

Schoolplan 2020-2024



Obs Anne Frank
PAPENDRECHT

Inhoud

1. Inleiding	5
1.1 Voorwoord.....	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures.....	6
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	7
2.2 Kenmerken van het personeel	7
2.3 Kenmerken van de leerlingen.....	7
2.4 Kenmerken van de ouders.....	8
2.5 Sterkte-zwakteanalyse (concept)	10
2.7 Landelijke ontwikkelingen	11
3 Grote ontwikkeldoelen	11
3.1 Grote ontwikkeldoelen	11
3.2 Educatief partnerschap	11
4 Onderwijskundig beleid	12
4.1 De missie van de school.....	12
4.2 De visie van de school.....	12
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	13
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	13
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie.....	14
4.5.1 Ontwikkelpunten 2020-2024.....	14
4.6 Leerstofaanbod.....	14
4.6.1 Ontwikkelpunten 2020-2024.....	15
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten.....	15
4.8 Les- en leertijd	16
4.9 Pedagogisch handelen.....	18
4.9.1 Ontwikkelpunten 2020-2024.....	18
4.10 Didactisch handelen	18
4.10.1 Ontwikkelpunten 2020-2024.....	19
4.11 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen.....	19
4.11.1 Ontwikkelpunten 2020-2024.....	19
4.12 Zorg en begeleiding	19
4.12.1 Ontwikkelpunten 2020-2024.....	20
4.13 Extra ondersteuning – passend onderwijs	20
4.13.1 Ontwikkelpunten 2020-2024.....	21

4.14 Resultaten.....	21
4.14.1 Ontwikkelpunten 2020-2024.....	21
5 Personeelsbeleid	21
5.1 Integraal Personeelsbeleid	23
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	23
5.3 Gesprekkencyclus	24
5.4 De schoolleiding.....	25
5.5 Werving en selectie	25
5.6 Introductie en begeleiding	25
5.7 Taakbeleid.....	25
5.8 Professionalisering.....	26
5.9 Verzuimbeleid.....	26
5.10 Mobiliteitsbeleid.....	27
5.11 Onze ontwikkelpunten op personeelsbeleid.....	27
6 Organisatiebeleid	27
6.1 Organisatiestructuur	27
6.2 Groeperingsvormen.....	27
6.2.1 ontwikkelpunten 2020-2024	27
6.3 Het schoolklimaat	28
6.3.1 Ontwikkelpunt 2020-2024.....	28
6.4 Veiligheid	28
6.5 Arbobeleid	28
6.6 Interne- en externe samenwerking	29
6.9 Overgang PO-VO.....	29
6.10 Privacybeleid.....	30
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie	31
6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang.....	31
7 Financieel beleid	31
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	31
7.2 Externe geldstromen	31
7.3 Interne geldstromen	32
7.4 Sponsoring	32
7.5 Begrotingen	32
7.6 Aandachtspunten Financieel beleid	33
8 Kwaliteitszorg	33
8.1.1 Ontwikkelpunten 2020-2024.....	34

8.2 Kwaliteitscultuur	34
8.3 Verantwoording en dialoog	34
8.3.1 Ontwikkelpunten 2020-2024.....	36
8.6 Wet- en regelgeving	36
9 Koersplan stichting OPOPS	36
9.1 Toekomstgericht onderwijs	36
9.2 De kracht van de professional	37
9.3 De noodzaak van goed financieel beleid en beheer.....	37
9.4 Inspirerende en veilige schoolgebouwen.....	37
10 Planning ontwikkelpunten 2020-2024	38
10 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	40
11 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	41

1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan voor onze school voor de periode 2020-2024. Dit schoolplan is een bepalend document dat waarborgen biedt voor de kwaliteit van het onderwijs op onze school. Dit schoolplan is geschreven en opgesteld in de periode van de schoolsluiting vanwege de Coronamaatregelen en de school het onderwijs op afstand heeft verzorgd. De inzichten die zijn opgedaan in deze periode, zullen worden geëvalueerd. Daarnaast zal de school kansen verkennen om deze te behouden. Daarom zien wij dit schoolplan als een dynamisch plan dat, waar nodig en gewenst, tussentijds bijgesteld en aangevuld zal worden. Om de omvang van dit plan te beperken wordt op meerdere plaatsen verwezen naar bijlagen die op school beschikbaar zijn, zoals mappen en documenten rondom personeelsbeleid, schooltaken, diverse regelingen en afspraken.

1.1 Voorwoord

Kwaliteit mag geen toeval zijn. Systematisch werken aan de kwaliteit van onze school is noodzakelijk. Dat houdt in: het juiste beleid formuleren, de juiste handelingen daarbij verrichten en evalueren of we de gestelde doelen bereikt hebben. Bij goed kwaliteitsbeleid is er zowel sprake van streven naar continue verbetering als van het afleggen van verantwoording hierover aan bestuur, medezeggenschapsraad, ouders en inspectie.

In dit schoolplan is onze missie voor de periode 2020-2024 beschreven. Wat we samen met alle medewerkers willen realiseren.

"Samenwerkend leren in een leeromgeving waar iedereen zichzelf mag zijn".

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan is in eerste instantie een intern instrument om onszelf houvast te bieden bij de gemaakte beleidskeuzes en bij de verdere planning van de uitvoering van ons beleid. Voor het schoolteam en de directie geeft het schoolplan richting aan de activiteiten. Per kalenderjaar worden prioriteiten gesteld en vertaald naar een schooljaarplan. Het schoolplan in samenhang met het schooljaarplan maakt het mogelijk om gericht te evalueren en te rapporteren.

De indeling van het schoolplan 2020-2024 is afgestemd op het strategisch beleidsplan van Stichting OPOPS en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: Wat beloven we?), de uitwerking (to do), periodiek beoordelen (to check: Doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader 2017. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. In het hoofdstuk personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam (Cao-PO).

In tweede instantie dient het schoolplan om inzicht te geven op de manier waarop wij nu werken, wat ons beleid is (onderwijs, personeel, financieel) en wat onze beleidsplannen voor de komende jaren zijn. Het beschrijft het doel en de missie van onze school, en op welke manier we deze realiseren. De missie en de visie verwoorden samen de pedagogisch-didactische identiteit van de school en vormen het uitgangspunt voor de kwaliteitsontwikkeling.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. In de planperiode 2020-2024 bespreken wij planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast stellen wij aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan vast voor het komend jaar samen. 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 Strategisch beleidsplan 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. 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 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 2020-2024. Op basis van onze groslijst 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.

De schoolplanperiode wordt via een cyclische werkwijze gespecificeerd in vier jaarplannen. In deze jaarplannen worden de verbeteronderwerpen voor een schooljaar benoemd die voortkomen uit de grote doelen van het schoolplan. Deze verbeteronderwerpen worden steeds aan het einde van elk 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 een actuele ontwikkeling.

2 Schoolbeschrijving

Onze school is één van de 9 scholen die horen bij "Stichting Openbaar Onderwijs Papendrecht-Sliedrecht". Stichting Openbaar Primair Onderwijs Papendrecht-Sliedrecht is een organisatie die met beide benen in de samenleving staat. Stichting OPOPS staat voor onderwijs door van elkaar te leren; in een uitdagende en veilige leeromgeving en dicht bij huis én midden in de samenleving. OPOPS heeft, gelet op ontwikkelingen in de samenleving en haar ambities een strategisch beleidsplan voor de periode 2020 -2024 vastgesteld.

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	OPOPS
Bestuurder:	Mevr. C.J. Ligt
Adres + nummer:	Poldermolen 12
Postcode + plaats	3352 TH Papendrecht
Telefoonnummer:	078 644 9880
E-mail adres:	info@opops.nl

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de school	
Naam school:	OBS Anne Frank
Directeur:	B.Biesheuvel
Adres + nummer:	Rozenstraat 36
Postcode + plaats	3353 VH Papendrecht
Telefoonnummer:	0786151582
E-mail adres:	info@obsannefrank.nl
Website-adres:	www.obsannefrank.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit een éénhoofdige directie: de schoolleider. De directie vormt samen met drie Intern Begeleiders (IB-ers) het managementteam (MT) van de school. Het team bestaat uit:

1 directeur 2 voltijd groepsleerkrachten 12 deeltijd groepsleerkrachten	3 intern begeleiders 2 onderwijsassistent 1 administratief medewerkers	1 conciërge
Van de 22 medewerkers zijn er 18 vrouw en 4 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 01-08-2020).		

Per 01-08-2020	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1	2	1
Tussen 50 en 60 jaar	1		2
Tussen 40 en 50 jaar	1	4	
Tussen 30 en 40 jaar		6	1
Tussen 20 en 30 jaar		3	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal			

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; het is zaak deze groep steeds geschoold te houden betreffende de actuele stand van zaken in onderwijsland.

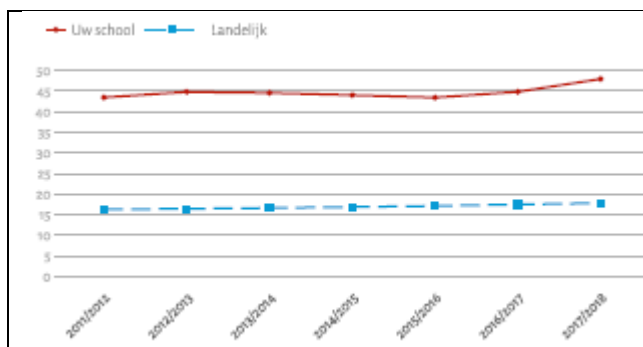
2.3 Kenmerken van de leerlingen

Obs Anne Frank is een school waar kinderen zich veilig voelen en zichzelf kunnen zijn. Het welbevinden, de betrokkenheid bij onderwijs en de ontwikkeling van een kind staan voorop. De school heeft start 2020 de tweede oorkonde voor 'Gezonde school' ontvangen.

Wij zijn een school met een lage drempel voor ouders en leerlingen; een school waar we ons inspannen om goede contacten met ouders te onderhouden zodat de betrokkenheid bij het onderwijs van hun kind toeneemt.

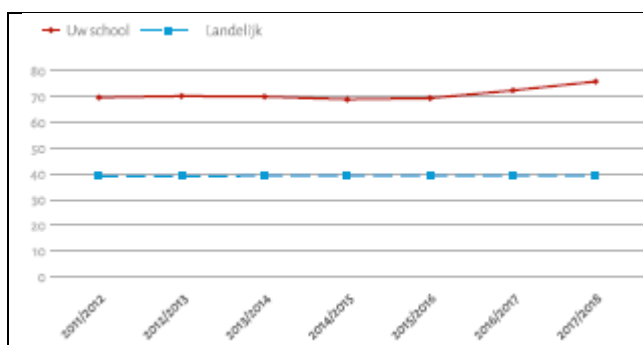
Wij richten ons op kinderen tussen 4 en 12 jaar, hun ouders en de samenleving. De school staat in de wijk Kraaihoek. Een wijk met nieuwbouw koopwoningen en een deel woningen met een lagere huur. De wijk wordt nog steeds uitgebreid met koopwoningen.

2.4 Kenmerken van de ouders



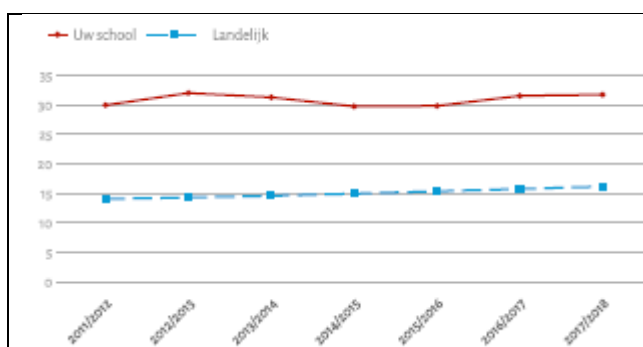
Figuur 2.4.1 Percentage leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond, voor de schooljaren 2011/2012 t/m 2017/2018

Figuur 2.4.1 toont de ontwikkeling in het aandeel leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond. Onder leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond wordt verstaan eerste- en tweede generatiemigranten uit de niet-westerse herkomstlanden.



Figuur 2.4.2 Percentage leerlingen met ouders met een laag inkomen, voor schooljaren 2011/2012 t/m 2017/2018

In Figuur 2.4.2 wordt het percentage leerlingen afkomstig uit gezinnen met relatief lage inkomens gepresenteerd. Onder gezinnen met relatief lage inkomens wordt de laagste 40% van de huishoudensinkomens verstaan. Op obs Anne Frank komt in het schooljaar 2017/2018 76% van de leerlingen uit een gezin met een relatief laag inkomen. Dit is hoger dan het landelijk gemiddelde.



Figuur 2.4.3 Percentage leerlingen afkomstig uit eenoudergezinnen, voor de schooljaren 2011/2012 t/m 2018/2018

Figuur 2.4.3 laat de trend zien van het percentage leerlingen dat afkomstig is uit een éénoudergezin. Landelijk is het percentage basisschoolleerlingen uit een eenoudergezin tussen 2011/2012 en 2017/2018 licht gestegen van 14% naar 16%.

In het schooljaar 2017/2018 bestaat ons leerlingenbestand voor 32% uit leerlingen uit éénoudergezinnen. Dat is hoger dan het landelijk gemiddelde.

De schoolbevolking is zeer divers en rijk aan verschillende culturele achtergronden. Voor het onderwijs betekent dit dat we rekening met verschillen tussen kinderen houden. Om de kwaliteit van het onderwijs te bewaken is het zaak om de specifieke kenmerken van de leerlingenpopulatie, hun onderwijsbehoeften en de consequenties die dat heeft voor het onderwijs in kaart te brengen. Gemiddeld genomen kenmerkt de leerlingpopulatie zich door een lage instroom. Een grote groep

kleuters start met een (taal)achterstand en heeft aanvankelijk t/m groep 4 een grote achterstand in taal, lezen en rekenen. Ook merken we dat de laatste jaren dat een groter aantal kleuters instromen met een geringere mate van zelfredzaamheid en zelfstandigheid. Deze kenmerken en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs nemen wij op in ons schoolplan. Wij richten ons onderwijs in om deze achterstand op te heffen. Daarom investeren wij flink op lees-, taal- en rekengebied. Deze investering is terug te zien in de inrichting van de lokalen welke taalrijk ingericht zijn. Onze methoden en materialen zijn eveneens afgestemd op het type leerling dat de school bezoekt. Wij besteden gemiddeld 20 % meer tijd aan rekenen, taal en lezen en bieden expliciet aandacht aan het aanleren van executieve functies.

Het niveau van de kinderen kent een grote spreiding, van leerlingen die doorstromen naar praktijkonderwijs tot leerlingen die doorstromen naar VWO.



2.5 Sterkte-zwakteanalyse (concept)

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Betrokken, gemotiveerd, professioneel team met verschillende specialisaties, weinig verloop (vaste gezichten) en een laag verzuimcijfer. Goede eindopbrengsten door passend leerstofaanbod voor alle leerlingen. Schoolbrede aanpak t.b.v. analyseren opbrengsten Hoge tevredenheid bij ouders Goede samenwerking interne en externe partners, ouders en vrijwilligers. Sociaal klimaat Veilige school – preventief en curatief - aanbod PBS (Certificaat Gezonde school voor welbevinden) Lerende, ontwikkelingsgerichte organisatie	Kleine lokalen / weinig ruimte Onaantrekkelijk schoolplein/gebouw Het percentage leerlingen die door situatie waarin ze opgroeien een ongelijke kans krijgen is hoog. Veel uitdagingen die veel tijd in beslag nemen wat ten koste kan gaan van de basiskwaliteit. Beperkt aanbod creatieve talentontwikkeling Geen doorgaande leerlijn executieve functies Ontevreden over aanbod woordenschat en begrijpend lezen Luchtkwaliteit in de klas
KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Samenwerking met Wasko – IKC-vorming – meer handen in de school – VVE aanbod afstemmen Samenwerking PABO – opleidingsschool voor student Beschikbaarheid van kunstdocenten uit het VO Samenwerking TOBE – integratie woordenschatontwikkeling met cultuur (VVE + onderbouw) Jeugdeducatiefonds – mogelijkheden voor cultuuraanbod Ervaringen Lock down → onderwijs op afstand Grote groep betrokken ouders- ouders meer meenemen in ontwikkeling kinderen (Lock down) Digitale middelen Geïntegreerde methode wereldoriëntatie.	Veel verhuizingen – regelmatig wisseling van kinderen (met rugzak vol met specifieke onderwijsbehoeften) Bij de instroomgroep is de taalachterstand groot Vanwege kwetsbare thuissituaties te ‘korte’ armen voor zorgleerlingen. Allocatiemodel – achterstandsmiddelen zijn versnipperd. Eindopbrengsten onder druk door minder middelen Financiële situatie OPOPS – te weinig financiële middelen Nadruk op basisvaardigheden – onderwijs te eenzijdig

2.7 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor passend onderwijs
2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
3. Ouders als partners van de school
4. Aandacht voor toekomstbestendige vaardigheden
5. Inzet ICT in het lesprogramma
6. De rol van de leraar komt meer centraler te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen
9. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)
10. Aandacht voor Wetenschap en technologie
11. Nieuw Curriculum voor PO
12. IKC-vorming
13. Het tekort aan leraren
14. Het verzorgen van onderwijs op afstand.

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

De Anne Frank School heeft als ambitie:

Wij willen ieder kind een optimale kans bieden om zich te ontwikkelen en het maximale uit zichzelf te halen.

Dat doen we op een manier waarbij we een balans aanbrengen tussen het 'leren' en alles wat met 'leven' te maken heeft: spelen, werken, jezelf leren kennen, samenwerken en samen leven. Voor ons is het dan ook van belang dat ieder kind groeit in de drie grote doelen van het onderwijs: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming.

Vanuit deze ambitie hebben we voor de komende vier jaar een aantal grote ontwikkeldoelen (streefbeelden) vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen (streefbeelden) vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2020-2024.

1. Op onze school leren wij de leerlingen de basisvaardigheden.
2. Op onze school is de transitie van resultaatgericht naar ontwikkelingsgericht.
3. Op onze school leren wij en bereiden wij leerlingen voor op leren en leven in de 21ste eeuw.
4. Op onze school geven wij invulling aan een KC met onze partner Wasko.
5. Op onze school geven wij invulling aan educatief partnerschap.
6. Op onze school kunnen wij effectief omgaan met leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben.
7. Op onze school geven wij effectieve lessen middels inzet van het Expliciete Directe Instructie model.
8. Op onze school benutten wij steeds meer mogelijkheden van Office 365.

3.2 Educatief partnerschap

Bij educatief partnerschap worden ouders gezien als samenwerkingspartners van de school in opvoeding en het leerproces van leerlingen. Het is belangrijk dat ouders en school een team zijn. Het

streven is dat we samen voor elkaar krijgen dat onze leerlingen met een lach naar school komen en met een lach naar huis gaan. De school is meer dan een instituut waar leerlingen kennis verwerven. Obs Anne Frank is een leef- en leergemeenschap, waar leerlingen zich maximaal kunnen en mogen ontplooien, waar leerlingen zich leren te verhouden tot zichzelf, de ander en de omgeving. We bieden onze leerlingen graag een fijne zinvolle schooltijd in een veilige, inspirerende, uitdagende en vertrouwde omgeving.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

De missie van de school luidt:

"Samenwerkend leren in een leeromgeving waar iedereen zichzelf mag zijn".

Daarmee willen we uitdrukken dat kinderen en volwassenen met elkaar in een prima relatie samen verantwoordelijk zijn voor het ontwikkelingsproces van jong en oud. Door met elkaar samen te werken zijn we een onderdeel in het vormen van onze samenleving.

Daarbij stellen we ons open op naar kinderen en hun ouders, laten we hen deelgenoot worden van onze schoolgemeenschap en streven we naar het ontplooien van ieder kind naar z'n eigen unieke mogelijkheden en in een toenemende mate tot het dragen van verantwoordelijkheid.

De leerling is het hart van ons onderwijs. We omarmen diversiteit en leren leerlingen om nu en in de toekomst actief bij te dragen aan de samenleving. De school is een kansrijke leer- en leefomgeving, waar we bouwen op de bijdragen van medewerkers, leerlingen, vrijwilligers en ouders.



Op obs Anne Frank staat het totale mens-zijn centraal. Naast het behalen van goede resultaten is het ontwikkelen van vaardigheden voor de toekomst en persoonsvorming ook van belang. Wij staan voor kwalitatief goed onderwijs en zelfontplooiing van leerlingen, waar leerlingen zichzelf leren kennen in relatie met de ander en de omgeving.

Obs Anne Frank is erop gericht om het onderwijs af te stemmen op de unieke kenmerken en onderwijsbehoefte van haar leerlingen. Bij het maken van deze onderwijskundige keuzes houden wij er rekening mee dat leerlingen worden voorbereid op de maatschappij van de toekomst, waarbij het vermogen om kennis te verwerven minstens zo belangrijk zal zijn als het beschikken over parate kennis. Leerkrachten moeten leerlingen betekenis geven aan kennis: wat betekent het voor hen, voor anderen en voor de omgeving. Het kritisch hiermee omgaan wordt steeds belangrijker, omdat informatie van alle kanten op de mens afkomt. We besteden dan ook aandacht aan het vermogen van leerlingen om flexibel en bewust met kennisverwerving om te gaan. Dat vraagt onze leerkrachten dat zij over didactische vaardigheden beschikken om leerlingen uit te dagen kritisch te zijn op hun leren. Leren wordt een activiteit van betekenis, wanneer het persoonlijk wordt en wanneer leerlingen er plezier aan beleven.

4.2 De visie van de school

“Niet in rijkdom of macht ligt de grootheid van de mensen, maar in karakter en goedheid.”
Anne Frank

Obs Anne Frank is onderdeel van een Kindcentrum waar kinderen, leerkrachten, medewerkers van Wasko en ouders nauw met elkaar samenwerken. Een Kindcentrum met oog en oor voor elkaar; voor iedereen. Met ons enthousiaste team dragen wij een duidelijke visie op het onderwijs uit.

Al onze leerlingen hebben recht op goed onderwijs. Onderwijs richt zich op zowel **kwalificatie**, **socialisatie** als op **persoonsvorming**. Vragen over goed onderwijs kunnen het beste beantwoord worden in relatie tot wat men er mee wil bereiken. Onderwijspedagogische processen zijn altijd werkzaam in deze drie overlappende domeinen.

De school is een belangrijke plaats voor kinderen. Het biedt leerlingen onderwijs in de eerste jaren van hun leven. Ze leren wie ze zijn en wat ze belangrijk vinden en komen in contact met allerlei overtuigingen. Op school verwerven zij kennis en maken kennis met leeftijdsgenoten. Zowel kennisaspecten (**kwalificatie**) als het ontwikkelen van sociale vaardigheden en het inzicht hebben in sociale verhoudingen (**socialisatie**) zijn daarbij van belang. Het is belangrijk dat kinderen zelf nadenken over wat goed of fout is en welke argumenten daaraan ten grondslag liggen. Zij mogen fouten maken. Door te reflecteren op eerder gemaakte keuzes leren ze zichzelf en de waarden die ze belangrijk vinden steeds beter kennen (**persoonsvorming**).

Het is voor ons een uitdaging om leerlingen hierbij te begeleiden. Graag begeleiden wij onze leerlingen om een juiste plek in te nemen in deze soms complexe wereld. Wij willen bijdragen aan de ontwikkeling om een goed mens te worden.

Onze onderwijskundige visie kan ‘ontwikkelingsgericht’ genoemd worden: iedere dag kijken we hoever het kind is ten opzichte van de doelen die we voor het kind hebben opgesteld en die erop gericht zijn dat aan het eind van de basisschool het maximale is bereikt. Wij gebruiken materialen, systemen en werkwijzen die in de onderbouw zorgen voor een stevige basis, waarna we leerlingen steeds meer medeverantwoordelijk kunnen maken voor het leren. Ze zijn dan intussen gewend aan het telkens weer zoeken naar de volgende stap in hun ontwikkeling en ze gedragen zich verantwoordelijk om die te bereiken.

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

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

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit, omdat we willen bijdragen aan de ontwikkeling tot een goed mens. Leerlingen moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen. De school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de

sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. De school beschikt over een methodiek en een leerlingvolgsysteem voor sociale-emotionele ontwikkeling.

De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen worden tijdens de groeps- of leerlingbespreking met de intern begeleider en/of vertrouwenspersoon van de school besproken. In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken.

Ouders zien wij als partners bij het leren en ontwikkelen. Wij nemen daarin onze verantwoordelijkheid serieus en benaderen ouders op dezelfde wijze, ieder op zijn eigen terrein. Zo zijn ouders en leraren mede-opvoeders.

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

"It takes a village to raise a child", is een oud Afrikaans gezegde waarmee bedoeld wordt dat bij het opvoeden en leren van kinderen alle mensen in de directe omgeving van het kind betrokken zijn. Het is dus de gemeenschap uit de omgeving die allemaal invloed hebben op de ontwikkeling van kinderen. De 'village' duidt op de school, de hulpinstanties, de ouders en andere betrokkenen. We werken nauw samen met externe partners indien de leerling en/of het gezin ondersteuning nodig heeft.

School gaat dan ook niet meer alleen om het leren (kwalificatie), maar ook om het ontwikkelen van sociale vaardigheden, het inzicht hebben in sociale verhoudingen en inzicht in jezelf. Leren doe je overal en is niet meer gebonden aan tijd en plaats.

4.5.1 Ontwikkelpunten 2020-2024

Deze schoolplanperiode willen we de activiteiten die het burgerschap op obs Anne Frank vorm geven borgen waarmee we onze leerlingen bewust willen maken dat zij deelgenoot zijn van de school- en leefgemeenschap.

Obs Anne Frank heeft een aanbod gericht op bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie. Dit aanbod is gebaseerd op een visie, voldoet aan de kerndoelen en voorziet in een doorgaande leerlijn.

4.6 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Obs Anne Frank past het onderwijsaanbod aan op de onderwijsbehoeften van het type leerlingen dat op de school zit (leerling populatie). De school heeft een hoog percentage gewogen leerlingen (ca. 30%); we beschikken over een aanvullend aanbod voor taal en lezen. De geplande onderwijstijd voor rekenen, woordenschat, technisch en begrijpend lezen is op Obs Anne Frank met 20% uitgebreid om aan te sluiten aan de onderwijsbehoeften van deze leerlingenpopulatie.

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 onderwijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften.

Ondanks dat we onze focus op de kernvakken hebben gelegd, streven we bij wereldoriëntatie naar 'het kind als wereldburger'; Anne Frank is ons grote voorbeeld. Door betekenisvolle onderwerpen en leeractiviteiten te kiezen, werken wij als school in de wereld. Bij onze oud-leerlingen zien we dat we

zo succesvol zijn: ze leveren een bijdrage aan de samenleving. Daarom stimuleren we ook onze leerlingen om – hoe jong ook - betekenisvol een bijdrage aan de wereld te leveren.

4.6.1 Ontwikkelpunten 2020-2024

-Versterken van ons woordenschatonderwijs: inzet Kentalis, 4-takt (Verhallen) bij het woordenschataanbod van de taal- en begrijpend lezenmethode. De nadruk hiervan ligt in de onderbouw.

-Een doorgaande lijn in het aanbod bij vakken als rekenen, taal, lezen en begrijpend lezen voor meer of hoogbegaafde kinderen.

-Het borgen van het aanbod voor cultuur. We werken nauw samen met Tobe Kunstmenu (het cultuurhuis). We doen mee aan het traject CMK-school (cultuur met kwaliteit).

–Obs Anne Frank werkt aan de 21^{ste} vaardigheden (communiceren, creatief denken en handelen, kritisch denken, probleemoplossend denken en handelen, samenwerken, sociale en culturele vaardigheden, zelfregulering) en leggen verbinding met de praktijk (samenleving).

-De school verzorgt een (geïntegreerd) onderwijsaanbod passend bij de drie domeinen (kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming). Schooljaar 20/21 willen we overgaan op een methode waarin het aanbod van 21^{ste} eeuw vaardigheden afgestemd is.

-Het onderwijsaanbod is passend bij de verwachtingen van het vervolgonderwijs en de samenleving.

-De leerlijn van de leerstof is leidend in het handelen van de leerkracht.

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vakgebied:	Methode:	Bijzonderheden
Ontwikkeling kleuters:	Piramide	
Executieve functies:	Breinhelden	<i>Groep 1 t/m 3</i>
Woordenschat:	LOGO 3000	<i>Groep 1 t/m 3</i> <i>wereldklas</i>
Begrijpend luisteren:	Werkmap Begrijpend luisteren en woordenschat	
Aanvankelijk lezen:	Veilig Leren Lezen – kim versie Veilig leren lezen	<i>Groep 3</i> <i>wereldklas</i>
Technisch lezen:	Estafette	
	Bouw	
	Methodes t.b.v. remediërende aanpak: -Samen lezen -25woordenprogramma -Ralfilezen	
Taal:	Taal Actief 4 (V4)	
	Methodes t.b.v. remediërende aanpak: -Spelling in de lift	
Rekenen en wiskunde:	Wereld in Getallen 4	
	Methodes t.b.v. remediërende aanpak:	

	-Maatwerk -Rekensprint	
Begrijpend/studerend lezen:	Nieuwsbegrip ABCDE.....Ik begrijp het!	
	Humpie Dumpie	
Woordenschat:	Kentalis/weerwoord Taal Actief	
Schrijven:	Pennenstreken	
Aardrijkskunde:	Blauwe Planeet	<i>Schooljaar 21/22 wordt deze vervangen door een geïntegreerde methode.</i>
Geschiedenis:	Speurtocht	
Natuuronderwijs:	Natuniek	
Verkeer:	Jeugd Verkeerskrant	
Engels:	Groove Me	
Expressievakken:	Moet je doen!	
Bewegingsonderwijs:	Bewegingslessen in het basisonderwijs	

De uitvoering van de betreffende methoden, inclusief de bijbehorende software, is conform de handleidingen.

4.8 Les- en leertijd

Het onderwijs op obs Anne Frank is zodanig ingericht, dat de leerlingen in 8 jaar gemiddeld 940 uur onderwijs ontvangen. De leerlingen kunnen in principe de school in een tijdvak van 8 aaneensluitende jaren doorlopen.

Een haalbaar programma kan niet worden verkregen zonder dat er voldoende tijd voor wordt uitgetrokken. De leerlingen op obs Anne Frank komen gemiddeld met een taalachterstand de school binnen. Deze achterstand heeft een uitwerking op verschillende vakken. Om tegemoet te komen aan deze achterstanden wordt een forse uitbreiding van de leertijd d.m.v. convergente differentiatie en pre-teaching aanbevolen.

Het is belangrijk dat voldoende tijd op het rooster staat en daadwerkelijk wordt besteed aan lezen en taal. De inspectie geeft aan dat de tijd voor taal en lezen ongeveer 8 uur per week zal moeten bedragen. Voor scholen met veel leerlingen met een taalachterstand is meer nodig, namelijk 9-10 uur per week. De leertijd voor taal, lezen en rekenen is op obs Anne Frank uitgebreid.

Leerlingen verschillen in de tijd die ze nodig hebben om het technisch leren lezen onder de knie te krijgen. Sommige kinderen hebben hiervoor wel 6 keer zoveel tijd nodig dan andere kinderen.

Risicoleerlingen profiteren van meer en intensieve aandacht door de leerkracht. In aanvulling op de tijd voor de groep als geheel is een richtlijn dat risicoleerlingen 60 minuten per week extra instructie en begeleiding oefening krijgen. Het gaat hierbij om tijd met de leerkracht die extra instructie en begeleiding geeft.

Groep	Geplande tijd per week	Doelgerichte instructie en oefening
1-2	480 minuten	Minimaal elke dag een kwaliteitsuur met doelgerichte taalactiviteiten. Belangrijke onderdelen: • Beginnende geletterdheid • Fonemisch bewustzijn en letterkennis • Mondelinge taalontwikkeling • Woordenschat Naast de doelgerichte taalactiviteiten in alle activiteiten impliciet aandacht voor taalontwikkeling.
3	420 minuten	Veilig leren lezen

	60 minuten	Aandacht voor automatiseren en herhalen
	60 minuten	Extra aandacht voor woordenschatontwikkeling
	60 minuten	Voorlezen, leesvormen en gevarieerde activiteiten rond boeken in samenhang met Woordenschatontwikkeling.
4	180 minuten	Voortgezet technisch lezen
	60 minuten	Aandacht voor automatiseren en herhaald lezen
	60 minuten	Extra aandacht voor woordenschatontwikkeling
	60 minuten	Voorlezen, leesvormen en gevarieerde activiteiten rond boeken in samenhang met leesbegrip en woordenschatontwikkeling
	300 minuten	Taal; spreken en luisteren, spellen, stellen, woordenschat, taalbeschouwing
5	150 minuten	Voortgezet technisch lezen
	60 minuten	Aandacht voor automatiseren en herhaald lezen
	60 minuten	Extra aandacht voor woordenschatontwikkeling
	60 minuten	Nieuwsbegrip - begrijpend lezen binnen de zaakvakken in samenhang met woordenschatontwikkeling
	45 minuten	Voorlezen, leesvormen en gevarieerde activiteiten rond boeken in samenhang met woordenschatontwikkeling
	300 minuten	Taal; spreken en luisteren, spellen, stellen, woordenschat, taalbeschouwing
6	120 minuten	Voortgezet technisch lezen
	60 minuten	Aandacht voor automatiseren en herhaald lezen
	60 minuten	Extra aandacht voor woordenschatontwikkeling
	60 – 90 minuten	Begrijpend lezen; Nieuwsbegrip - begrijpend lezen binnen de zaakvakken in samenhang met woordenschatontwikkeling
	30 minuten	Voorlezen, leesvormen en gevarieerde activiteiten rond boeken in samenhang met woordenschatontwikkeling
	300 minuten	Taal; spreken en luisteren, spellen, stellen, woordenschat, taalbeschouwing
7-8	60 minuten	Onderhouden van voortgezet technisch lezen
	60 minuten	Extra aandacht voor woordenschatontwikkeling
	120 minuten	Begrijpend lezen: Nieuwsbegrip- begrijpend lezen binnen de zaakvakken in samenhang met woordenschatontwikkeling

	30 minuten	Voorlezen, leesvormen en gevarieerde activiteiten rond boeken in samenhang met woordenschatontwikkeling
	300 minuten	Taal; spreken en luisteren, spellen, stellen, woordenschat, taalbeschouwing

4.9 Pedagogisch handelen

"Samenwerkend leren in een leeromgeving waar iedereen zichzelf mag zijn".

Het pedagogisch klimaat is goed. Er is sprake van een rustig en ontspannen werkklimaat en voldoende ondersteuning van het zelfvertrouwen van de leerlingen door hen positieve en persoonlijke aandacht te geven. De leraren zorgen ervoor dat leerlingen op een respectvolle manier met elkaar omgaan. De leraren hebben goed contact met de leerlingen, tonen in gedrag en taalgebruik voor alle leerlingen respect en stellen hen op hun gemak. Onze ambitie is dat we een veilige leer- en werkomgeving voor leerlingen en medewerkers willen bieden. Om dit waar te maken is het noodzakelijk dat de afspraken over het pedagogisch handelen van de leerkracht en pedagogisch klimaat cyclisch geborgd worden in het kwaliteitssysteem.

4.9.1 Ontwikkelpunten 2020-2024

Schooljaar 2024 heeft de school een doorgaande leerlijn voor groep 1 t/m 8 in executieve functies.

4.10 Didactisch handelen

De school observeert de leerkrachten met KPO observatie-instrument of een vakspecifieke afgeleide daarvan. Het didactisch handelen kenmerkt zich door een taakgerichte werksfeer en betrokkenheid van de leerlingen. De lessen verlopen gestructureerd en ordelijk. De leerlingen zijn geïnteresseerd en werken geconcentreerd. De instructiekwaliteit is op schoolniveau voldoende (>80% audit). Er zijn echter wel verschillen tussen de leraren. We gebruiken collegiale consultatie om van en met elkaar te leren. De school gebruikt EDI om de leerlingen tijdens de uitleg en instructie meer aan bod te laten komen en te zorgen voor interactie en levendige uitwisseling.

De leraren zorgen ervoor dat het doel van de les bij de leerlingen binnenkomt, de leerstof stapsgewijs en begrijpelijk uitleggen, aanwijzingen geven voor het oplossen van problemen en de leerlingen hardop laten meedenken en hun oplossingen onder woorden laten brengen.

De leraren zorgen ervoor dat de leerlingen opletten bij de uitleg en op een taakgerichte manier aan hun opdrachten werken. Onze leerlingen hebben een coöperatieve houding en tonen belangstelling voor de leerstof.

Obs Anne Frank gebruikt vanaf groep 4 Snappet om de leerstof te verwerken. De oorspronkelijke leermethode en handleiding worden gehanteerd in de planning en vorming van de basisinstructie. De software van Snappet wordt gebruikt ter verwerking van de leerstof. De school is zeer kritisch t.o.v. het behalen van leerdoelen in Snappet en stelt hierbij hoge(re) verwachtingen dan het programma voorstelt. De school gebruikt de analysefunctie van Snappet bij individuele leerlinggesprekken. 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.

Onze ambitie is dat het didactisch handelen van de leerkracht van een goede kwaliteit blijft. We borgen cyclisch de afspraken over het didactisch handelen van de leerkrachten. Integraal Personeelsbeleid (IPB) in orde voor een excellente professionele houding van de medewerker.

4.10.1 Ontwikkelpunten 2020-2024

Schooljaar 2020/2021 is het Integraal Personeelsbeleid geïmplementeerd. Er vindt een gesprekkencyclus plaats en leerkracht houden hun bekwaamheidsdossier bij. De school heeft een scholingsplan.

4.11 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Obs Anne Frank is erop gericht om het onderwijs af te stemmen op de unieke kenmerken en onderwijsbehoefte van haar leerlingen. Van onze leerkrachten vraagt dat zij over de didactische vaardigheden beschikken om leerlingen uit te dagen kritisch te zijn op hun leren. Leren wordt een activiteit van betekenis, wanneer het persoonlijk wordt en wanneer leerlingen er plezier aan beleven.

Wij willen de leerlingen leren actief gericht te zijn op leren, op betrokken wijze laten werken aan hun taak en een goede individuele betrokkenheid bij de instructie laten zien. We willen een actieve en zelfstandige houding van de leerling bevorderen. Leerlingen krijgen de ruimte die nodig is om de zelfstandigheid te ontwikkelen. De werkomgeving maakt het mogelijk een zelfstandige houding van de leerling te bevorderen. De regels en procedures zijn duidelijk en het klassenmanagement is van goede kwaliteit. Er is een doorgaande lijn m.b.t. inrichting van de klassen.

In de praktijk is dat merkbaar:

Op verschillende manieren zorgen leerkrachten ervoor dat leerlingen ruimte ervaren om zelf het leerproces in te richten.

- Onze instructiegroepen zijn flexibel zodat naast een inschatting van de leerkracht ook leerlingen kunnen besluiten om (niet) aan te sluiten.
- Kind-gesprekken vanaf groep 7.
- Werken met Snappet waarbij leerlingen kiezen aan welke doelen ze verder werken.
- Werken met dag – en weektaken (groep 1 t/m 8).
- Tijdens het ‘werken’ maken de kleuters eigen keuzes. (planbord)
- Werken met ‘het plusje’ aan opdrachten op eigen niveau
- Werken aan het eigen werkpakket.
- In de bovenbouw wordt in overleg met de leerling het streefniveau (Snappet) bijgesteld.

4.11.1 Ontwikkelpunten 2020-2024

Het kantelpunt naar een actieve en zelfstandige houding verlagen naar groep 5, welke nu in groep 6 ligt, door te investeren in een doorgaande leerlijn in executieve functies en zelfstandig werken.

4.12 Zorg en begeleiding

De school verzamelt vanaf binnenkomst systematisch informatie over de kennis en vaardigheden van haar leerlingen. De ontwikkeling van de leerlingen wordt systematisch vastgelegd in ons leerlingvolgsysteem m.b.v. Parnassys. Er is sprake van warme overdracht van de peuterspeelzaal. In groep 1 en 2 wordt de ontwikkeling van de leerlingen gevolgd met BOSOS. Midden groep 2 maken de leerlingen de Cito toetsen Taal en Rekenen voor kleuters en de CPStoetsen. Vanaf groep 3 worden 2 keer per jaar Cito toetsen afgenomen. De resultaten van de Cito toetsen en Methodetoetsen worden opgenomen in Parnassys. De planning van de Cito toetsen is opgenomen in de zorgkalender.

Tijdens de school- en groepsbesprekingen die tweemaal per jaar plaatsvinden worden de (Cito) resultaten en de resultaten van de methodegebonden toetsen van de school en de groep besproken. Dit gebeurt in teamverband. Leerkrachten geven elkaar feedback op de te nemen vervolgstappen om het onderwijs in de groep meer passend te maken. De leerkrachten analyseren de gemaakte toetsen. Daarnaast voeren zij twee keer per jaar (in oktober en maart) een groepsbespreking met de intern begeleider, waarbij zij het groepsbesprekingsformulier invullen ter voorbereiding. Er wordt gekeken naar de ontwikkeling van leerlingen en de effectiviteit van de aanpak.

Tussentijdse analyses kunnen leiden tot aanpassingen van het aanbod, het groepsplan en/of in de ondersteuningsbehoeften van de leerling(en). Er worden doelen gesteld voor de groep en de leerlingen op het moment dat de ontwikkelingslijn gaat afwijken. Acties worden verwerkt in **het groepsplan**. Daarnaast worden de specifieke onderwijsbehoeften van de groep en de individuele leerlingen zo nodig bijgesteld.

De school werkt vanaf groep 4 niet meer met statische niveaugroepen. De leerkracht gaat vooraf aan de les na wat het niveau van de groep is bij het leerdoel en past zijn handelen daarop aan. De leraren stemmen de instructies, spelbegeleiding, opdrachten en de onderwijstijd af op de behoeften van groepen en individuele leerlingen. Hierbij handelen we vanuit betrokkenheid en welbevinden. Volgens Marzano (2007) is betrokkenheid de basis van effectief leren. Wanneer tegemoetgekomen wordt aan de basisbehoeften van leerlingen ontstaat welbevinden. Een leerling met een hoog welbevinden straalt en heeft rust. Voor ons zijn dit voorwaarden om tot effectief leren te komen.

4.12.1 Ontwikkelpunten 2020-2024

In schooljaar 2020/2021 zijn de analyses op groeps- of individueel niveau verbeterd, waardoor het aanbod nog beter afgestemd wordt op de specifieke onderwijsbehoeften van de leerling. De leerkracht analyseert waarom leerlingen uitvallen en opvallen en reflecteert daarbij op eigen handelen.

4.13 Extra ondersteuning – passend onderwijs

Obs Anne Frank biedt basisondersteuning, zoals omschreven door het Samenwerkingsverband Drechtsteden.

De school signaleert vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben. De aard en de zorg wordt op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaald. De zorg wordt vervolgens planmatig uitgevoerd. Ouders/verzorgers zijn betrokken bij de zorg van hun kind.

Daarbij waarborgt de school de structurele samenwerking met ketenpartners waar noodzakelijke interventies op leerlingniveau haar eigen kerntaak overschrijden of om de eigen professionaliteit te verstevigen. Het verwijzingspercentage naar het speciaal (basis) onderwijs ligt onder of op het landelijk gemiddelde. Het aantal aangevraagde arrangementen ligt in verhouding met de richtlijn en de doelgroep van onze school. Wanneer leerlingen niet genoeg lijken te profiteren gaat de school na waar de ontwikkeling stagneert en wat mogelijke verklaringen hiervoor zijn. Deze leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben worden tijdig gesignaleerd. De leerling wordt besproken in het schoolondersteuningsteam (OT). Er kan aanvullend onderzoek gedaan worden. Dit wordt ook met ouders en/of kind besproken. Er kan besloten worden tot de inzet van een remedial teaching (RT) of van een specialistische consultatie. Voor leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte die structureel afwijkend is van het geboden onderwijsprogramma voor één of meer basisvakken, met een leerachterstand van 1 jaar of meer in één of meer basisvakken, wordt met een eigen leerlijn of OPP gewerkt. In het OPP wordt alle belangrijke informatie verzameld en up-to-date gehouden, zolang de ingezette extra ondersteuning noodzakelijk is.

Verder biedt de school extra verrijking en uitdaging aan meer begaafde leerlingen. Leerkrachten compacten de lesstof, zodat ruimte ontstaat om andere talenten te ontplooiën.

Tenslotte heeft de school een wereldklas; een taalklas waar nieuwkomers vanuit de regio gedurende ca. een jaar een intensief taalprogramma doorlopen.

We willen zorgen voor een goede doorstroom naar het vervolgonderwijs voor de nieuwkomers. Dit wil de school bereiken door goed samen te werken met externe partijen zoals samenwerkingsverband, (voortgezet) speciaal onderwijs en gemeente om een regionale voorziening tot stand te brengen waarin nieuwkomers met een leerachterstand een eerlijke kans krijgen om door te stromen.

Daarnaast streven we naar een passend aanbod voor de betere leerling – hoger niveau. Borging van beleid is hierbij noodzakelijk en om een hiervan een beeld te krijgen zullen er audits plaatsvinden.

4.13.1 Ontwikkelpunten 2020-2024

Het bieden van een extra voorziening voor de meer-en/of hoogbegaafde leerling in de groep. Het materiaal dat binnen de groepen gebruikt wordt, is passend bij de leerling.

Obs Anne Frank school biedt een vorm van extra ondersteuning (in samenwerking met het samenwerkingsverband) op de drie domeinen (kwalificatie, socialisatie, persoonsvorming).

4.14 Resultaten

De eindresultaten liggen in 2017, 2018 en 2019 boven de ondergrens die voor deze school van toepassing is. We hanteren ambitieuze doelen voor het gewenste uitstroomniveau en de Eindtoets van groep 8. Hetzelfde geldt voor de streefdoelen van groep 3 tot en met groep 7. De resultaten op de tussentoetsen liggen aan het eind van de basisschooltijd over het algemeen op of boven de schoolnorm. Het perspectief op positieve eindopbrengsten in de komende jaren is gunstig dankzij de geplande interventies op groeps- en individueel niveau.

Door de cyclische aanpak m.b.v. school- en groepsanalyses en besprekingen over de resultaten en welbevinden heeft de school een reëel beeld van de kenmerken en de leer- en onderwijsbehoeften van de leerlingenpopulatie. Daarbij haalt de school, zover we dat kunnen bepalen, het maximale uit de leerlingen. We constateren dat we leerlingen met gemiddeld een lage instroom uit kunnen laten stromen naar boven het landelijk gemiddelde, in vergelijking met scholen met dezelfde leerlingenpopulatie. De laatste 3 jaar is de uitstroom gelijk met het gemiddelde van alle basisscholen.

De tussenresultaten liggen aanvankelijk onder het landelijk gemiddelde. Dit heeft te maken met de lage instroom in groep 1. De trend is dat deze vanaf groep 5 groeit naar - en incidenteel boven - het landelijk gemiddelde.

4.14.1 Ontwikkelpunten 2020-2024

Het versterken van het woordenschaat aanbod door invoering LOGO 3000.

Het realiseren van een eigentijds onderwijsaanbod voor groep 1 en 2 dat passend is bij de schoolbevolking.

5 Personeelsbeleid

Goed onderwijs wordt gegeven door goede leerkrachten. 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, hen sociale vaardigheden te leren en het begeleiden van ieder kind op weg naar volwassenheid. Het vak van leraar is veeleisend en daarom streeft OPOPS naar een gezonde arbeidsorganisatie waarin mensen worden gestimuleerd om vanuit bevlogenheid te werken aan hun eigen vitaliteit en professionaliteit en daarin goed met elkaar samen te werken. In hun eigen ontwikkeling streven de leidinggevenden ernaar aantoonbaar competent te zijn op alle aspecten van het beroepsprofiel.

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 in hun expertise.

Professionaliteit betekent ook het kunnen samenwerken in teams met professionals uit de jeugdzorg, kinderopvang, sport en welzijn. De leraar is immers spil in een netwerk van allerlei specialisten die gericht zijn op de ontwikkeling van kinderen.

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Integraal personeelsbeleid betekent het regelmatig afstemmen van inzet, kennis en bekwaamheden van medewerkers in relatie tot de doelstellingen van de (school)organisatie. Hierbij is inzicht in de organisatiedoelstellingen en de ontwikkelwensen van de medewerkers van belang.

Met behulp van het periodiek voeren van gesprekken kunnen deze persoonlijke ontwikkelwensen van medewerkers in verband worden gebracht met de organisatiedoelstellingen en worden afgestemd. De gesprekkencyclus is dan ook o.m. gerelateerd aan het professionaliseringsbeleid, het functiegebouw, het taakbeleid en het stagebeleid.

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie, de visie van de school, de kernwaarden en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten zijn de competenties voor L10 en L11.

Daarbij gaan we uit van de volgende competenties:

- interpersoonlijk competent
- pedagogisch competent
- vakinhoudelijk en didactisch competent
- organisatorisch competent
- samenwerking team
- samenwerking omgeving
- reflectie en ontwikkeling

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders en staat ingeschreven in het schoolleidersregister.

Vanuit stichting OPOPS is nieuw beleid gemaakt met betrekking tot de gesprekkencyclus. Voor het plan van aanpak verwijzen wij naar de beleidsstuk "Gesprekkencyclus OPOPS".

Het is onze ambitie om deze schoolplanperiode de gesprekkencyclus met bijbehorende competentiemeter (inclusief bekwaamheidsdossier, functionerings- en beoordelingsgesprekken) te implementeren.

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. De leerkracht maakt afwegingen en keuzes, zowel in de dagelijkse uitvoering als in de bijstelling en verbetering van het 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. De leraar wil zich blijven ontwikkelen in zijn werk en vindt het belangrijk om dat samen met zijn collega's te doen

In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid.

5.3 Gesprekkencyclus

Er vinden met regelmaat gesprekken plaats met het personeel. De school houdt medio 2020 voorgangsgesprekken en ontwikkelingsgerichte gesprekken. Obs Anne Frank wilt echter de gesprekkencyclus verbeteren en broegen, zoals is afgesproken in de gesprekkencyclus van OPOPS. Het is dan ook onze ambitie dit in de komende schoolplanperiode te implementeren.

Daarbij:

- voert de directie jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker centraal. Op basis van het ontwikkelde POP worden de individuele verbeterdoelen besproken in relatie tot de verbeterdoelen van de school.
- voert de directie tweejaarlijks met ieder teamlid een beoordelingsgesprek. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders, en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. De directie geeft tevens een oordeel over de mate van bekwaamheid van de leraar: start-, basis- of vakbekwaam.
- stelt iedere werknemer een POP op n.a.v. het beoordelingsgesprek en de functioneringsgesprekken. De inhoud van het POP is gebaseerd op de competenties die passen bij L10 of L11. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de groepsbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek.
- Heeft de directie inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uitziet, en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie(s) en afspraken, maar ook beperkt door formatieve ruimte en beschikbaarheid van kwalitatief goed personeel.
- Beschikken alle werknemers over een 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.

5.4 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 directie wil adaptief leidinggeven, 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 wordt een team gecreëerd, waarin iedereen gemotiveerd werkt en optimaal presteert en er sprake is van erkende ongelijkheid, maar binnen de organisatie wel gelijkwaardig is. Het uitgangspunt dat ieder teamlid een bijdrage levert aan de ontwikkeling en verbetering van het onderwijs op obs Anne Frank. De schoolleiding geeft opbrengst- en resultaatgericht leiding strevend naar een onderzoekende cultuur waarbij medewerkers zelf verantwoordelijk zijn om doelen voor elk kind en de school te behalen.

5.5 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan. Daarnaast is de competentieset die wij hanteren van belang voor de werving en selectie. Bij het sollicitatiegesprek houden we competentiegerichte gesprekken. De sollicitanten moeten de mate van beheersing kunnen aantonen.

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo InHolland de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO-er in de klas wil (kan) begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan het bestuur. Het stafbureau plaatst de stagiaires op de scholen. 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.

5.6 Introductie en begeleiding

Nieuwe teamleden krijgen een coach en naast de uren duurzame inzetbaarheid een compensatie in de taakuren van 40 uren op jaarbasis (naar rato van aanstelling) voor het inwerken in de organisatie. De coach maakt het nieuwe teamlid wegwijs in de school, de regels en de digitale omgeving. De nieuwe collega wordt op de hoogte gesteld van de missie, de visie en de doelen van de school. Nieuwe teamleden ontwikkelen een POP dat zich richt op het beheersen van de competenties behorend bij een L10 of L11 functie. De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit van de nieuwe collega. De lesobservaties worden uitgevoerd door de coach, de IB-er en de directeur.

5.7 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. Het werkverdelingsplan wordt vóór de zomervakantie aan de PMR ter instemming voorgelegd. Met iedere individuele werknemer worden schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lessen of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden.

5.8 Professionalisering

Onze school kenmerkt zich door een professionele cultuur.

Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB-ers en de coördinatoren groepsbezoeken af aan de hand van een kijkwijzer en worden er nagesprekken gevoerd. Ontwikkelpunten worden opgenomen in het Persoonlijk Ontwikkelings Plan.

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken/ PM-top gesprekken, maar ook tussendoor. 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.

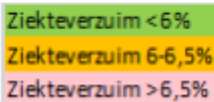
Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. Van elkaar leren door gesprekken of door collegiale consultatie speelt een belangrijke rol in het realiseren van onze ambities. Door regelmatig met elkaar op te trekken wordt er draagvlak en commitment gecreëerd. De hieruit voortvloeiende scholingsverzoeken zijn dan ook vaak passend bij de ambitie van de school.

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.

5.9 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langdurig verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

Naam	2016	2017	2018	2019	2020-01 t/m 2020-06
Anne Frank	3,91%	3,77%	2,08%	4,9%	4,36%



Figuur 5.9.1 Ziekteverzuim obs Anne Frank 2016 t/m 2020-06

Het ziekteverzuim (fig. 5.9.1) op obs Anne Frank is relatief laag. We willen het verzuimpercentage minimaal onder de 5% houden. Door proactief te handelen, door in goed contact met elkaar te zijn en te blijven en het hebben van goede contacten met de bedrijfsarts te hebben, wil de school deze preventieve aanpak continueren.

5.10 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bovenschools management. In januari van elk jaar wordt geïnterviewd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. De uitkomsten worden meegenomen tijdens de jaarlijkse schoolbrede formatiebesprekingen. Verplichte mobiliteit bespreken we in het directiebesluit met de bestuurder.

5.11 Onze ontwikkelpunten op personeelsbeleid

- Personeelsbeleid, waaronder de gesprekkencyclus en bijbehorende competentiemeter is op alle scholen geïmplementeerd. Jaarlijks krijgen alle medewerkers een functioneringsgesprek en iedere medewerker beschikt over een bekwaamheidsdossier.
- Duurzame inzetbaarheid krijgt integrale aandacht in het personeelsbeleid op school. Meenemen in verzuimgesprekken en gesprekkencyclus.
- Collegiale consultatie maakt deel uit van de professionalisering.
- Het functieboek OPOPS is geïmplementeerd waarbij de inschaling in schaal 10 en 11 voor leraren past bij de taken en verantwoordelijkheden.
- De school beschikt over een scholingsplan dat gebaseerd is op de kernwaarden, visie en het onderwijskundig beleid.
- Verdere ontwikkeling als Opleidingsschool

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de negen scholen van de Stichting OPOPS. De directeur geeft leiding aan de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het uitvoeren van het beleid. De directeur wordt bijgestaan door drie interne begeleiders, verschillende coördinatoren en specialisten. De ouders en de personeelsleden worden vertegenwoordigd door de medezeggenschapsraad. Op stichtingsniveau is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. Onze ouderraad is zeer actief. Zij ondersteunt het team bij het organiseren van allerlei activiteiten.

6.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd.

6.2.1 ontwikkelpunten 2020-2024

We streven in deze schoolplanperiode te zoeken naar mogelijkheden om zoveel mogelijk beschikbare middelen te besteden aan onze leerlingen. Wat we met elkaar willen oppakken, zijn principes die we vanuit de 'LEAN'-organisatieprincipes halen: je alleen richten op de dingen die ertoe doen en deze steeds beter doen. Dat vergt efficiëntie en flexibiliteit van onze medewerkers. De directie wil onderzoeken en zich verdiepen in de huidige werkwijze van het leerstofjaarklassensysteem om deze vorm los te laten en welke mogelijkheden dit biedt.

6.3 Het schoolklimaat

Het doel is om het leef- en werkklimaat binnen onze school zo positief mogelijk door alle betrokkenen te laten beleven. Om dit doel te bereiken voeren wij, als team, enkele interventies uit.

- PBS
- Kanjertraining
- Rots en Water / drama
- Leerlingenlijst (sociaal- en emotioneel)
- Pestweek
- Groepsvorming
- Overleg met de leerlingenraad

Obs Anne Frank monitort de sociale en fysieke veiligheid met een vragenlijst afgenomen via de Enquetetool van Vensters. De school gebruikt medio 2020 het signaleringsinstrument ZIEN! en de lijsten van Vensters. De kinderen vullen twee keer per jaar individueel een lijst in, waarmee ze aan kunnen geven hoe zij zich thuis, op school en in hun vrije tijd voelen. De vertrouwenspersoon neemt de ingevulde lijsten in en zal waar nodig actie ondernemen. Een actie bestaat op leerlingniveau uit het voeren van een gesprek en op groepsniveau met de leerkracht aan actieplan opzetten. Bij ZIEN! vullen de leerkrachten een signaleringslijst in. Het doel moet zijn dat op groepsniveau er positief gescoord wordt op welbevinden en betrokkenheid. Als hier een uitval in is, dan volgt een passende interventie.

De school beschikt over een veiligheidscoördinator.

Onze ambitie is dat >90% van de leerlingen zich veilig voelen op school. .

Schooljaar 2019/2020 hebben we het vignet “Gezonde school” op welbevinden wederom ontvangen. We willen ook in schooljaar 2022/2023 dit vignet kunnen behouden. Onze ambitie is om dit vignet in schooljaar 2020/2021 uit te breiden met ‘Gezonde voeding’.

6.3.1 Ontwikkelpunt 2020-2024

Schooljaar 2020-2021 implementeren we de werkwijze van Op-school om onze leerlingen nog beter te volgen, hun veiligheidsbeleving te analyseren en te anticiperen.

6.4 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 school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen.

De school beschikt over een klachtenregeling, een klachtencommissie en een interne en externe vertrouwenspersoon. In de schoolgids worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten met betrekking tot de veiligheid. De school beschikt over drie bedrijfshulpverleners.

6.5 Arbobeleid

Onze school heeft met Perspectief 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. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school. We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en

de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen worden jaarlijkse inspecties uitgevoerd. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven. Op de school is een calamiteitenplan/ brand- en ontruimingsplan aanwezig. Minimaal 2 keer per jaar wordt er ontruimingsoefening georganiseerd.

6.6 Interne- en externe samenwerking

Onze school werkt effectief samen met Wasko (Peuterspeelgroep en Buitenschoolse Opvang). Deze samenwerking is bij de Peuterspeelgroep met name gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties en het realiseren van een doorgaande leerlijn. De IKC-werkgroep heeft structureel overleg. Medewerkers van Wasko verzorgen de organisatie van het continuïteitsrooster. Onderwijsassistenten van Wasko worden ingezet om leerlingen met een arrangement te ondersteunen. Wij werken goed samen met vervolgscholen, ook bij een tussentijds vertrek. 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 loyaal uit.

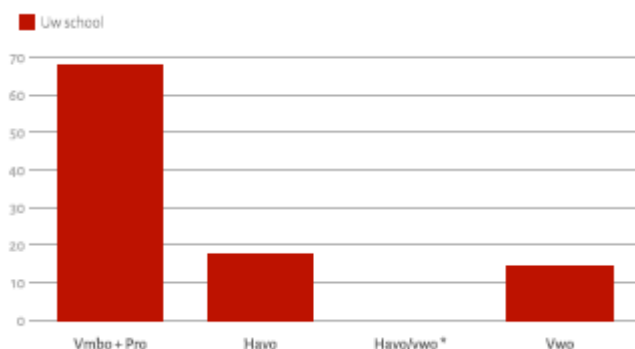
In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

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

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de persoonlijke en de cognitieve ontwikkeling van kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. Gesprekken waarin negatieve emotie tot uiting (kan) komen, worden fysiek met elkaar gevoerd en vinden niet plaats door van middel sociale media of e-mail.

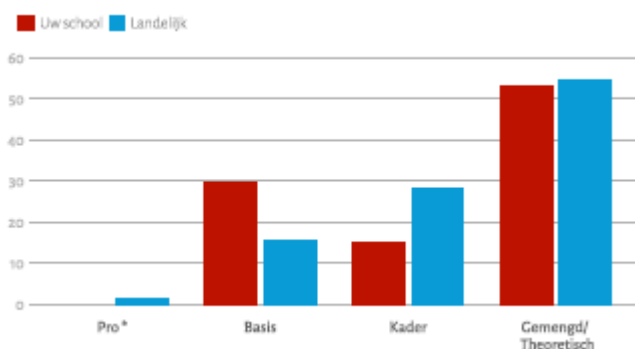
6.9 Overgang PO-VO

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 waaraan we leerlingen leveren. Daarnaast vindt jaarlijks een terugkoppeling plaats waarin duidelijk wordt (tot en met het derde jaar in het voortgezet onderwijs) of de leerling nog op het niveau functioneert van het advies van de leerkracht van groep 8.



Figuur 6.9.1 Procentuele verdeling niveau voortgezet onderwijs oud-leerlingen in leerjaar 3 van het voortgezet onderwijs, voor de samengevoegde uitstroomcohorten 2013/2014 t/m 2015/2016

Figuur 6.9.1 laat een procentuele verdeling van het niveau in het voortgezet onderwijs zien van oud-leerlingen in hun derde leerjaar van het voortgezet onderwijs. Van onze school is 14% van de leerlingen doorgestroomd naar een vwo-opleiding. Het percentage doorstromers naar het havo is 17%. Het percentage doorstromers naar de vmbo en praktijkonderwijs is 68%.



Figuur 6.9.2 Procentuele verdeling oud-leerlingen die zijn doorgestroomd naar het vmbo of praktijkonderwijs (Pro) over de verschillende niveaus in leerjaar 3 van het voortgezet onderwijs, voor de samengevoegde uitstroomcohorten 2013/2014 t/m 2015/2016.

In figuur 6.9.2 is te zien op welk niveau oud-leerlingen binnen de keuze voor het vmbo en praktijkonderwijs terecht zijn gekomen. Landelijk stroomt 2% door naar het praktijkonderwijs, 15% stroomt door naar de VMBO basisberoepsgerichte leerweg, 28% naar de vmbo kaderberoepsgerichte leerweg en 53% naar de gemengde/theoretische leerweg. Van onze oud-leerlingen die naar het praktijkonderwijs of het vmbo zijn gegaan is 53% doorgestroomd naar een opleiding in de gemengde of theoretische leerweg. 15% van onze oud-leerlingen zit in leerjaar 3 op de kaderberoepsgerichte leerweg. 30% van onze oud-leerlingen zit in leerjaar 3 op de basisberoepsgerichte leerweg.

We streven er met ons onderwijsaanbod en -inrichting naar dat 80% van onze leerlingen in het eerste jaar van het VO uitstroomt naar vmbo bb of hoger, 60 % procent van de leerlingen stroomt in het tweede jaar door naar vmbo kb t/m havo en 20% van de leerlingen stroomt door naar het vwo.

Deze norm is in schooljaar 2018/2019 en 2019/2020 behaald. Daarmee zitten we boven de vergelijkingsgroep. De verdere schoolloopbaan van onze leerlingen op het voortgezet onderwijs komt overeen met onze adviezen.

Ouders en leerlingen geven bij het laatste afgenomen tevredenheidsonderzoek zeer tevreden te zijn over de communicatie hoe het advies tot stand komt en de wijze waarop leerlingen en ouders hierin meegenomen en begeleid worden.

6.10 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

6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

Kinderen 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. Voorschoolse educatie wordt aangeboden in Peuterspeelgroep Pinkeltje. Wij werken voor de voor- en vroegschoolse educatie samen met onze partner Wasko, die inhoudelijk vormgeeft aan de Peuterspeelgroep.

6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang: Wasko verzorgt voorschoolse opvang vanaf 7.00 uur. De school is vanaf 08.15 uur open voor leerlingen en de ouders van de kleuters. De tussenschoolse opvang is uitbesteed aan Wasko. De naschoolse opvang wordt verzorgd door Wasko.

7 Financieel beleid

7.1 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. Maandelijks wordt een verzuimrapportage opgesteld en gedeeld met bestuur, directies en raad van toezicht. Verschillen worden besproken met de afdeling P&O en Financiën, alsmede tijdens het reviewgesprek. De bestuurder legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

7.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geoormerkte 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. Bij het vervangingsfonds worden de kosten door ziekte of rechtspositioneel verlof gedeclareerd (via de financiële variant ERDW).

7.3 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag per kind is € 20,00 per jaar. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd. Jaarlijks legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting. Voor de scholreis wordt een vrijwillige bijdrage van €28,00 gevraagd. Voor groep 8 vragen wij een extra vrijwillige ouderbijdrage van € 85,00. Hiermee wordt de kampweek bekostigd.

7.4 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.

7.5 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 directeurs 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.

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 personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie en arrangementsgelden verantwoord. Het personeelsformatieplan 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 meerjaren investeringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen. Vanaf het jaar 2005 zijn de investeringen geactiveerd en op basis van de gekozen afschrijvingstermijnen wordt bepaald wanneer de investering is afgeschreven.

7.6 Aandachtspunten Financieel beleid

De voornemens in dit schoolplan worden al mogelijk gemaakt door de meerjarenbegroting en het meerjaren bestuursformatieplan. Deze afstemming is reeds gerealiseerd en we verwijzen hier naar deze betreffende documenten en de Plan&Controlcyclus waarin de budgetrealisatie wordt gemonitord en gestuurd.

8 Kwaliteitszorg

Een goede school levert kwaliteit. Tegenwoordig brengt iedere school zijn eigen kwaliteit in beeld. 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?

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 leerlingenpopulatie m.b.v. handelingsgericht werken.
- evalueert jaarlijks systematisch de kwaliteit van haar opbrengsten d.m.v. dwarsdoorsneden en trendanalyses.
- 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.

Onze doelen zijn uitgewerkt en worden vertaald naar kritische succesfactoren en meetbaar zijn gemaakt m.b.v. prestatie-indicatoren. De visie en de gewenste resultaten zijn sturend voor het handelen van alle betrokken in de organisatie. De doelstellingen worden gezamenlijk vastgesteld en geaudit. Hiermee tonen we aan dat je doet wat je zegt en we tonen aan dat we de resultaten behalen die we willen behalen. Daarbij stuurt de schoolleiding de kwaliteitszorg aan. Bij de zorg voor kwaliteit zijn personeel, directie, leerlingen, ouders/verzorgers en bestuur betrokken.

De directie maakt een schoolanalyse. De ouder- en leerlingenenquêtes vormen een onderdeel van deze analyse. Vervolgens kijkt deze waar mogelijkheden en kansen voor onze school liggen. Na inspraak van de medezeggenschapsraad zetten wij met het schoolteam elke vier jaar de koers uit voor de komende vier schooljaren. Het geheel is vastgelegd in een document dat het schoolplan heet.

Jaarlijks wordt de koers bijgesteld; het schoolteam evalueert het afgelopen jaar. Nieuwe ontwikkelingen worden opgenomen en er wordt bijgesteld waaraan het komende schooljaar gewerkt wordt. Deze ontwikkelingen staan vernoemd in de schoolgids en het jaarplan.

Twee keer per jaar worden de opbrengsten (resultaten van de toetsen) van de groepen op een systematische wijze geëvalueerd. Deze evaluaties worden vastgelegd, waarna er vervolgacties worden gepland. We gebruiken hiervoor de methodiek van groepsplanloos werken (MasterclassOPO, 2016). De opbrengsten worden vergeleken met de doelen van de inspectie en de normen van school. In het schooljaarverslag wordt verantwoording afgelegd over de opbrengsten en bijbehorende analyses. Dit wordt toegelicht in presentaties aan MR en het bestuur.

8.1.1 Ontwikkelpunten 2020-2024

In schooljaar 2020-2021 zal de school een kwaliteitssysteem implementeren, om het kwaliteitszorgsysteem goed te borgen. Om dit te bereiken werkt de school in schooljaar 2020-2021 volgens het kwaliteitszorgsysteem van Via-4 ondersteund door de digitale omgeving van de WerkWijzer.

8.2 Kwaliteitscultuur

Obs Anne Frank wil zichzelf steeds verbeteren. Het team en hun ouders staan voor de school en werken samen aan de verbeteringen en vernieuwingen van het onderwijs. Verantwoordelijkheden liggen diep in de organisatie verankerd. Het steeds verbeteren van het onderwijs en daarmee de ontwikkeling van leerlingen op een hoger niveau brengen maakt deel uit van het dagelijkse handelen van de leerkrachten en de schoolleiding.

Obs Anne Frank is een lerende organisatie, waar van en met elkaar geleerd om elkaar op een hoger niveau te brengen. Onze school kenmerkt zich door een professionele cultuur.

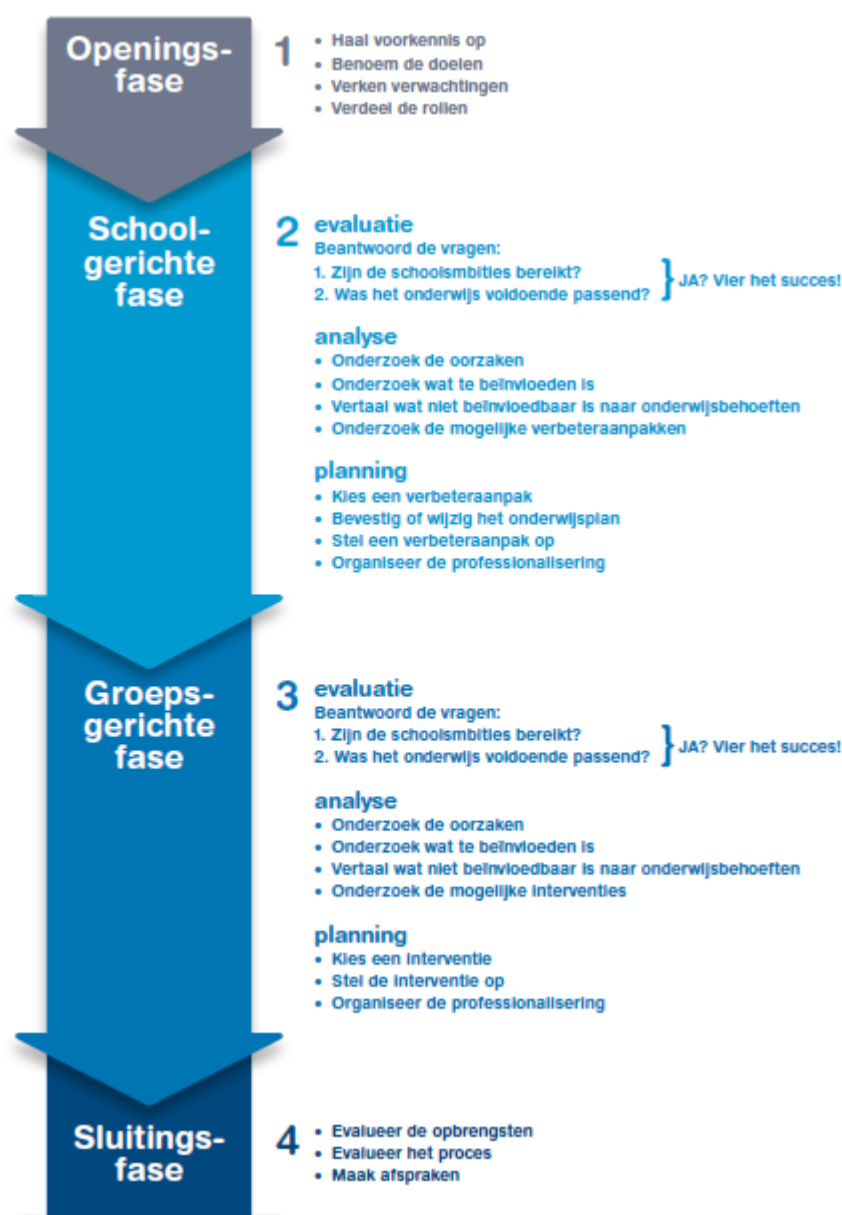
Er is een collectieve overtuiging dat wij op deze manier het verschil maken voor leerlingen; door goed onderwijs te geven met een open blik naar buiten, waardoor ontwikkelingen in de maatschappij en omgeving verbonden worden aan onze eigen visie. Er worden jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd.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

8.3 Verantwoording en dialoog

Obs Anne Frank verantwoordt zich over de doelen en resultaten die zij behaalt in de schoolgids en het jaarverslag. Het jaarverslag wordt ter vaststelling voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De

behaalde opbrengsten worden besproken en toegelicht. De scholen leggen twee keer per jaar actief verantwoording af aan de bestuurder over de voortgang en de behaalde resultaten in reviewgesprekken. Tijdens dit gesprek worden o.a. de opbrengsten besproken en de wijze waarop deze behaald worden. In januari 2019 heeft een audit plaatsgevonden uitgevoerd door “Expertis”. Deze audit ging in haar beoordeling verder dan het meten van de staarden die de Inspectie hanteert. Gedurende deze schoolplanperiode werd een intern auditsysteem voor de scholen van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Papendrecht Sliedrecht opgezet, waarmee we onze kwaliteitszorg willen en kunnen waarborgen. Zelfevaluatie krijgt vorm door middel van het gebruiken de methodiek van Via-4 en de bijbehorende KijkWijzers.

De uitkomsten van het dialoog dat wordt gevoerd met het team, tijdens de zgn. schoolbespreking waar de gemiddelde school- en groepsresultaten besproken worden zijn richtinggevend voor het onderwijs en het handelen van de leerkracht. De bespreking wordt volgens onderstaand model (figuur 8.3) gevoerd. De uitkomsten worden gerapporteerd in het schoolverslag.



Figuur 8.3.1 De schoolbespreking per fase. (Gijzen & Van Hasselt, 2018)

8.3.1 Ontwikkelpunten 2020-2024

Obs Anne Frank heeft een collectieve leercultuur, gericht op voortdurend verbeteren en innoveren. Interne audits maken onderdeel uit van deze collectieve leercultuur.

8.6 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:
- De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie;
- De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt;
- Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie;
- Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt;
- Het school-Ondersteunings-Plan leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband);
- Het school-Ondersteunings-Plan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
- Wij programmeren voldoende onderwijstijd;
- Wij programmeren niet meer dan (maximaal) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8.

9 Koersplan stichting OPOPS

Hieronder staat beschreven wat de ambities zijn op de domeinen onderwijs, personeel, financiën en huisvesting, hoe we hieraan willen werken en welk resultaat we willen behalen.

9.1 Toekomstgericht onderwijs

Ieder kind heeft recht op goed onderwijs. En dat is méér dan alleen ‘de basis op orde’. We weten steeds beter wat dat inhoudt. De wetenschap levert een permanente stroom aan nieuwe inzichten en dat biedt een uitdaging aan alle onderwijsgevers: het eigen didactisch handelen afstemmen op dat wat het kind nodig heeft en daarbij voor ieder kind streven naar telkens een stap hoger. Om krachtig te werken aan de grote onderwijsdoelen ‘socialisatie’ en ‘persoonsvorming’, wordt op de scholen in betekenisvolle thema’s aandacht besteed aan de samenleving, het samen spelen-leren-werken-leven en aan het leren kennen van jezelf in relatie tot de ander en de wereld.

Ook de samenleving verwacht dat we goed onderwijs geven; de onderwijsinspectie ziet daarop toe. We streven actief naar een waardering ‘goed’ voor de onderwijskwaliteit op iedere school. Om dit te bereiken werken we vanuit een heldere kwaliteitsstructuur en werken we in de scholen in een inspirerende kwaliteitscultuur, waarin professionals zich uitgedaagd voelen om zichzelf steeds verder te professionaliseren.

We weten dat we de kracht van de schaalgrootte kunnen benutten om in te kunnen spelen op specifieke onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van leerlingen. Daarom hebben we leerlingenzorg niet alleen op de scholen, maar ook binnen OPOPS en binnen het samenwerkingsverband goed geregeld.

Om vanuit nog meer middelen en expertise het best mogelijke onderwijs te kunnen geven, kijken we als OPOPS ook om ons heen en onderzoeken we hoe we regionaal de positie van het openbaar onderwijs kunnen versterken. Zo werken we ook intensief samen met lokale en regionale partners, zoals kinderopvang en voortgezet onderwijs. Samen zorgen we voor de best mogelijke kansen voor elk kind.

9.2 De kracht van de professional

Goed onderwijs wordt gegeven door goede leerkrachten. 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, hen sociale vaardigheden te leren en het begeleiden van ieder kind op weg naar volwassenheid. Het vak van leraar is veeleisend en daarom streeft OPOPS naar een gezonde arbeidsorganisatie waarin mensen worden gestimuleerd om vanuit bevlogenheid te werken aan hun eigen vitaliteit en professionaliteit en daarin goed met elkaar samen te werken. In hun eigen ontwikkeling streven de leidinggevenden ernaar aantoonbaar competent te zijn op alle aspecten van het Beroepsprofiel.

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 in hun expertise.

Professionaliteit betekent ook het kunnen samenwerken in teams met professionals uit de jeugdzorg, kinderopvang, sport en welzijn. De leraar is immers spil in een netwerk van allerlei specialisten die gericht zijn op de ontwikkeling van kinderen.

9.3 De noodzaak van goed financieel beleid en beheer

Om onze ambitie waar te maken, is het noodzakelijk dat Stichting OPOPS een gezonde financiële basis heeft. Zo kunnen we tegen een stootje en kunnen we investeren in de plannen die we hebben om het onderwijs steeds beter te maken.

Aangezien de inkomsten direct gerelateerd zijn aan het aantal leerlingen dat we op de scholen hebben, streven we naar minimaal vasthouden van het marktaandeel leerlingen in de basisschoolleeftijd.

Bij de uitgaven kiezen we vooral voor ons personeel, aangezien zij de belangrijkste kwaliteitsbepalende factor zijn. Daarbij bedoelen we ook goede materialen, middelen en efficiënte processen om hen te faciliteren bij hun werk, maar ook het kunnen investeren in hun ontwikkeling.

In onze organisatiefilosofie hanteren we principes van LEAN organiseren: schrappen van activiteiten die weinig toegevoegde waarde hebben en juist investeren in zaken die ertoe doen en bewezen waarde toevoeging opleveren. Ook door goed samenwerken, kunnen we onze middelen maximaal inzetten om het best mogelijke onderwijs te realiseren.

9.4 Inspirerende en veilige schoolgebouwen

Scholen hebben gebouwen die van invloed zijn op het welbevinden van leerlingen en onderwijsgevenden. Dan bedoelen we uiteraard de veiligheid, de hygiëne, de uitstraling en inrichting. Ook op onderwijskundig gebied zijn gebouwen van groot belang; als je andere organisatievormen wilt gebruiken in het onderwijs, is de huisvesting een factor die belemmerend of juist bevorderend werkt.

Daarnaast is huisvesting, als deze niet passend is bij het leerlingenaantal, een forse kostenpost, die ten koste gaat van middelen voor onderwijs en personeel. Momenteel geldt ook dat we hoge onderhoudskosten hebben aan de schoolgebouwen en dat we – als we leegstand hebben door lagere leerlingenaantallen – teveel geld kwijt zijn aan huisvesting.

Daarom streeft OPOPS – in samenwerking met de gemeenten Papendrecht en Sliedrecht – actief naar moderne, veilige, gezonde, flexibele en duurzame onderwijshuisvesting.

10 Planning ontwikkelpunten 2020-2024

De uitwerking van de ontwikkelpunten en ambities in jaarplannen zijn opgenomen als verander- of verbeteronderwerpen in de WerkWijzer van Via-4. Samen met het team is hier een prioritering op losgelaten. Vervolgens wordt per schooljaar de keuze gemaakt welke onderwerpen worden uitgewerkt. Dit is de operationele kant van het schoolplan 2020-2024.

Voor deze uitwerking verwijzen wij naar de WerkWijzer van Via-4 waarvoor een gastaccount voor onze stakeholders kan worden aangemaakt.

Thema	Ontwikkelpunt	Schooljaar 2020/2021	Schooljaar 2021/2022	Schooljaar 2022/2023	Schooljaar 2023/2024
Actief burgerschap	Borgen van activiteiten die burgerschap vorm en inhoud geven.		✓		
	Doorgaande leerlijn van aanbod van actief burgerschap.		✓		
	Leerlingenraad optimaal inzetten	✓			
	Wereldburger – samenwerking met GVO/HVO Effectiviteit van lessen en contactmomenten verhogen.		✓		
Leerstof-aanbod	Versterken woordenschatonderwijs	✓			
	Cultuur inzetten ter versterking van taal/woordenschat	✓			
	Breder aanbod cultuur + doorgaande lijn		✓		
	Geïntegreerd onderwijsaanbod voor wereldverkenning en aanbod van 21 ^{ste} vaardigheden.		✓		
	Methode overstijgend –Leerlijnen zijn richtinggevend, niet de methode			✓	
	Versterken aanbod begrijpend lezen.	✓			
	Kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming zijn in balans				✓
	Meer tijd voor de 'Creatieve Ik'			✓	
	Aanbod techniek – inzetten vrijwilligers voor continuering.		✓		
Educatief partnerschap	Ouderbetrokkenheid in de ontwikkeling van het kind verhogen middels intakegesprekken	✓			
Extra ondersteuning	Passend aanbod voor Plusleerlingen (thuisonderwijs) – zelfstandiger onderwijs		✓		
	HB aanbod meerdere vakgebieden	✓			
Organisatie-beleid	Samenwerking IKC – doorgaande lijn versterken	✓			
	Organisatiestructuur onderzoeken – leerstof jaarklassen systeem doorbreken. Inzet OA en LKR.				✓
	Meer gebruik van talenten van collega's over en weer (specialist per vak)				✓
	Onderzoeken van mogelijkheid om groep te splitsen door inzet vakdocenten				✓
	Zelfstandige werkplekken organiseren		✓		
	Zelfstandig werken en zelfstandigheid een plek geven in het aanbod.		✓		
	De school heeft een protocol voor Onderwijs op Afstand	✓			
Actieve en zelfstandige	Doorgaande leerlijn voor groep 1 t/m 8 in executieve functies.	✓	✓	✓	✓

leerhouding van de leerlingen					
	Investeren in kwaliteit leerlinggesprekken		✓		
Pedagogisch beleid	Op-school (HJ) re-integreren / cursus Je klas in beeld	✓			
	Spelend leren toepassen in dagelijks aanbod.		✓		
Schoolklimaat	Gezonde school – gezonde voeding	✓			
Zorg en begeleiding	De analyses op groeps- of individueel niveau zijn verbeterd, waardoor het aanbod nog beter afgestemd op specifieke onderwijsbehoeften van de leerling.	✓			
	Teamscholing Analyseren (HJ) – het individuele kind	✓			
Resultaten	Het versterken van het woordenschaataanbod door invoering LOGO 3000.	✓			
	Het realiseren van een eigentijds onderwijsaanbod voor groep 1 en 2 dat passend is bij de schoolbevolking.	✓	✓		
Kwaliteitszorg	Implementeren kwaliteitszorgsysteem VIA 4	✓	✓		
Personeelsbeleid	Gesprekkencyclus vindt plaats en leerkracht houden hun bekwaamheidsdossier bij. De school heeft een scholingsplan.	✓			
	Collegiale consultatie verder ontwikkelen	✓			
	Tijd om echt te kunnen specialiseren en daar binnen de school gebruik van te kunnen maken.				✓
	Opleiden van IB-er (investeren)		✓		
	De school heeft een rekenspecialist		✓		
	De school heeft een woordenschat specialist		✓		
Verantwoording en dialoog	De school heeft het predicaat 'goed'	✓			

10 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 13RI
Naam: obs Anne Frank
Adres: Rozenstraat 36
Postcode: 3353 VH
Plaats: Papendrecht

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het van 2020 tot 2024 geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

Oudergeleding

Naam:
Datum:
Handtekening

Personeelsgeleding

Naam:
Datum:
Handtekening

Naam:
Datum:
Handtekening

Naam:
Datum:
Handtekening

11 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brinnummer: 13RI
Naam: Obs Anne Frank
Adres: Rozenstraat 36
Postcode: 3353 VH
Plaats: Papendrecht

VERKLARING

Het bevoegd gezag van heeft het schoolplan 2020 tot 2024 van obs Anne Frank vastgesteld.

De bestuurder van OPOPS,

Cindy Ligt

Datum: _____

Handtekening: _____