog/psycholoog en een onderwijspecialist (OS). De onderwijspecialist richt zich op cluster 3 (zeer moeilijk lerend kind, langdurig ziek kind, kind met lichamelijke beperking en leergebieden) en cluster 4 (gedrag).

Een school draagt zorgt voor de basisondersteuning. Het kernteam ondersteunt de school bij de extra ondersteuning middels consulten (begeleidingstrajecten) en leerlingbespreking in een Ondersteuningsteam (OT).

Voor de meeste leerlingen is de basisondersteuning op een school voldoende. Sommige leerlingen hebben extra ondersteuning nodig die buiten de basisondersteuning valt. Hiervoor kan de school via het OT een arrangement aanvragen. Het karakter, duur en zwaarte van de ondersteuning zal op maat worden ingezet voor de leerling, een groepje leerlingen of een groep, in overleg met de intern begeleider, de leerkracht, de onderwijspecialist, de orthopedagoge en de ouders. De minimale looptijd van een arrangement is een half jaar. De onderwijspecialist is betrokken bij de aanvraag en start van het arrangement, monitort de kwaliteit en de effectiviteit en evalueert dit per half jaar de smart geformuleerde doelen met intern begeleider en ouders. De scholen hebben de beschikking over het vooraf vastgesteld budget voor personele ondersteuning.

Bij een eigen leerlijn en bij arrangementen wordt een ontwikkelingsperspectief gemaakt. In het ontwikkelingsperspectief beschrijft de school de doelen die een leerling zal kunnen halen. Het bevat in elk geval de te verwachten uitstroombestemming en de onderbouwing daarvan met een beschrijving van de belemmerende en bevorderende factoren die van invloed zijn op het onderwijsproces. In het regulier onderwijs worden ook de afwijkingen van het reguliere onderwijsprogramma en de te bieden begeleiding en ondersteuning beschreven.

Wij bieden op de scholen binnen ons bestuur voor alle MHB-leerlingen structureel minimaal de basisondersteuning (niveau 3).

Alle scholen hebben toegang tot een plusklas (niveau 4).

Leerlingen die op een vakgebied meer uitdaging behoeven, krijgen dit in de klas aangeboden door te compacten op dat vakgebied en de gewonnen tijd in te zetten voor verrijking en verdieping. Daarnaast kunnen leerlingen indien gewenst een dagdeel in de week naar de Plusklas op de Anne Frank School, waar kinderen die over de gehele linie uitdaging nodig hebben, les krijgen van de hoogbegaafdheidsspecialist.

5.16 Passend kansrijk onderwijs

We willen ieder kind een kansrijke start en toekomst geven. Hier werken we dagelijks aan op onze kindcentra in samenwerking met ouders en (wijk-)partners. Door onze krachten te bundelen en samen rondom het kind te staan, zorgen we voor kansen en mogelijkheden, nu én in de toekomst.

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 leerlingen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen thuisnabij. 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 de vorm van

arrangementen. In ons schoolondersteuningsprofiel hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven. Voor het schoolondersteuningsprofiel verwijzen we naar de bijlage.

5.17 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Daarbij richten we ons op de schoolambities met de 1 stap verder met de 1-zorgroute (Wijnand Gijzen en Menno van Hasselt). Per vakgebied hebben we een schoolambitie vastgesteld. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingadministratiesysteem ParnasSys en Focus PO. Bij de bespreking van de groep leerlingen wordt de uitslag van de toets vergeleken met de norm. Als de behaalde score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB-er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

- Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied.
- Instructie wijzigen en verbeteren: consequent expliciete directe instructie toepassen
- Meer automatiseren.
- Methode-aanbod opplussen.
- Differentiatie aanpassen.

De schoolleiding en de intern begeleider voeren groepsbezoeken uit om te observeren of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Twee keer per jaar analyseren we met het gehele team de opbrengsten. Dat doen we allereerst op schoolniveau, aansluitend op groepsniveau en de groepsleerkracht doet dat, al dan niet in overleg met de intern begeleider, op individueel niveau.

5.18 Resultaten van ons onderwijs

De opbrengsten van ten minste de toetsen Rekenen&Wiskunde, Taalverzorging, Lezen en Technisch lezen worden vergeleken met voorgaande toetsen. Na de afname Medio en Eind volgt er een schoolbespreking waarin het schoolteam met elkaar de opbrengsten analyseert en interpreteert. Waar nodig wordt er schoolbreed besproken wat er nodig is om bepaalde opbrengsten te verhogen. Middels de onderwijskundige dialoog wordt er van en met elkaar geleerd; wat is er qua onderwijsaanbod aangeboden in de groep en heeft invloed op de verbeterde resultaten. Kortom: doen wat werkt en stoppen met hetgeen niet werkt.

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen met behulp van het Cito-leerlingvolgsysteem LiB. De resultaten worden ingevoerd in het LAS ParnasSys i.c.m. Focus PO. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde toetskalender en de toetsvoorschriften. Ouders worden tijdens de oudergesprekken geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 nemen alle leerlingen deel aan de doorstroomtoets. Ouders krijgen in dat jaar een definitief VO-advies voor hun kind.

Omdat we de voorbereiding op de samenleving als belangrijkste bedoeling zien van het onderwijs willen wij het effect weten van ons onderwijs: waar komen onze leerlingen terecht op korte termijn en de langere termijn. Zijn wij in staat geweest om de leerlingen een plaats in het vervolgonderwijs en in de samenleving te laten bereiken, passend bij hun talenten en aanleg? Hebben de leerlingen gelijke kansen gekregen?

6 Personeelsbeleid

6.1 Integraal Personeelsbeleid

We zien en waarderen onze medewerkers en geven ze de ruimte om hun eigen ontwikkeling mogelijk te maken. We stimuleren om elkaar op te zoeken, kennis te delen en van elkaar te leren. Zo staan we samen sterk en blijven we onszelf ontwikkelen. Onze medewerkers zijn ons belangrijkste kapitaal. Wij vinden de ontwikkeling en het werkplezier van medewerkers van groot belang. We streven ernaar dat onze medewerkers zich betrokken en verbonden voelen met de organisatie en dat zij hun talenten inzetten en kunnen ontwikkelen. Goed onderwijs wordt gegeven door goede onderwijsprofessionals. Zij staan bij OPOPS op nummer één als we het hebben over een zo hoog mogelijke kwaliteit van onderwijs. Zij zetten zich maximaal in om kinderen te ontwikkelen op weg naar een hoge kwalificatie, het aanleren van sociale vaardigheden en het begeleiden van ieder kind op weg naar volwassenheid en het voorbereiden op een plek in de samenleving.

Het werken in het onderwijs is veeleisend en daarom streeft OPOPS naar een gezonde arbeidsorganisatie waarin mensen worden gestimuleerd om vanuit bevoegdheid te werken aan hun eigen vitaliteit en professionaliteit en daarin goed met elkaar samen te werken.

Bij OPOPS kan en mag je jezelf ontwikkelen. Of je nu aankomend, startend of ervaren onderwijsprofessional bent. Je bent eigenaar van je eigen loopbaan en wij faciliteren jou om te kunnen investeren in je ontwikkeling. Dit kan op verschillende manieren passend bij een lerende organisatie onder andere middels scholing, intervisie, collegiale visitatie, coaching of expertisedeling binnen de OPOPS-scholen. De opleidingsschool biedt hierbij ondersteuning voor aankomende en startende onderwijsprofessionals.

6.2 Bevoegde en bekwame leraren

We zoeken in een krappe arbeidsmarkt naar (toekomstige) leraren die passen bij onze visie en ambitie. Leraren en andere onderwijsprofessionals worden door OPOPS gestimuleerd en gefaciliteerd om zich door te ontwikkelen. Daarnaast zetten wij ook actief in op het continueren van instroom door het bieden van maatwerktrajecten en investeren we in de begeleiding van aanstaande professionals door het realiseren van een opleidingsschool.

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Alle vaste groepsleerkrachten beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider is bekwaam en bevoegd. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld. Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De directeur staat ingeschreven als registerdirecteur in het schoolleidersregister.

6.3 Organisatorische doel

We hebben inzichtelijk hoe ons personeelsbestand er kwantitatief en kwalitatief uitziet. We weten wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen moeten worden om die doelen te bereiken. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie(s) en afspraken, maar ook beperkt door formatieve ruimte en beschikbaarheid van kwalitatief goed personeel.

6.4 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur van de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de domeinen onderwijs, personeel, financiën en kwaliteitszorg.

De directeur wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren. Tevens creëert de directeur de ruimte voor talentontwikkeling; oog hebben voor de talenten van elk teamlid waardoor deze precies op de juiste plek zit volgens zijn of haar talenten. Op deze manier creëer je een team, waarin iedereen gemotiveerd werkt en optimaal presteert. Wel is het uitgangspunt dat ieder teamlid een bijdrage levert aan de ontwikkeling en verbetering van het onderwijs

6.5 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de teamleden niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding.

1. De leraar geeft onderwijs en laat zijn leerlingen leren in een interactief leerproces. Op basis van zijn kennis en kunde geeft de leraar vorm aan zijn onderwijs en maakt hij keuzes in wat hier en nu voor deze leerling en deze groep leerlingen moet gebeuren. De leraar stimuleert het leren van zijn leerlingen en draagt daarmee bij aan hun ontwikkelkansen en -perspectieven.
2. De leraar zoekt daarbij steeds naar een goede balans tussen de overdracht van kennis en vaardigheden, het leerproces, het leren denken en het meer zelfstandig leren van de leerlingen. De leraar organiseert het leren, begeleidt, stimuleert en motiveert. Hij sluit zo goed mogelijk aan bij de mogelijkheden, de sterke en de zwakke kanten van de leerlingen.
3. De leraar heeft een maatschappelijke opdracht en speelt een belangrijke rol in de vorming van zijn leerlingen tot zelfstandige en verantwoordelijke mensen die hun weg kunnen vinden in de maatschappij. De leraar deelt deze verantwoordelijkheid met collega's, ouders en anderen die voor de leerlingen verantwoordelijk zijn.
4. De leraar is verantwoordelijk voor de inhoud van zijn onderwijs (vakinhoudelijk bekwaam) en de manier waarop zijn leerlingen die inhoud leren (vakdidactisch bekwaam). Daarnaast is hij verantwoordelijk voor een veilig, ondersteunend en stimulerend leerklimaat (pedagogisch bekwaam).
5. De leraar heeft een complex beroep dat hoge eisen stelt aan het professionele niveau van zijn beroepskennis en -kunde. Hij maakt afwegingen en keuzes, zowel in de dagelijkse uitvoering als in de bijstelling en verbetering van zijn onderwijs.
6. In het onderwijs is professioneel werken teamwerk. Om zijn beroep goed te kunnen uitoefenen moet de leraar kunnen organiseren, plannen, samenwerken en prioriteiten stellen.

7. De leraar heeft een onderzoekende, resultaat- en ontwikkelingsgerichte houding. Hij wil zich blijven ontwikkelen in zijn werk. Hij vindt het belangrijk om dat samen met zijn collega's te doen.

6.6 Lerende organisatie

Door een veranderende wereld worden we uitgedaagd om te blijven ontwikkelen, flexibel te zijn en een leven lang te leren." 'Een lerende organisatie' zorgt ervoor dat wij ons kunnen aanpassen aan die veranderende wereld. We doen dit door het stimuleren van scholing, ontwikkeling en eigen initiatief. Daarnaast zijn wij zelf als organisatie ook continue in ontwikkeling door het optimaliseren en verbeteren van organisatiestructuren en werkprocessen.

Onze school kenmerkt zich door een professionele schoolcultuur. Er is een collectieve overtuiging dat wij op deze manier het verschil maken voor leerlingen; door goed onderwijs te geven met een open blik naar buiten, waardoor ontwikkelingen in de maatschappij en omgeving verbonden worden aan onze eigen visie. Er worden jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Er is een open en lerende cultuur waarin fouten gemaakt mogen worden en we met en van elkaar leren door professionele dialoog. Hierdoor blijft het onderwijs uitdagend en toekomstgericht. Binnen de gesprekkencyclus vormen de ontwikkelgesprekken de basis voor verdere ontwikkeling van de onderwijsprofessionals.

6.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende onderwijsprofessionals, daarom bieden wij stagiaires van de pabo InHolland de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke basisbekwame leerkracht een stagiaire of Leerkracht in opleiding (LIO-er) er in de klas kan begeleiden. De vaste leerkracht blijft zelf eindverantwoordelijk voor zijn groep. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan het bestuur. Het stafbureau plaatst alle studenten op de scholen van OPOPS. Stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met 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.

Sinds 2022 zijn we geaccrediteerd als aspirant Opleidingsschool, een samenwerking met besturen vanuit de regio en InHolland. Het doel is om samen te investeren in duurzame begeleiding en doorgaande professionalisering

Wij zijn ervan overtuigd dat (aanstaande) onderwijsprofessionals alleen langdurig en met passie en energie kunnen blijven bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen en jongeren als er ook continu aandacht is voor de eigen persoonsontwikkeling. Dit vraagt niet alleen iets van de (houding van de) onderwijsprofessionals zelf, maar ook van de kwaliteit van de opleiding die zij volgen, de begeleiding die ze ontvangen, de relatie met werkgevers en de (leerwerk)omgeving waarin zij leren, professionaliseren en onderzoeken. En daar -precies op al die vlakken- vinden we elkaar in onze samenwerking. In 2023 zijn er twee scholen van OPOPS Opleidingsschool geworden, waar binnen de scholen leerteams hun praktijkonderzoek doen. Daarnaast leren zij van en met de

onderwijsprofessionals van de scholen die de Opleidingsschool vormen. In 2024 is een derde school van OPOPS gestart als opleidingsschool.

6.8 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het strategisch personeelsbeleid.

Het personeelsbeleid van OPOPS toont samenhang met het onderwijskundig beleid. OPOPS wil kwalitatief goed onderwijs bieden. Het denken en handelen doen we vanuit drie domeinen die ervoor zorgen dat de leerling niet alleen cognitief goed voorbereid is op een plek in de samenleving, maar ook als burger en als mens/persoon. Dit betekent dat de aandacht voor onze medewerkers zich, naast de invulling van de functie, ook richt op de persoonlijke en gezamenlijke behoeften van onze medewerkers en hun ambities. Uiteengezet in zeven resultaatgebieden heeft het personeelsbeleid een wisselwerking met het OPOPS denken en handelen en onze kernwaarden respectvol, verbindend, ambitieus en lef. De resultaatgebieden zijn ook onderling met elkaar verbonden. De zeven resultaatgebieden zijn: aantrekken, plannen, belonen, ontwikkelen, evalueren, doorstromen en vitaliseren.

Het werven van goed personeel staat in deze tijd vaak onder druk vanwege de krapte van de arbeidsmarkt. Wanneer er een vacature ontstaat, brengt dit voor de directeur en het team extra spanning met zich mee. Doorgaans zijn er meer vacatures dan kandidaten. Dit kan ook een onderling competitiegevoel met zich meebrengen. Binnen OPOPS hebben we daarom een helder werving- en selectiebeleid die de scholen goede steun biedt. Niet alleen wordt personeel aangetrokken bij het ontstaan van vacatures. OPOPS kijkt vooruit en investeert in toekomstige collega's door opleidingstrajecten aan te bieden aan onder meer zij-instromers en MBO-studenten. OPOPS heeft een nauwe samenwerking met de PABO van de Hogeschool Inholland middels opleiden in de school en de Opleidingsschool. Bij het voeren van het sollicitatiegesprek tonen wij aandacht voor de loopbaanwensen van de kandidaat en bieden wij een passend contract aan, zonder aan de afspraken met het zittend personeel voorbij te gaan. Nieuwe medewerkers krijgen een inwerktraject op maat, vinden gemakkelijk hun weg in de organisatie en hebben zo adequaat mogelijk de benodigde toegang tot documenten en systemen.

6.9 Introductie en begeleiding (aanstaande) onderwijsprofessionals

Waar de school een oefenplaats is met aandacht en kansen voor ieder kind, geldt dit uiteraard ook voor stagiaires en (aanstaande) onderwijsprofessionals.

We zoeken de verbinding, we zijn ambitieus, maar tonen ook lef. We denken in kansen en mogelijkheden en blijven daarbij respectvol naar elkaar.

Begeleiding in de eerste jaren voor de klas is van groot belang om aanstaande onderwijsprofessionals te ondersteunen in hun ontwikkeling en socialisatie binnen het beroep, het bestuur en de school. Deze eerste jaren als onderwijsprofessional wordt de inductiefase genoemd. De onderwijsprofessional ontwikkelt zich van startbekwaam naar basisbekwaam. In een later stadium ontwikkelt de onderwijsprofessional zich nog tot vakbekwaam.

Het begeleidingsplan van Stichting OPOPS draagt daarnaast bij aan de lerende cultuur, waarin het vanzelfsprekend is dat onderwijsprofessionals zich blijven ontwikkelen.

Het begeleidingstraject wordt aangeboden aan alle startende onderwijsprofessionals binnen de stichting.

In dit beleidsplan wordt concreet ingevuld hoe de inductiefase tot basisbekwaam onderwijsprofessional er binnen Stichting OPOPS uitziet.

6.10 Werkverdelingsplan

Binnen OPOPS staat professionalisering centraal. Dit thema zit verweven in alle domeinen. Het gaat om het professionaliseren van de organisatie, het realiseren van een professionele leercultuur en het verder professionaliseren van het onderwijs.

We willen een proces van permanente kwaliteitsverbetering in het onderwijs door onszelf ook te verbeteren.

Uitgangspunten:

1. Op elke school bespreekt en verdeelt het team alle taken en verantwoordelijkheden die zijn opgenomen in het werkverdelingsplan voor 1 juni van het lopend schooljaar.
2. Bij de toebedeling wordt uitgegaan van de wensen en kwaliteiten van alle personeelsleden. Voor een goede totstandkoming van het werkverdelingsplan, moet een aantal stappen worden doorlopen. Deze stappen zijn uitgeschreven en tevens als bijlage toegevoegd via een infographic.
3. Voor iedere individuele werknemer worden er schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lesuren, les-gebonden uren en niet les-gebonden uren, de professionalisering en overige taken.
4. De verplichte dagen van terugkomen op niet werkdagen (o.a. studiedagen etc.) worden zoveel mogelijk evenredig verdeeld over de werkweek.
5. Het personeel heeft rechtstreeks instemming in de werkverdeling via de MR(P)

De directie maakt op basis van het teamgesprek een schriftelijk concept van het werkverdelingsplan. Hieronder worden de diverse onderdelen beschreven.

De verhouding tussen lesgevende taken en overige taken

De lesgevende taken bedragen maximaal 940 uur op jaarbasis. De maximale werktijd dient echter niet meer te bedragen dan 1659 uur op jaarbasis. De verhouding tussen de lesgevende taken en overige taken wordt beïnvloed door de opslagfactor. Afwijken kan met inachtneming van de cao PO en in overleg met individueel teamlid.

De professionaliseringsuren (80 uur) en uren duurzame inzetbaarheid (40 uur regulier, startende leerkracht en zij-instromer 80 uur, leerkrachten 57 jaar of ouder 170 uur) zijn conform cao PO en naar rato.

Onder professionaliseringsuren verstaan we:

- bovenschools kenniskringen
- scholing (individueel)
- collegiale consultatie en collegiale visitatie
- bijhouden en lezen van vakliteratuur
- studiedag(en) en OPOPS dag

6.11 Groepsbezoeken

De directie en de IB-er leggen jaarlijks bij ieder teamlid groepsbezoeken af. Bij het groepsbezoek wordt een KijkWijzer gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte afspraken en/of persoonlijke ontwikkeldoelen. Na afloop van het groepsbezoek volgt een reflectief gesprek waarin nieuwe afspraken worden gemaakt.

6.12 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf. In dit dossier bevinden zich: Informatie competenties leerkrachten, persoonlijke gegevens Loopbaan (CV), afschriften van diploma's en certificaten en gespreksverslagen.

6.13 Ontwikkelgesprekken

Professionalisering is een speerpunt binnen OPOPS. De professionele ontwikkeling van de medewerkers is verbonden aan de gesprekkencyclus en de professionele ontwikkeling van de schoolteams zijn verbonden aan de schooldoelen. Van personeelsleden vragen wij dat zij hun talenten en ambities bewust inzetten, niet alleen op kennisgebied, maar ook op persoonlijk gebied en samenwerking. Medewerkers zijn actief in hun bijdragen voor de school en waar mogelijk in kenniskringen. Daarnaast willen we mogelijkheden bieden aan medewerkers om ook verder te kijken dan de eigen school. We streven ernaar dat medewerkers interne mobiliteit zien als een kans. Directeuren dragen er zorg voor dat zij de talenten en potenties van hun medewerkers in beeld hebben. Eenmaal per jaar doen zij samen met de bestuurder en HRM een vlootschouw. Deze vlootschouw is inzichtelijk voor alle leidinggevenden. De directeur bespreekt zijn/haar bevindingen van talent en potentieel met de individuele medewerker en zet dit om in ontwikkelafspraken en professionaliteitsactiviteiten. Dit wordt vastgelegd in de gesprekkencyclus. OPOPS biedt leerkrachten en startende leerkrachten passende begeleiding. Alle scholen bieden meerdere leer- en werkplekken aan voor de verschillende fases in de opleiding. OPOPS streeft ernaar een goede Opleidingschool te zijn. Scholen worden voor de begeleiding bovenschools ondersteund.

Medewerkers zijn zich ervan bewust dat zij (mede) eigenaar zijn van hun ontwikkeling en carrièreperspectief. Zij reflecteren op hun eigen handelen en zijn proactief ten behoeve van het realiseren van ontwikkeldoelen. Zij zorgen voor het up-to-date houden van het eigen bekwaamheidsdossier. Medewerkers hebben altijd en direct inzage in hun digitale personeelsdossier. Het personeelsdossier is eenduidig opgebouwd en voldoet aan de wet- en regelgeving. De gesprekkencyclus is ontwikkelingsgericht. Door middel van de gesprekkencyclus zorgen directeuren en medewerkers voor een doorlopende ontwikkeling, door evaluatie van het behalen van ontwikkeldoelen, reflectie en feedback en het van daaruit weer plannen van nieuwe ontwikkeldoelen. Het is voor medewerkers helder wat de criteria zijn voor het functioneren. Leerkrachten kennen de bekwaamheden die zij voor de functie van leerkracht nodig hebben. Zij ervaren daarbij voldoende professionele ruimte.

6.14 Beoordelingsgesprekken

De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke naar een vaste benoeming. Indien er sprake is van een verbetertraject, wordt de voortgang middels een beoordelingsgesprek gemonitord en beoordeeld.

6.15 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de ontwikkelgesprekken/ taakbeleidsgesprekken. Medewerkers kunnen voor scholing opteren, bij voorkeur in relatie tot de verbeterdoelen van de school, de competenties 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 van de school.

6.16 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. Wij onderscheiden ons door verbeter- en veranderonderwerpen uit te laten werken door projectgroepen of expertisegroepen die samengesteld zijn vanuit de talenten van de teamleden. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele momenten. We lunchen gezamenlijk waarbij er zowel een zakelijk als persoonlijk karakter is bij de onderlinge gesprekken. Daarnaast is er jaarlijks een teamuitje waarbij het gehele team aanwezig is.

6.17 Verzuimbeleid

OPOPS heeft goed personeelsbeleid hoog in het vaandel staan. Ziekteverzuimbeleid maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid en is gericht op het voorkomen en verminderen van ziekteverzuim van medewerkers.

Het ziekteverzuimbeleid kent de volgende aspecten:

- Preventief beleid ter voorkoming van arbeidsongeschiktheid, gericht op de verbetering van de verdeling tussen werkbelasting en belastbaarheid van medewerkers;
- Casemanagement en begeleiding bij ziekte;
- Curatief beleid, ter bevordering van herstel en spoedige re-integratie en werkhervatting;
- Stappen die genomen worden in het kader van de Wet van Verbetering Poortwachter.

Het proces van verzuimbegeleiding is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgever en de medewerker. Doel is dat zowel de directeur als de medewerker er alles aan doen om te zorgen dat een terugkeer naar het werk zo snel mogelijk kan worden gerealiseerd. Een belangrijk uitgangspunt is echter wel dat de verantwoordelijkheid voor het verzuimgedrag en de gevolgen hiervan bij de medewerker ligt. Er wordt verwacht dat de medewerker er alles aan doet om zo

spoedig mogelijk terug te keren (binnen de mogelijkheden). Ziekte is namelijk iets anders dan verzuim. Ziekte kan leiden tot (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid en arbeidsongeschiktheid kan leiden tot (gedeeltelijk) verzuim. Verzuim kan daarmee dus een persoonsafhankelijke keuze zijn. Regie op verzuim vanuit zowel de directeur als de medewerker zelf is dus van belang.

6.18 Mobiliteitsbeleid & loopbaanontwikkeling

OPOPS vindt de ontwikkeling en werkplezier van medewerkers van groot belang. We streven ernaar dat onze medewerkers zich betrokken en verbonden voelen met de organisatie en dat zij hun talenten inzetten en kunnen ontwikkelen.

Loopbaanontwikkeling is het plannen en begeleiden van de loopbaan van een medewerker met de bedoeling zijn bijdrage aan de organisatie te optimaliseren en de ambities van de medewerker te ondersteunen. De mogelijkheid om je te kunnen ontwikkelen in je beroep is van belang om met plezier te blijven werken. Het is belangrijk om als medewerker binnen het onderwijs uitgedaagd te blijven en op zoek te gaan naar mogelijkheden om door te groeien. Dit past ook binnen onze kernwaarde ambitieus. Het maakt je beroep binnen het onderwijs aantrekkelijker en het bevordert de kwaliteit van het onderwijs.

6.19 Mobiliteit

Door mobiliteit worden medewerkers breder inzetbaar. Het stelt medewerkers in staat hun potentieel ten volle te benutten door daar te werken waar zij op dat moment het beste passen. Bij hoge mobiliteit zijn medewerkers over het algemeen bewust bezig met hun eigen ontwikkeling en zoeken zij zodoende ook de taken of functie die op dat moment het beste past bij hun behoefte. Een lage mobiliteit kan samenhangen met het naar grote tevredenheid functioneren binnen de bepaalde functie, maar kan ook veroorzaakt worden doordat een medewerker geen regie neemt over de eigen loopbaan of geen perspectief geboden wordt. Het is dus goed om de potenties en kwaliteiten van medewerkers in beeld te hebben en mobiliteit te stimuleren.

6.20 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

6 van de 8 directeuren van de scholen vallend onder stichting OPOPS zijn vrouw. Hiermee wordt ruimschoots voldaan aan artikel 30 van de wet op Primair Onderwijs.

7 Organisatiebeleid

7.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de negen scholen van de Stichting OPOPS. De directie geeft leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het uitvoeren van het beleid. De directie wordt bijgestaan door de Intern begeleider. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een medezeggenschapsraad. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

7.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Gezien de kleine omvang van de school worden groepen gecombineerd en is er sprake van combinatieklassen.

Het onderwijs van OPOPS is hedendaags en bereidt de leerlingen voor op de wereld van nu en in de toekomst. Digitalisering zit verweven in de leeromgeving van het kindcentrum. Het wordt ingezet voor kennisoverdracht maar ook om slimmer en anders te organiseren. Digitalisering draagt bij aan onderwijs op maat. De klas alleen is niet plek waar geleerd wordt, maar in het kindcentrum zijn verschillende leerplekken en indien nodig en wenselijk wordt er ook online-onderwijs inzet.

7.3 Het schoolklimaat

Op onze school werken we met het leerlingvolgsysteem LiB. Aan de hand van observaties door de leerkrachten (twee keer per jaar) en ingevulde vragenlijsten van de leerlingen van de groepen 5 tot en met 8 (twee keer per jaar) worden interventies op basis van analyse en duiding ingezet. Om de opbrengsten van het burgerschapsaanbod te monitoren wordt BurgerschapMeten ingezet.

Door een goede balans en geïntegreerd aanbod van kwalificatie (leren), socialisatie (linken) en persoonsvorming (leven) krijgen kinderen een brede vorming en ontwikkeling mee als basis voor een kansrijke toekomst. Met ons onderwijs bereiden we kinderen voor op de maatschappij. Leren geeft hun de benodigde kennis en basisvaardigheden mee om met vertrouwen deel te nemen aan de samenleving. Linken en leven helpen om hun identiteit te vormen en te ontdekken hoe ze in verbinding staan met de wereld om hen heen en hoe ze hier een positieve bijdrage aan kunnen leveren.

In het begin van elk schooljaar besteden we in de eerste weken van het schooljaar tijd aan groepsvorming.

We willen ieder kind een kansrijke start en toekomst geven. Ieder kind moet dezelfde kansen krijgen om zijn of haar talenten te ontwikkelen door een afgestemd passend aanbod. Hier werken we dagelijks aan op onze scholen in samenwerking met ouders en (wijk-) partners. Door onze krachten te bundelen en samen rondom het kind te staan, zorgen we voor kansen en mogelijkheden, nu én in de toekomst. Samen het verschil maken, dat is waar we voor staan.

Met kansrijk onderwijs bieden onze kindcentra een rijke leer- en ontwikkelomgeving.

Wij denken niet in hokjes maar in behoeften van kinderen en voelen ons verantwoordelijk voor de kinderen in de regio die kiezen voor openbaar onderwijs. We kijken niet alleen naar de individuele specifieke behoefte van het kind voor het behalen van optimale leerprestaties maar ook wat het kind nodig heeft om te kunnen leven en leren in zijn of haar leefomgeving.

Binnen OPOPS willen we dat iedere ouder betrokken is bij de kinderen en hun ontwikkeling. Vanuit verbinding werken we samen en maken we afspraken. Opvoeding en onderwijs zijn niet los van elkaar te zien, kinderen brengen immers de meeste tijd thuis en op school door. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat een goede relatie en samenwerking met de ouders van een kindcentrum van positieve invloed zijn op de ontwikkeling, de prestaties, de betrokkenheid en het welbevinden van kinderen.

Naast een protocol sociale veiligheid, is er tevens een plan van aanpak die gebaseerd is op de RIE.

7.4 Veiligheid

De school waarborgt de veiligheid van leerlingen en medewerkers, zowel fysiek als sociaal-emotioneel. De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten in Parnassys. Naast de incidentenregistratie beschikt de school over een ongevallenregistratie. De IB'er analyseert jaarlijks de gegevens en stelt, in overleg met de directie, verbeterpunten vast. De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed gedrag. Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de IB'er en/of directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten. De veiligheid van de leerlingen van de groepen 5 tot en met 8 wordt jaarlijks gemonitord door middel van de leerlingvragenlijsten van LiB. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs. De school beschikt over een klachtenregelingen een externe vertrouwenspersoon. De school beschikt over een veiligheidscoördinator. In de schoolgids worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten met betrekking tot de veiligheid.

Onze school heeft met Lengg 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. Het werken in het onderwijs is veeleisend en daarom streeft OPOPS naar een gezonde arbeidsorganisatie waarin mensen worden gestimuleerd om vanuit bevoegdheid te werken aan hun eigen vitaliteit en professionaliteit en daarin goed met elkaar samen te werken.

Voor de speeltoestellen worden jaarlijkse inspecties uitgevoerd. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven. De school beschikt over 2 gecertificeerde bedrijfshulpverleners. Op de school is een calamiteitenplan/ brand- en ontruimingsplan aanwezig. Elk jaar voert de school een ontruimingsoefening uit.

7.5 Privacybeleid

Onze school beschikt over een privacyreglement, inclusief protocollen, waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen en

medewerkers en hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dat de informatie die we in de schooladministratie vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids.

We werken op school met het ouderportaal. Hierin moeten beide ouders toestemming geven voor de verwerking van de persoonsgegevens.

7.6 Interne samenwerking

Op onze school vinden we de interne samenwerking van groot belang. We zien en waarderen onze medewerkers en geven ze de ruimte om hun eigen ontwikkeling mogelijk te maken. We stimuleren om elkaar op te zoeken, kennis te delen en van elkaar te leren. Zo staan we samen sterk en blijven we onszelf ontwikkelen.

Onze medewerkers zijn ons belangrijkste kapitaal. Wij vinden de ontwikkeling en het werkplezier van medewerkers van groot belang. We streven ernaar dat onze medewerkers zich betrokken en verbonden voelen met de organisatie en dat zij hun talenten inzetten en kunnen ontwikkelen.

7.7 Externe samenwerking

Onze school werkt effectief samen met Wasko (peuterspeelgroep en Buitenschoolse Opvang). Deze samenwerking is met name gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Vanuit beide gemeentes wordt deze samenwerking gestimuleerd door een subsidie voor de IB'er in de voorschool.

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang: Wasko verzorgt voorschoolse opvang vanaf 7.00 uur. De school is vanaf 08.20 uur open voor leerlingen en de ouders van de kleuters. De tussenschoolse opvang wordt verzorgd door medewerkers van Wasko en vrijwilligers. De naschoolse opvang wordt verzorgd door Wasko.

Daarnaast werken we samen met vervolgscholen, ook bij een tussentijds vertrek. We werken intensief samen met het VO en zorgen ervoor dat het onderwijs in de bovenbouw aansluit bij de overstap naar het VO. Zowel de werkwijze als de organisatiestructuur van de bovenbouw zorgt voor een doorgaande lijn naar het VO.

In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind. Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente. Afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en met betrekking tot vroegschoolse educatie voeren we uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor Jeugd en Gezin
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts
- Logopedist

Ouders worden gezien als samenwerkingspartners van de school in opvoeding en het leerproces van leerlingen.

We willen ieder kind een kansrijke start en toekomst geven. Ieder kind moet dezelfde kansen krijgen om zijn of haar talenten te ontwikkelen door een afgestemd passend aanbod. Hier werken we dagelijks aan op onze scholen in samenwerking met ouders en (wijk-) partners. Door onze krachten te bundelen en samen rondom het kind te staan, zorgen we voor kansen en mogelijkheden, nu én in de toekomst. Samen het verschil maken, dat is waar we voor staan.

7.8 Voor- en vroegschoolse educatie

Leerlingen met een risico op achterstanden krijgen via speciale programma's extra aandacht voor hun ontwikkeling. Zo kunnen ze goed van start gaan op de basisschool. Vóórschoolse educatie wordt aangeboden op Peuterspeelgroep en bij de in pandige Kinderopvang van Wasko. Vróégschoolse educatie wordt gegeven in groep 1 en 2 van de basisschool. Schoolbesturen werken hiervoor samen met het gemeentebestuur. Wij werken voor de voor- en vroegschoolse educatie samen met onze partner Wasko, die inhoudelijk vorm geeft aan de peuterspeelgroep.

7.9 Overgang PO-VO

Voor de overgang van PO-VO maken we bij de verwijzing gebruik van het protocol waarin we vastgelegd hebben hoe de verwijzing tot stand komt. We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waar leerlingen naartoe doorstromen. Jaarlijks wordt er voor ouders een informatieavond georganiseerd ter voorbereiding op de overgang PO-VO.

8 Financieel beleid

8.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Allocatiemodel van de Stichting OPOPS. Hierbij worden de gelden van de 6 BRIN-nummers gelijkmatig over de 9 scholen verdeeld. De bestuurder 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 Koersplan van de Stichting en het schoolplan van de school te realiseren. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De bestuurder zorgt –in samenspraak met de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau en de financiële dienstverlener Groenendijk Onderwijsadministratie te Sliedrecht en controle door accountantskantoor DRV Accountants & Adviseurs. Twee keer per jaar bespreken de bestuurder en de directeur van de school de financiële positie van de school tijdens de reviewgesprekken. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel

en ziekteverzuim. Per kwartaal wordt een verzuimrapportage opgesteld en gedeeld met bestuur, directies en raad van toezicht. Verschillen worden besproken met de afdeling HR en Financiën, alsmede tijdens het reviewgesprek. De bestuurder legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

8.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte gelden via de bestemmingsbox en gelden van het SWV. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteed zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap). Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor schoolmaatschappelijk werk en uren ondersteuning op de peuterspeelzalen door de intern begeleider. De directeur verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de review- en begrotingsgesprekken.

8.3 Interne geldstromen

Het (primair) onderwijs in Nederland is voor iedere leerling kosteloos te volgen. Dit is bij wet geregeld. Scholen worden bekostigd om toegankelijk onderwijs te realiseren voor iedere leerling. Daarnaast kent het (primair) onderwijs een vrijwillige ouderbijdrage. Scholen mogen aan ouders/verzorgers een bijdrage vragen voor extra voorzieningen en activiteiten, aanvullend lesmateriaal en festiviteiten waarvoor de school geen bekostiging van de overheid ontvangt. De huidige wetgeving is helder over het feit dat wanneer deze vrijwillige bijdrage niet wordt voldaan, dit geen consequenties mag hebben voor deelname aan het reguliere onderwijsprogramma.

Standpunten OPOPS:

1. Het schoolbestuur waarborgt de toegankelijkheid van het onderwijs voor iedere leerling en draagt daarmee zorg dat -hoewel vrijwillig- financiële ouderbijdragen niet leiden tot (impliciete) drempels voor de toegankelijkheid van het onderwijs, of onderwijs gericht op specifieke onderwijsbehoeften.
2. De ouderbijdrage is te allen tijde vrijwillig. Het bestuur en de daaronder ressorteerden scholen vermelden dit expliciet in de communicatie naar ouders/verzorgers
3. Leerlingen worden (omwille van het niet voldaan van de vrijwillige ouderbijdrage) nooit uitgesloten van enige activiteit die valt onder de verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag, dit betreft naast het reguliere onderwijsprogramma ook de extra aangeboden (onderwijs)activiteiten
4. Het bestuur draagt zorg dat de hoogte van de vrijwillige ouderbijdrage naar redelijkheid en billijkheid wordt vastgesteld, en dat iedere andere vorm van financiële bijdrage van ouders aan het onderwijs middels instemmingsrecht van de Medezeggenschapsraad wordt vastgesteld. De richtlijn voor de hoogte van de vrijwillige ouderbijdrage voor OPOPS is tussen de 40 en de 80 euro, excl. gelden voor het kamp. De daadwerkelijke hoogte van het bedrag wordt vastgesteld door de ouderraad/ oudervereniging.

8.4 Sponsoring

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Onze school onderschrijft dit convenant. Dit ligt ter inzage op school. De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn: Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen. Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen. Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen. De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant.

8.5 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de bestuurder vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de bestuurder 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.

Binnen het allocatiebeleid van OPOPS staat beschreven hoe de middelen over de scholen verdeeld worden. De schooldirecteur is onderwijskundig leider, baas van het personeel en beheerder van de beschikbare middelen. Deze benadering geeft de directeur rust en ruimte. Daarnaast is de schooldirecteur medeverantwoordelijk voor het floreren van OPOPS als geheel.

Een belangrijk uitgangspunt bij het allocatiebeleid is dat binnen OPOPS de middelen doelmatig ingezet worden. Dit betekent dat er een duidelijke samenhang zit tussen de inzet van de middelen en onze missie, visie en ambities. Beleidsrijk begroten is de norm. Dit betekent dat het schoolplan, het jaarplan, het professionaliseringsplan de basis vormen voor de begroting en de meerjareninvesteringen.

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de bestuurder (in praktijk met de beleidsmedewerker financiën op het bestuurskantoor) een voorstel op voor de materiële begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting. 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 de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker HR en de beleidsmedewerker financiën een bestuursformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie en arrangementsgelden verantwoord. Het formatieplan wordt besproken met de medezeggenschapsraad; de personeelsgeleding heeft instemmingsrecht. De directeur stelt op basis van de wensen van de medewerkers een plan op voor de besteding van de werkdruk middelen. Ook hierop heeft de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad instemmingsrecht. Maandelijks wordt het formatieoverzicht en de besteding van de werkdruk middelen ter controle aan de schooldirectie in Capisci gecontroleerd. Deze controleert dit overzicht

met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden direct besproken met de afdeling HR en Financiën.

Onze school beschikt vervolgens 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 is een bepalende indicator voor de meerjarenbegroting.

De meerjareninvesteringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen. Investerings zijn geactiveerd en op basis van de gekozen afschrijvingstermijnen wordt bepaald wanneer de investering is afgeschreven.

Ambities financieel beleid

- De begroting van alle scholen is sluitend en er is een duidelijke relatie tussen de wijze waarop de middelen worden ingezet en de doelen van de organisatie.
- De directeuren verantwoorden zich structureel over de financiële resultaten (reviewgesprekken, formatieplan, MR en einde van het kalenderjaar).
- De jaarlijkse formatiebesprekingen en de (verplichte) mobiliteit verloopt volgens afgesproken richtlijnen waarbij de scholen intensief samenwerken vanuit solidariteit en het belang van de organisatie

9 Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur

Het handboek onderwijskwaliteit beschrijft hoe de kwaliteitszorg binnen de scholen van OPOPS invulling krijgt. Naast het handboek onderwijskwaliteit is er ook een handleiding waarin de invulling van de interne audits binnen OPOPS beschreven worden.

Het kwaliteitshandboek geeft een beschrijving aan het kwaliteitsstelsel, dat een kader en werkwijzen bevat voor een OPOPS-brede aanpak van de kwaliteitsontwikkeling van de scholen.

Dit kwaliteitshandboek bevat drie elementen:

1. Kwaliteitszorg als werkwijze bij OPOPS: Een samenhangende manier van werken om zicht te hebben op de onderwijskwaliteit, om daarop te kunnen sturen en verantwoording daarover af te kunnen leggen.
2. Een kwaliteitskader met een definitie van onderwijskwaliteit binnen OPOPS.
3. Instrumenten die worden gehanteerd om de kwaliteit in beeld te brengen en te verbeteren.

Het kwaliteitskader van OPOPS

Als het gaat om goede kwaliteit hanteert OPOPS drie pijlers die essentieel zijn als uitgangspunt om te werken aan kwaliteit:

- Het primaire proces is het uitgangspunt.
- Het management is cruciaal.
- Expertise-uitwisseling is van belang.

Onze kwaliteitszorg is te herleiden tot de onderstaande vijf vragen:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we die dingen ook goed?
- Hoe weten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doen we met die wetenschap?



En daar verantwoording over afleggen

Kwaliteitszorg vindt plaats volgens het onderstaande cyclische proces:

Plan: plannen van activiteiten en het stellen van doelen

Do: uitvoeren van geplande activiteiten

Check: nagaan en meten in hoeverre de afgesproken doelen zijn gehaald

Act: analyse van de afwijking en het nemen van maatregelen

De onderstaande indicatoren geven de school richting bij het vormgeven aan de zorg voor kwaliteit.

De school:

- heeft inzicht in de verschillen in onderwijsbehoeften van haar leerling populatie

- evalueert jaarlijks systematisch de kwaliteit van haar opbrengsten
- evalueert regelmatig het leren en onderwijzen
- werkt planmatig aan verbeteractiviteiten
- borgt de kwaliteit van het leren en onderwijzen
- rapporteert aan belanghebbenden inzichtelijk over de gerealiseerde kwaliteit van het onderwijs
- waarborgt de sociale veiligheid voor de leerlingen en het personeel.

9.1 Visie op kwaliteitszorg

Vanuit onze visie op goede kwaliteitszorg en de richtlijnen die we daarbij hanteren, hebben we gekozen om te werken volgens het besturingsinstrument Profiel en progressie.

Bij profiel gaat het om het sturen op visie en beleid en het formuleren van gezamenlijke doelen, kwaliteitskenmerken en kernkwaliteiten en het maken van resultaatafspraken op alle niveaus.

Bij progressie gaat het om de voortgangsbewaking over de gemaakte afspraken door het werken met voortgangscommunicatie (bijvoorbeeld in de vorm van reviewgesprekken, managementcontracten, functionerings- en beoordelingsgesprekken, jaarverslagen). Het gaat om de mate waarin de gestelde doelen worden gerealiseerd, de mate waarin gemaakte afspraken worden nagekomen en over de communicatie over de al dan niet gerealiseerde resultaten.

OPOPS wil middels profiel en progressie een aanpak hanteren die het accent legt op systematisch sturen, het realiseren van het beleid, het monitoren van de voortgang en het evalueren van de resultaten.

Dit betekent:

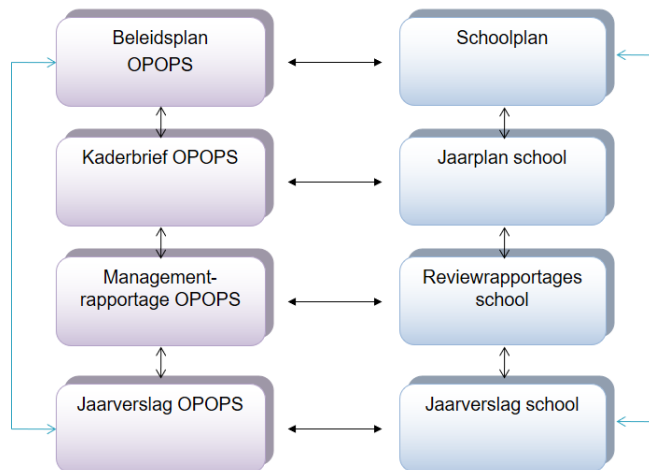
- Sturen op visie: werken vanuit richtinggevende beleidsuitspraken, resultaatgerichte doelen en afspraken;
- Geen “papieren tijger” maar een attitude: zeggen wat je doet en doen wat je zegt;
- Niet iets financieel en instrumenteels maar inhoudelijke afspraken maken met bijbehorende middelen;
- Een eerste lijnverantwoordelijkheid van Bestuur en directeuren;
- Jaarcyclus: regie van plannen maken, regie van gespreksmomenten, afspraken vastleggen, analyseren en signaleren en voortgangsoverzichten.

Bij profiel en progressie staan de verantwoordelijkheid en de attitude van de leidinggevende centraal. Daarbij gaat het om resultaatgericht werken, verantwoordelijkheden nemen en daarover goed communiceren. Kortom: Profiel en progressie is in eerste instantie een lijnverantwoordelijkheid.

Bij het werken met profiel en progressie is er sprake van een profiellijn en een progressielijn. De profiellijn zijn op elkaar aansluitende plannen op de verschillende niveaus (bedrijfsplan, schoolplan, jaarplan etc.).

Naast de profiellijn wordt de progressielijn gehanteerd. De progressielijn is een voortgangsrapportage over het verwezenlijken van de plannen.

Profiel en progressie beleid OPOPS



Keer op keer wordt aangetoond dat goed samenwerkende schoolteams zorgen voor goede leerresultaten bij leerlingen. Met begrippen als ‘professioneel kapitaal’, ‘lerende organisatie’ en ‘professionele leergemeenschap’ pogen we om onder woorden te brengen wat intussen evidence based is: als professionals in teamverband samen werken aan steeds beter onderwijs, komt dit de ontwikkeling van de leerlingen enorm ten goede, hun eigen ontwikkeling en die van onze school.

9.2 Verantwoording en dialoog

De Wielen verantwoordt zich over de doelen en resultaten die zij behalen in de schoolgids en het jaarverslag. Het jaarverslag wordt ter vaststelling voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De scholen leggen twee keer per jaar actief verantwoording af aan de bestuurder over de voortgang en de behaalde resultaten in reviewgesprekken.

Een interne audit heeft plaatsgevonden op 5 april 2022. Standaarden: ‘aanbod’, ‘didactisch handelen’, ‘onderwijstijd’, ‘afsluiting’, ‘veiligheid’, ‘schoolklimaat’, ‘resultaten’, ‘sociale en maatschappelijke competenties’, ‘visie, ambities en doelen’ en ‘uitvoering kwaliteitscultuur’ zijn als voldoende beoordeeld en standaarden: ‘zicht op ontwikkeling en begeleiding’ en ‘evaluatie, verantwoording en dialoog’ als moet beter.

Zelfevaluatie krijgt vorm door middel van het gebruiken van kijkwijzers, zelfevaluaties en analyses op school-, groeps- en leerling niveau.

9.3 Wet- en regelgeving

Onze school heeft kennisgenomen 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 School-Ondersteunings-Plan leveren wij tijdig aan bij de Inspectie (via het samenwerkingsverband)

6. Het School-Ondersteunings-Plan 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

10 Verander- en verbeteractiviteiten 2024-2028

De uitwerking van de ontwikkelpunten en ambities zijn opgenomen als verander- of verbeteronderwerpen en krijgen na prioritering een plek binnen de verschillende jaarplannen.

FUNDAMENT	HIER GAAN WE MEE AAN DE SLAG
Een sterk, deskundig team	We zijn een sterk team door een goede samenwerking te creëren tussen school, ouders en opvang.
Onze ambities	Gewenste resultaten
<p>Sterke samenwerking voor de optimale ontwikkeling van de leerlingen</p> <p>We willen een sterk team vormen door een goede samenwerking te creëren tussen school, ouders en opvang. Ons doel is om een hechte gemeenschap te bouwen waarin alle betrokkenen samenwerken voor het welzijn en de ontwikkeling van onze leerlingen. Wat goed gaat, moet geborgd worden. Door regelmatig overleg, open communicatie en gezamenlijke inspanningen zorgen we ervoor dat successen worden vastgehouden en verbeterd waar nodig. Samen leggen we de basis voor een inspirerende en ondersteunende leeromgeving waarin ieder kind zich optimaal kan ontwikkelen.</p>	<p>We hebben een goede samenwerking tussen onderwijs en kinderopvang, we zijn een kindexpertisecentrum. Daarbij is sprake van een actieve samenwerking en open communicatie waarbij school, opvang en ouders ieder de regie houden in hun eigen rol.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inrichten van regelmatige overlegmomenten tussen onderwijzers, kinderopvangmedewerkers en specialisten in ontwikkelingsgerichte activiteiten om gezamenlijk de voortgang van elk kind te bespreken, doelen af te stemmen en interventies te coördineren voor een geïntegreerde benadering van de ontwikkeling van het kind. • Aanbieden van gezamenlijke training en professionele ontwikkelingsessies voor personeel uit zowel het onderwijs, de kinderopvang als de ontwikkelingsgerichte activiteiten, gericht op het bevorderen van een gemeenschappelijke visie en aanpak, en het versterken van de samenwerking en communicatie tussen de verschillende disciplines. • In de school en bij de kinderopvang worden dezelfde basisregels en aanpak gehanteerd. • We werken naar een geïntegreerd zorgsysteem binnen het kindcentrum waarbij onderwijs, opvang en welzijnsdiensten samenwerken. • Ontwikkelen en uitvoeren van vroegtijdige interventieprogramma's gericht op het identificeren en aanpakken van ontwikkelings- en leerproblemen bij kinderen in een vroeg stadium, om zo de best mogelijke start te garanderen en langdurige problemen te voorkomen. • We onderzoeken de haalbaarheid naar het werken met een eenzelfde leerlingvolgstelsel op binnen de hele IKC. <p>We leggen de nadruk op een sterke samenwerking tussen leerlingen, leerkrachten en ouders. School en ouders hebben gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van ieder kind. Een samenwerking is sterk voor ons, bij:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ouders krijgen via Parnassys updates over de voortgang van leerlingen. • We maken gebruik van diverse communicatieplatformen (e-mail, ouderportalen, ouderavonden). • We betrekken ouders bij schoolactiviteiten en projecten • Ouders en leerlingen krijgen de mogelijkheid om feedback te geven aan leerkrachten. • Leerkrachten geven regelmatig constructieve feedback aan leerlingen en ouders. • We communiceren onze schooldoelen en verwachtingen naar ouders. • We hebben een gezamenlijke aanpak om leerlingontwikkeling en prestaties te bevorderen. • We voeren het goede gesprek, waarin wederzijdse verwachtingen en verantwoordelijkheden duidelijk zijn. • We schrijven een ouderbetrokkenheidsbeleid en zien ouders als samenwerkingspartners.

	Er is een sterk netwerk van interne en externe partners die bijdragen aan de ontwikkeling van de leerlingen.
	We scoren op of boven de benchmark bij het tevredenheidsonderzoek onder de ouders.
<p>Een lerende organisatie</p> <p>Onze willen een lerende organisatie blijven die focust op continue verbetering, groei en innovatie. We willen een cultuur creëren waarin medewerkers voortdurend leren, feedback omarmen, kennis delen en nieuwe ideeën zoeken. Daarmee willen we een veerkrachtige en adaptieve organisatie worden die zich aanpast aan veranderende omstandigheden.</p>	We reflecteren op eigen handelen en staan open voor feedback van anderen.
	We blijven een 'lerende organisatie'.
	We dragen bij aan het realiseren van eigenaarschap van de eigen ontwikkeling (medewerkers).
	We organiseren onze eigen ambulante expertise, waaronder een eigen ondersteuningsteam en eigen specialisten.
	We stimuleren verbinding tussen OPOPS-scholen door elkaar te ontmoeten en elkaars expertise te benutten; van expertisedeling naar verbinding tussen OPOPS-scholen.
<p>Effectief organiseren van het onderwijs.</p> <p>We gaan ons onderwijs effectiever organiseren. We geloven dat de toekomst van het onderwijs vraagt om een effectievere organisatievorm waarbij de traditionele groepsstructuur wordt doorbroken.</p> <p>Onze willen een leeromgeving te creëren waarin leerlingen niet vanzelfsprekend gebonden zijn aan vaste klassen, maar gebruik kunnen maken van verschillende leeromgevingen die passen bij hun individuele behoeften en talenten.</p>	Traditionele groepen en roosters worden waar mogelijk vervangen door wisselende leeromgevingen die ruimte bieden voor afwisselende leeractiviteiten en samenwerkingen.
	We bereiden kinderen voor op het vo door bijvoorbeeld groepsdoorbrekend te werken in de bovenbouw, uitwisseling van leerkrachten po-vo en inzet van expertise.
	We verschuiven ons aanbod van methodegericht naar doelgericht. We zetten de kerndoelen centraal i.p.v. methodes. Er wordt projectmatig/thematisch gewerkt.
	We verschuiven onze manier van toetsen van summatief naar formatief toetsen. Toetsen is een hulpmiddel i.p.v. een doel. Er is sprake van een transitie van methodegericht onderwijs naar doelgericht onderwijs en daarbij behorend formatief handelen.
	We benutten de kansen van ICT om ons onderwijs te versterken.
	We gebruiken innovatieve technologieën om samenwerking, communicatie en toegang tot leermaterialen te verbeteren.

Anders organiseren Onze ambitie is om het basisonderwijs anders te organiseren door een passende aanpak te omarmen die de leerervaring van elke leerling verrijkt.	
	We ontwikkelen onszelf voortdurend op het gebied van de mogelijkheden van digitalisering binnen het onderwijs. <ul style="list-style-type: none">• Het team/de leerkracht is bewust van de meerwaarde van digitalisering in het onderwijs.• Het team is bekend met verschillende mogelijkheden van digitalisering in het onderwijs.• Het team volgt scholing om kennis van digitalisering te verbreden/verdiepen.• De leerkracht is bekend met de mogelijkheden vanuit Basicly.• De leerkracht biedt wekelijks een les van Basicly aan.
	We zetten de 21e-eeuwse vaardigheden in binnen de kindcentra.
	We bieden een inspirerende digitale leeromgeving aan.
	We bereiden in onze scholen iedereen voor op de wereld van nu en de toekomst door een passend aanbod op het gebied van digitalisering.
We dragen zorg voor een veilige, digitale leeromgeving.	

FUNDAMENT	HIER GAAN WE MEE AAN DE SLAG
<p>Samen groeien in basiskennis</p>	<p>We gaan voor kwalitatief goed onderwijs waarbij wij willen zien dat iedere leerling groei doormaakt ten opzichte van zichzelf.</p>
<p>Onze Ambities</p>	<p>Onze gewenste resultaten</p>
<p>Uitnodigende en goed georganiseerde leeromgeving</p> <p>We willen een leeromgeving creëren die uitnodigend en goed georganiseerd is. In deze omgeving heeft de leerling toegang tot de benodigde leer- en hulpmiddelen, technologie en begeleiding. Hierbij is een randvoorwaarde dat zowel de fysieke als de emotionele veiligheid van de leerlingen gewaarborgd en gemonitord wordt. Deze omgeving zal het leerproces van onze leerlingen ondersteunen.</p>	<p>Elke leerling verlaat de school met een gevoel van voldoening, zelfvertrouwen en een sterke basis van kennis, vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling die hen voorbereidt op het leven en bijdraagt aan een leven lang leren.</p> <p>We zorgen voor een leeromgeving die uitnodigend en goed georganiseerd is en die het leerproces van de leerlingen ondersteunt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bieden van toegang tot een breed scala aan educatieve bronnen en materialen, zoals boeken, technologie, stappenplannen en visuele hulpmiddelen, die aansluiten bij de leerdoelen en -activiteiten. • Creëren van een klasomgeving waarin elke leerling zich welkom en gewaardeerd voelt, door het bevorderen van respectvolle interacties en samenwerking. • We maken veel gebruik van concreet materiaal • Leerlingen hebben vaste taken zodat zij leren mede verantwoordelijk te zijn voor een nette school <p>De fysieke en de emotionele veiligheid van leerlingen wordt gemonitord en we interveniëren wanneer nodig.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voeren van regelmatige evaluaties en enquêtes onder leerlingen en personeel om de fysieke en emotionele veiligheid te meten, met als doel eventuele knelpunten vroegtijdig te signaleren. • Het veiligheidsprotocol wordt geactiveerd bij signalen van onveiligheid, om zo snel en effectief mogelijke hulp te bieden aan de betrokken leerlingen. <p>We bieden een ondersteunende leeromgeving met toegang tot de benodigde hulpmiddelen, technologie en begeleiding.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wij zorgen voor de beschikbaarheid van up-to-date technologische hulpmiddelen, zoals laptops, tablets en educatieve software, om leerlingen te ondersteunen bij hun leerproces en hen voor te bereiden op de digitale wereld. • Wij richten een systeem in waarin (digitale) begeleiding voor elke leerling toegang heeft (flippin the classroom). • Wij creëren goed uitgeruste leeromgevingen, inclusief bibliotheken en werkruimtes, zodat leerlingen in een comfortabele en stimulerende omgeving kunnen werken en toegang hebben tot de nodige materialen en informatiebronnen.
<p>Geïntegreerde thematische leerervaringen</p> <p>We willen ons onderwijs te organiseren rondom thema's en projecten die verschillende vakgebieden combineren. Hierdoor krijgen onze leerlingen een allesomvattende en samenhangende</p>	<p>Het leren wordt rondom thema's en projecten georganiseerd die verschillende vakgebieden combineren, waardoor leerlingen een meer allesomvattende en samenhangende leerervaring krijgen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We ontwerpen en implementeren lesprogramma's die meerdere vakgebieden integreren rondom centrale thema's en projecten, om leerlingen te helpen verbanden te leggen tussen verschillende disciplines en hun leerervaring te verdiepen.

<p>leerervaring die hun nieuwsgierigheid en betrokkenheid vergroot en hen voorbereidt op een leven lang leren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wij bevorderen van groepsprojecten en samenwerkingsopdrachten waarin leerlingen met verschillende vaardigheden en interesses samenwerken aan gemeenschappelijke doelen, om zo hun communicatieve en sociale vaardigheden te versterken en een gevoel van gemeenschap te bevorderen. • Creëren van leeractiviteiten die aansluiten bij real-world problemen en situaties, zodat leerlingen de relevantie en toepasbaarheid van hun kennis in diverse contexten begrijpen en kunnen toepassen wat ze leren in hun dagelijkse leven en toekomstige carrières. • Ontwerpen en implementeren van een thematisch curriculum waarbij verschillende vakken worden geïntegreerd rondom centrale thema's, zodat leerlingen de verbanden tussen verschillende vakgebieden begrijpen en een diepere, contextuele kennis opbouwen. • Ontwikkelen van creatieve en interactieve leeractiviteiten die aansluiten bij de thematische lesprogramma's, zoals projectwerk, rollenspellen en excursies, om het leerproces dynamischer en boeiender te maken voor leerlingen.
<p>Ontwikkelen van taal- en leesvaardigheden</p> <p>Leerkrachten zullen hun kennis over de leerlijn mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid vergroten om effectiever te kunnen differentiëren en ondersteunen. Dagelijks voorlezen van boeken die voldoen aan rijke taalnormen en het stellen van formatieve vragen na het voorlezen zal de taalvaardigheid en leesmotivatie van leerlingen versterken, wat bijdraagt aan een positieve leescultuur en een taalrijke omgeving.</p>	<p>Leerlingen nemen actief deel aan gesprekken over boeiende thema's en leren hun kennis en inzichten te delen in een veilige, respectvolle omgeving. Ze gebruiken rijke taal, waarderen diverse perspectieven en maken gebruik van visuele hulpmiddelen en regelmatige reflectie.</p>
	<p>De leerkrachten fungeren als taalstimulerende coach en bevordert stimulerende taalgesprekken door het gebruik van rijke taal, het stellen van open vragen en het aanmoedigen van reacties, zodat leerlingen hun taalvaardigheid verder ontwikkelen door actief en reflectief deel te nemen aan gesprekken.</p>
	<p>Leerkrachten vergroten hun kennis over de leerlijn mondelinge taalvaardigheid, waardoor ze effectiever kunnen differentiëren en ondersteunen, met inzicht in gestimuleerde taalvaardigheden, voorzien van kennis en tools voor taalstimulerende gesprekken.</p>
	<p>Leerlingen ontwikkelen zich tot vaardige en gemotiveerde lezers en schrijvers. Formatief schrijven stimuleert de mondelinge taalvaardigheid. Rijke Taal wordt in schrijfoopdrachten gebruikt met als doel het taalgebruik te verrijken en waarbij het actief en kritisch denken wordt bevorderd.</p>
	<p>Het team verwerft meer kennis over de leerlijn schriftelijke taalvaardigheid, waardoor de ontwikkeling van schriftelijke taal bij diverse leerlingen wordt verkend en begrepen, met als doel effectiever te kunnen differentiëren en ondersteunen</p>
	<p>Het team versterkt de taalvaardigheid en leesmotivatie van leerlingen door dagelijks 20 tot 30 minuten voor te lezen in elke groep, waarbij de voorleesboeken voldoen aan rijke taalnormen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leerkrachten lezen dagelijks 20 tot 30 minuten voor in elke groep, waarbij een vast tijdstip wordt ingepland voor het voorleesmoment.

	<ul style="list-style-type: none">• Leerkrachten kiezen voorleesboeken die voldoen aan rijke taalnormen, met een gevarieerde woordenschat en complexe zinnen.• Voorleessessies worden interactief gemaakt door het stellen van open vragen en het aanmoedigen van leerlingen om mee te denken en te praten over het verhaal.• Voorleessessies worden gecombineerd met activiteiten zoals boekbesprekingen, creatieve verwerkingsopdrachten en projecten die de betrokkenheid van leerlingen vergroten.• Leerkrachten houden bij welke boeken zijn voorgelezen en welke taalvaardigheden zijn behandeld, en evalueren regelmatig de voortgang van de leerlingen.
	<p>De leerkracht stelt na het voorlezen formatieve vragen die actief denken stimuleren, waardoor leerlingen creatief en kritisch nadenken over de inhoud, wat bijdraagt aan een taalrijke omgeving. Deze aanpak verhoogt de leesmotivatie, betrokkenheid en versterkt de taalvaardigheid van onze leerlingen.</p> <ul style="list-style-type: none">• Leerkrachten stellen een lijst op van formatieve vragen die gericht zijn op het stimuleren van actief denken, creatief en kritisch nadenken over de inhoud van het voorgelezen verhaal.• Regelmatige intervisiesessies worden georganiseerd waarin leerkrachten ervaringen en best practices delen over het stellen van formatieve vragen.• Tijdens elke voorleessessie worden minimaal één formatieve vraag gesteld om de betrokkenheid en het denkproces van leerlingen te bevorderen.• Observaties en feedback worden gebruikt om de vragen en aanpak aan te passen en te verbeteren, zodat ze beter aansluiten bij de behoeften en niveaus van de leerlingen.• Leerkrachten integreren woordenschat en taalstructuren uit het voorgelezen verhaal in vervolgactiviteiten en lessen om een taalrijke omgeving te bevorderen.
	<p>De leesmotivatie van leerlingen door leesbevorderende activiteiten wordt gestimuleerd, waarbij verschillende werkvormen worden ingezet om een positieve leescultuur te creëren.</p> <ul style="list-style-type: none">• Organiseren van wekelijkse leesbevorderingsactiviteiten waar leerlingen boeken kunnen bespreken en aanbevelen aan hun klasgenoten.• Plannen van regelmatige schrijversbezoeken en boekpresentaties om leerlingen te inspireren en hun leeservaring te verrijken.• Introduceren van creatieve werkvormen zoals boektrailers, waarin leerlingen korte video's maken om hun favoriete boeken te promoten.• Implementeren van gamification-elementen zoals leesbingo en leesuitdagingen met beloningen om de leesmotivatie te stimuleren.• Inrichten van een aantrekkelijke en toegankelijke leeshoek in de klas of schoolbibliotheek, waar leerlingen comfortabel kunnen lezen.• Bevorderen van een cultuur van gedeelde leeservaringen door het opzetten van een online platform of blog waar leerlingen recensies en leeservaringen kunnen delen met hun klasgenoten.

FUNDAMENT	HIER GAAN WE MEE AAN DE SLAG
<p style="text-align: center;">Samen de wereld in</p>	<p style="text-align: center;">We zijn als school een ontmoetingsplaats waar we leren dat we deel uitmaken van de samenleving.</p>
<p style="text-align: center;">Onze ambities</p>	<p style="text-align: center;">Onze gewenste resultaten</p>
<p>Leerlingen actief betrekken bij de wereld om hen heen</p> <p>We willen onze leerlingen leren omgaan met en betrekken bij de diversiteit in de samenleving en respect ontwikkelen voor verschillende achtergronden, culturen en perspectieven. We zullen de leerlingen in een rijke context actief betrekken bij activiteiten die deze burgerschapsvaardigheden bevorderen. Om dit te bereiken zullen wij samenwerkingsvormen inzetten waarbij leerlingen van elkaar leren en vaardigheden ontwikkelen om effectief samen te werken. We willen dat onze leerlingen sterke sociale vaardigheden tonen. Leren vindt niet alleen binnen de school plaats, maar ook daarbuiten.</p>	<p>Leerlingen werken dagelijks in verschillende samenwerkingsvormen aan projecten/thema's waardoor ze van elkaar leren en hebben vaardigheden ontwikkeld om goed samen te werken</p> <ul style="list-style-type: none"> • We hebben een visie op samenwerken • We ontwerpen opdrachten en projecten die leerlingen dwingen samen te werken om gemeenschappelijke doelen te bereiken. • Leerlingen kunnen effectief samenwerken in verschillende groepssamenstellingen. • We laten leerlingen na samenwerkingsopdrachten reflecteren op het proces en evalueren wat goed ging en wat verbeterd kan worden. • De docent modelt en fungeert als facilitator die de samenwerking begeleidt, problemen oplost en ervoor zorgt dat alle leerlingen betrokken blijven. • We organiseren tweewekelijks groepsvormende activiteiten die vertrouwen en samenwerking bevorderen, zoals spellen en uitdagingen die samenwerking vereisen • Bevorderen van kennisuitwisseling en leren van elkaar. • Leerlingen leren gezamenlijk problemen te identificeren en op te lossen. <p>Leerlingen hebben sociale vaardigheden. Dit is zichtbaar in de omgang met elkaar, de communicatie met elkaar, empathie en zelfbewustzijn. De methode Kwink wordt daarvoor ingezet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leerkrachten hebben zich ontwikkelt in het gebruik van de methode • Leerlingen leren effectief communiceren, samenwerken, en conflicten oplossen. • Leerlingen leren hun eigen emoties en die van anderen herkennen en reguleren. • Bevorderen van saamhorigheid, respect, en verantwoordelijkheid binnen de groep. • Proactieve strategieën leren om pesten te voorkomen en conflicten constructief te benaderen. • Creëren van een omgeving waar leerlingen zich veilig voelen om te leren en zich te uiten. • Naadloze integratie van sociaal-emotionele vaardigheden in het curriculum. • Leerlingen helpen zichzelf beter te begrijpen en hun sterke en zwakke punten te ontdekken. • Leraren trainen in het effectief toepassen van de Kwink-methode. • Ouders betrekken bij het sociaal-emotionele leren van hun kinderen. • Voortgang van leerlingen monitoren en de effectiviteit van de methode beoordelen. • Leerlingen worden actief betrokken bij activiteiten met betrekking tot burgerschapsvaardigheden.

	<p>We bieden leerlingen projecten en taken aan die aansluiten bij hun interesses en de vaardigheden die nodig zijn voor hun toekomstige leven.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bieden van een breed scala aan projecten en taken die verschillende vakgebieden en interesses dekken, zodat leerlingen kunnen experimenteren en hun passies kunnen vinden. • Ontwerpen van projecten en taken die realistische scenario's en uitdagingen bevatten, waardoor leerlingen praktische ervaring opdoen en leren hoe ze hun vaardigheden in de echte wereld kunnen gebruiken. • Aanbieden van projecten die leerlingen aanmoedigen om zelfstandig onderzoek te doen, problemen op te lossen en kritisch na te denken over hun aanpak en resultaten. • Integreren van projecten en taken die zich richten op 21e-eeuwse vaardigheden zoals samenwerken, communiceren, digitale geletterdheid en ondernemerschap, zodat leerlingen goed zijn uitgerust voor de arbeidsmarkt van de toekomst. • De doelen die de leerlingen aangeboden krijgen hebben een link naar hun omgeving/toekomst. • Leren vindt niet alleen plaats in de school, maar ook buiten de school. Zo krijgen zij door middel van excursies, gastsprekers, samenwerkingen met lokale organisaties en bedrijven/bezoekjes aan lokale bedrijven
--	--

FUNDAMENT	HIER GAAN WE MEE AAN DE SLAG
<p>Samen in beweging</p> <p>Samen op weg naar de toekomst</p>	<p>We willen onze leerlingen zo goed mogelijk voorbereiden op de veranderende toekomst waarbij we een basis leggen voor een levenslang leren.</p>
<p>Onze ambities</p>	<p>Onze gewenste resultaten</p>
<p>Eigenaarschap vergroten bij de leerlingen</p> <p>We willen een werk- en leercultuur neerzetten waarin de doelgerichtheid, de zelfregulatie, de betrokkenheid en het reflectievermogen van onze leerlingen wordt bevorderd. De leerlingen worden aangemoedigd om zelfstandig doelen te stellen, hun leerproces te monitoren en verantwoordelijkheid te nemen voor hun groei en ontwikkeling.</p>	<p>De leerlingen worden aangemoedigd om zelfstandig doelen te stellen, hun leerproces te monitoren en verantwoordelijkheid te nemen voor hun groei en ontwikkeling.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leerlingen hebben een formulier waarop ze de doelen per vak en per blok kunnen zien. • De leerlingen houden hun hun groei per doel bij. • De leerling kan zelf doelen stellen per vak/doel/onderdeel. • De leerling maakt eigen keuzes in zijn eigen leerproces. • De leerkracht weet hoe een leerling aangemoedigd moet worden in zijn eigen leerproces. • De leerkracht weet hoe de verantwoordelijkheid bij een leerling wordt gelegd. • De leerkracht ondersteunt de leerling in het dragen van verantwoordelijkheid. • De leerling kan verwoorden waarom de keuzes worden gemaakt. • De leerling kan zijn eigen leerproces verwoorden.

	<p>Leerlingen zijn intrinsiek gemotiveerd voor hun eigen leren. Ze hebben voldoende zelfsturing om voor zichzelf realistische doelen te stellen en plannen hoe ze deze doelen kunnen bereiken.</p> <p>We versterken het zelfvertrouwen en motivatie door leerlingen regelmatig succes en groei te laten ervaren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De leerkracht heeft tools om het zelfvertrouwen te vergroten. • De leerkracht bespreekt maandelijks de ontwikkeling van de leerling. • De leerkracht laat na elke les reflecteren op eigen handelen/prduct/proces/ontwikkeling. • De leerling is bekend met de eisen die gesteld worden. • De leerkracht geeft dagelijks positieve feedback.
<p>Ontwikkelen van een groeiende mindset We willen dat leerlingen uitdagingen omarmen, veerkracht tonen bij tegenslagen en gemotiveerd blijven om hun doelen te bereiken. Daarbij willen we dat onze leerlingen een positieve houding ten opzichte van leren en persoonlijke ontwikkeling hebben.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Er zijn programma's en activiteiten voor het ontwikkelen van een groeiende mindset en hoe om te gaan met teleurstellingen of als het even niet gaat zoals verwacht. • Leerlingen reflecteren op hun leerproces en voortgang zodat hun groei ook zichtbaar wordt en worden hierbij begeleid door hun leerkracht.
<p>Talenten en passies We willen dat iedere leerling de kans krijgt om te ontdekken waar zijn of haar talenten en passies liggen. Door middel van een gevarieerd programma en activiteiten en samenwerkingsprojecten willen we hen inspireren om hun horizon te verbreden. Wij geloven dat een brede oriëntatie niet alleen bijdraagt aan persoonlijke groei, maar ook aan het ontwikkelen van veelzijdige en nieuwsgierige wereldburgers.</p>	<p>Er is een breed scala aan groepsdoorbroken activiteiten waar leerlingen onder andere leren koken, tuinieren, muziek maken en creatief bezig zijn om zo hun talenten te ontdekken.</p>

11 Formulier "Instemming met schoolplan"

11 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 27RM01
Naam: IKC de Wielen
Adres: P. Zandtstraat 1-3
Postcode: 3354 AT
Plaats: Papendrecht

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad in te stemmen met het van 2024 tot 2028 geldende schoolplan van IKC de Wielen.

Namens de MR,

Oudergeleiding

Brigitte van Roon

Pascalie Marijs

Plaats

Plaats

Papendrecht

Papendrecht


Datum

Datum

24-9-2024

24-9-2024

Handtekening



Handtekening



12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 27RM01
Naam: obs De Wielen
Adres: P.Zandtstraat 1-3
Postcode: 3354 AT
Plaats: Papendrecht

VERKLARING

Het bevoegd gezag heeft het van 2024 tot 2028 geldende schoolplan van IKC de Wielen vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

Naam
C. Ligt

Functie
Bestuurder stichting OPOPS

Plaats
Papendrecht

Datum:

25-9-2024

Handtekening:

