

SCHOOLPLAN 2022-2026

Obs de Tweemaster



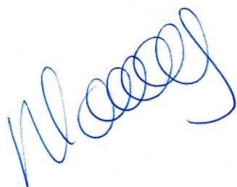
Schoolplan Obs De Tweemaster	4
Uitgangspunten OZHW voor PO en VO	4
Kwaliteit bij OZHW	6
Onze school	7
Relatie met bovenschoolse organisaties	7
Samenwerkingspartners	7
Schoolorganisatie: De organisatie van de school ziet er als volg uit:	7
Missie/ Visie O.b.s. De Tweemaster	7
Stralend naar school	8
1. Ons onderwijs	9
Afstemming, opbrengstgericht werken en directe instructie.....	9
Didactisch.....	9
Pedagogisch klimaat	9
Kernwaarden:.....	9
Burgerschap en Kanjertraining	10
Ouderbetrokkenheid.....	10
2. Onze medewerkers	11
De leerkracht van De Tweemaster.....	11
Persoonlijk ontwikkelingsplan	11
Begeleider startende leerkracht	11
Lesbezoeken.....	12
3. Onze kwaliteit	13
Kennisverwerving.....	13
Passend onderwijs op de Tweemaster	13
De keten van de leerlingenzorg	15
Handelingsgericht werken	16
Waarnemen.	16
Begrijpen.	16
Plannen / Handelen	16
4. Onze SWOT analyse	18
Bijlage 1 Jaarplan 2022-2023	19
Bijlage 2 Jaarplan 2023-2024	22
Bijlage 3 Jaarplan 2024-2025	24

Bijlage 4 Jaarplan 2025-2026	26
Bijlage 5 SOP	27
De Internbegeleider/zorg coördinator.....	30
De reken/taal/lees/HB coördinator.....	31
Onderwijs en innovatie coördinator	31
De schoolopleider/ werkplekbegeleider	32
Begeleider startende leerkracht	32

Vaststelling:

Directeur
Naam school
OZHW voor PO en VO

Datum:



Jenny Everts & Reinoud de Vries
College van Bestuur
OZHW voor PO en VO

Datum:



<Voorzitter>
DR/MR <Obs de Tweemaster>
Datum: 22-06-2022

Schoolplan Obs De Tweemaster

In dit schoolplan brengen we onze visie, onze onderwijsaanpak en ambitie voor de periode 2022-2026 samen.

We koppelen de strategische koers van OZHW voor PO en VO (hierna te noemen: OZHW) aan onze eigen keuzes voor de komende vier jaar. En maken daarbij de vertaling naar het onderwijs, het personeels- en kwaliteitsbeleid op school. In dit plan benoemen we onze doelen en beschrijven we welke stappen we nemen om deze doelen te realiseren. Het geeft sturing aan onze organisatie en sluit aan bij de actuele praktijk van onze school. Het schoolplan is tot stand gekomen door schoolleiding, team, medezeggenschap. De medezeggenschap heeft instemming gegeven op het schoolplan.

Uitgangspunten OZHW voor PO en VO

In de strategische koers “Samen in beweging”, zetten we in op gezamenlijke verantwoordelijkheid en het samen vormgeven van het proces van continue vooruitgang en verbetering. Dit willen we waarmaken voor en met de belangrijkste participanten binnen OZHW: onze leerlingen en medewerkers.

De strategische koers beschrijft de ambities en strategische lijnen van OZHW voor de periode 2022-2026. Het koersdocument is richtinggevend voor de inhoud en uitvoering van de schoolplannen en functioneert als leidraad bij onze dialoog over leren en onderwijs, de ontwikkeling van onze professionaliteit, onze identiteit en kwaliteit.

Vijf leidende principes

OZHW hanteert vijf leidende principes. Deze geven aan waar wij als organisatie voor staan en welke aanpak typerend is voor OZHW.

Het merkvizier van OZHW: Ons merkvizier met onze kernwaarden biedt richting bij het maken van keuzes over onderwijs, samenwerking en hoe we met elkaar omgaan.



- The Students Voice: We hechten groot belang aan de stem van onze leerlingen, onze belangrijkste stakeholders. We nemen de stem van onze leerlingen serieus en betrekken ze bij de vormgeving van ons onderwijs.
- : Ons vertrekpunt is gedeeld leiderschap. Immers, de schooldirecties spelen een belangrijke rol in het stellen van doelen en bereiken van onze strategische ambitie. Zij zijn samen met hun team verantwoordelijk voor de vertaling van de strategische ambities in hun eigen schoolplannen en het realiseren van de doelen.
- 'Evidence-informed' werken: We gebruiken zowel praktijkkennis als kennis uit onderzoek om handelen in de praktijk te verbeteren of te verrijken.
- Toetsingskader: Het kader dat we gebruiken om te toetsen of we de juiste dingen doen bestaat in de basis uit de volgende twee vragen 'Wordt het beter dan we hebben?' en 'Is het de inspanning waard?'

Vier strategische lijnen

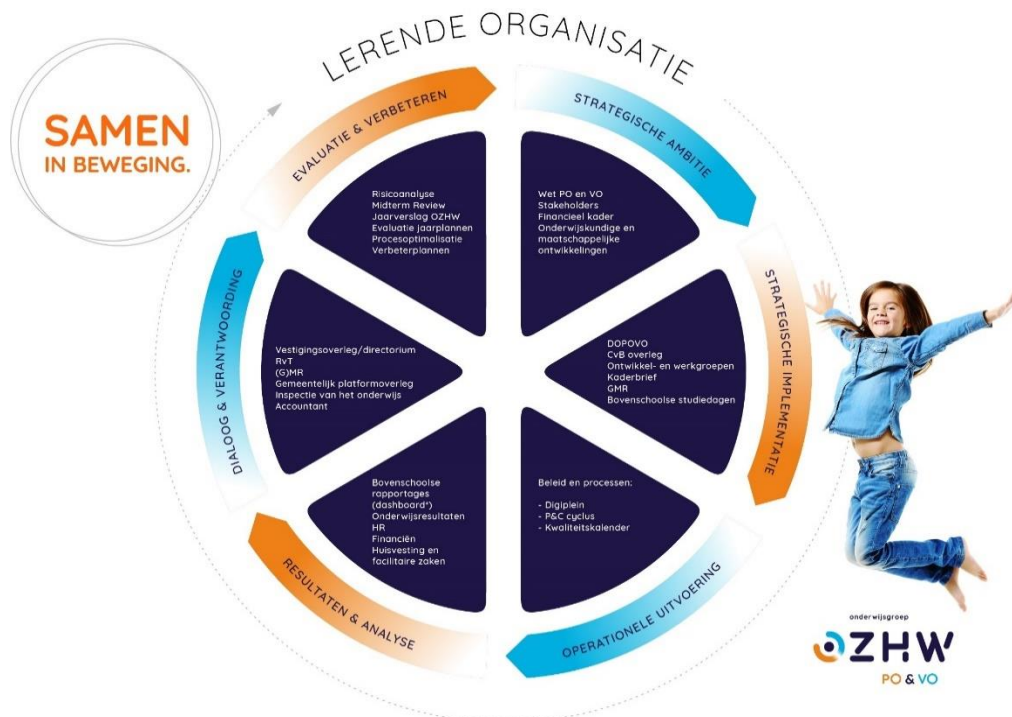
OZHW kiest voor een beperkt aantal, krachtige ambities, waardoor we ons beter kunnen focussen en tegelijkertijd ruimte houden om flexibel te schakelen als de actualiteit daar om vraagt. De strategische koers is opgesplitst in vier strategische lijnen:

- Talentontwikkeling
- Professionele groei
- Samenwerking met belanghebbenden
- Kwaliteitsontwikkeling

Voor de vertaling van de strategische koers, verwijzen wij naar het 'Strategische koersplan OZHW 2022-2026' met de uitgangspunten en deelambities die hierin als richtlijnen dienen.

Kwaliteit bij OZHW

OZHW is een professionele, lerende organisatie waarin vanuit de strategische koers gewerkt wordt. Samen zorgen we ervoor dat onze vier strategische ambities waargemaakt worden. We zoeken afstemming met de hele organisatie op studiedagen, ontwikkeling en/of besluitvorming vindt plaats op meerdere niveaus, zoals in een directeurenoverleg (DOPOVO), in het College van Bestuur (CvB) of via de regietafel van een Professionele Leergemeenschap (PLG). De werkwijze en gemaakte afspraken worden vastgelegd. Hierdoor wordt de continuïteit geborgd in de organisatie.



Let op: bovenstaande afbeelding is CONCEPT

Onze school

Brinnummer	18LQ
Schoolnaam	Obs De Tweemaster
Telefoonnummer	0180- 616144
Gemeente	Barendrecht
Provincie	Zuid-Holland
Vestigings adres	Schoener 120
Correspondentie adres	Schoener 120 2991 JN Barendrecht
Naam bevoegd gezag	Stichting OZHW voor PO & VO (42709)
Correspondentie adres bevoegd gezag	Postbus 96 2990 AB Barendrecht
E-mail school	Info@obs-de-tweemaster.nl

De Tweemaster maakt deel uit van Stichting OZHW voor PO en VO, de stichting voor openbaar onderwijs in Barendrecht, Ridderkerk, Zwijndrecht, Lekkerkerk en Alblasserdam. De school is gelegen in een rustige kindvriendelijke buurt in de wijk Buitenoord. De Tweemaster is in 1975 opgericht en is al geruime tijd een vertrouwd gezicht in de wijk. Daarnaast komen er ook kinderen uit omliggende wijken zoals: Ter Leede, Oranjewijk en Centrum.

De Tweemaster heeft 156 leerlingen, de afgelopen jaren is het leerlingenaantal afgenomen. De reden hiervan is het teruglopend aantal kinderen in de wijk.

Relatie met bovenschoolse organisaties

De Tweemaster behoort tot het samenwerkingsverband RiBA. (Ridderkerk, Barendrecht en Albrandswaard); een interzuilare groep scholen die samenwerkt aan de realisatie van Passend Onderwijs en zorg voor alle kinderen in ons voedingsgebied.

Samenwerkingspartners

De Tweemaster werkt nauw samen met Kinderopvangorganisatie Eiland van Marlyne. De kinderopvangorganisatie verzorgt de volledige kinderopvang van 0 t/m 12-jarigen.

Schoolorganisatie: De organisatie van de school ziet er als volgt uit:

- Directeur
- MT
- 2 Bouwcoördinatoren
- Intern Begeleider,
- 13 Leerkrachten
- 1 Onderwijsassistent
- Vakleerkracht muziek
- Vakleerkracht bewegingsonderwijs

Missie/ Visie O.b.s. De Tweemaster

Onze missie luidt -> goed leren zorgen voor jezelf en de ander. Wij zorgen er op school voor dat de leerlingen op alle gebieden veel kennis en vaardigheden opdoen. Naast lezen, rekenen, taal en de zaakvakken is ons onderwijs gericht op de creatieve vakken en de sociaal emotionele ontwikkeling. Zelfredzaam leren zijn in de breedste zin van het woord. Weten wat goed voor je is en voor de ander, samen werken aan samenwerken.

Kortom...aan het eind van de basisschool zijn onze leerlingen in staat om de stap naar het Voortgezet Onderwijs te maken en zijn ze tevens voorbereid op de 21e eeuwse vaardigheden die de toekomstige maatschappij van hen verwacht.

Werken volgens de principes van het openbaar onderwijs

Stralend naar school

Onze visie is gebaseerd op de waarden die wij hechten aan ons onderwijs. Het onderwijs moet zodanig afgestemd zijn op het niveau van de kinderen dat zij stralend naar school komen.

Onze kernwaarden zijn afgeleid van het woord 'STER', het laatste deel van Tweemaster.

S = Samen werken aan samenwerken

T = Trots op alle talenten

E = Eerlijk – open communicatie

R = Respectvol omgaan met verschillen

Het woord STER staat voor kwaliteit en voor talent. Op De Tweemaster staat het kind centraal, ieder kind is uniek en blinkt uit op zijn/ haar niveau. Wij zien het als onze taak om het maximaal haalbare uit de kinderen naar boven te halen. Ieder kind wordt beschouwd als een ster van De Tweemaster. Wij benadrukken juist waar kinderen goed in zijn en helpen hen daarbij om zich verder te ontwikkelen. Wanneer kinderen zich competent voelen zijn zij ook beter in staat om te leren. Ook de ontwikkelingsgebieden die hen wat meer moeite kosten, gaan hen dat wat makkelijker af. Het spreekt voor zich dat dit ook een positief effect heeft op de resultaten.

1. Ons onderwijs

Afstemming, opbrengstgericht werken en directe instructie

Door het project 'afstemming' staat het 'handelingsgericht werken' centraal op de Tweemaster. De cyclus bij handelingsgericht werken, waarnemen, begrijpen, plannen en handelen, is bepalend voor de dagelijkse aanpak.

We werken met een weekplanning. Onderdeel van 'afstemming' is de effectieve, directe instructie, kenmerkend zijn de korte instructie, verlengde instructie, zelfstandig werken, de instructietafel en aangepast werk. Dit krijgt tijdens de groepsbezoeken veel aandacht. Door deze aanpak is het belang van het goed volgen van de leerlingen duidelijk geworden. Aansluiten bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen is essentieel.

In de komende periode blijft de ontwikkeling van ons onderwijs centraal staan. We denken dat we door het analyseren van de screenings de leeropbrengsten kunnen verhogen.

In het kort is het doel in het schooljaar 2022-2023 en de nieuwe schoolplanperiode het volgende:

Didactisch

- De leerkrachten weten welke invloed zij hebben op de leerresultaten, weten wat de positieve krachten zijn van de school en weten welke leerkrachtvaardigheden effectief zijn. Daarnaast is er een cyclisch systeem om de resultaten te analyseren. Op basis hiervan worden de doelen vastgesteld en indien nodig het dagelijks handelen in de groep aangepast. De groepsplannen nemen een belangrijke plaats in bij het dagelijks handelen van de leerkracht.

Pedagogisch klimaat

- Naast de cognitieve vaardigheden besteden we veel aandacht aan een veilige leeromgeving. Wanneer kinderen zich veilig voelen heeft dit een positief effect op het leerproces en de resultaten. Deze veilige leeromgeving creëren we door aan het begin van het schooljaar extra aandacht te hebben voor de groepsvorming. Leerkrachten zorgen voor werkvormen die het pedagogisch klimaat bevorderen.
- KanVAS het instrument van de Kanjertraining voor de sociaal-emotionele ontwikkeling, wordt twee keer per jaar ingevuld voor de groepen 1 t/m 8. Het 'groepsoverzicht' kunnen we hierdoor completer maken en de uitslagen nemen we op in het groepsplan.
- Het leren omgaan met verschillen en respectvol omgaan met elkaar staan centraal in onze gedragscode. Je behandelt een ander zoals jezelf ook behandeld wilt worden. We handelen volgens sociale veiligheidsprotocol. Ook ouders worden hierbij betrokken.

Kernwaarden:

- Op onze school heerst een veilige leer-en werkomgeving.
- Op onze school werken we samen: leerlingen, leerkrachten en ouders.
- Op onze school hechten we naast de cognitieve vakken, veel belang aan de sociale competentie en burgerschap, respectvol omgaan met verschillen.
- Op onze school ontwikkelen leerkrachten zich voortdurend.

Ons onderwijs streeft drie onderwijsdoelen na te weten;

- het aanleren van kennis en vaardigheden,
- burgerschapsvorming
- persoonsvorming.

We richten ons op een goed evenwicht tussen deze drie onderwijsdoelen. Aan het eind van de basisschool zijn onze leerlingen in staat om de stap naar het Voortgezet Onderwijs te maken en zijn ze tevens voorbereid op de 21ste eeuwse vaardigheden die de huidige en toekomstige maatschappij van hen verwacht.

Burgerschap en Kanjertraining

De Tweemaster hanteert in alle groepen de Kanjertraining. Deze methode is een compleet programma voor basisscholen op het gebied van sociale competenties en democratisch burgerschap. Kinderen voelen zich verantwoordelijk voor elkaar en voor de gemeenschap, en staan open voor de verschillen tussen mensen.

Kernwoorden van de Kanjertraining zijn:

- vertrouwen,
- rust en wederzijds respect,
- sociale redzaamheid,
- ouderbetrokkenheid,
- burgerschap,
- gezond gedrag
- duurzaamheid.

Kanjertraining is gericht op het bevorderen van sociale veiligheid en een prettig schoolklimaat. Meer info vindt u op: www.kanjertraining.nl

Ouderbetrokkenheid

Ouderbetrokkenheid neemt een steeds prominentere plaats in, wij vinden het heel belangrijk om ouders meer te betrekken bij het onderwijsproces van hun kind. We laten ouders ervaren dat we in principe een gezamenlijk belang hebben, we willen het beste voor het kind. Met elkaar in gesprek gaan over de stimulerende en belemmerende factoren voor een kind en afspraken maken over een gezamenlijke aanpak. Indien nodig worden er regelmatig voortgangsgesprekken gepland met de leerkracht om te kijken welke afspraken gehandhaafd kunnen blijven en welke afspraken bijgesteld moeten worden. Alle ouders hebben een individuele code waarmee zij toegang hebben tot het ouderportaal van Parnassys.

Hierdoor kunnen ouders op ieder gewenst moment de gegevens en de vorderingen van hun kinderen bekijken. In eerste instantie gaat het hierbij om de algemene gegevens, de methodegebonden toetsen en de niet-methodegebonden toetsen. Ouders krijgen aan het begin van het schooljaar tijdens de informatieavond uitleg over het ouderportaal en hoe ze met de gegevens om dienen te gaan.

Ouderbetrokkenheid bevorderen we ook door ouders uit te nodigen bij het Kerstfeest en aan het eind van het schooljaar bij het Pleinfeest. Tijdens deze feesten kunnen zij met hun kinderen gezellige activiteiten in- en om de school doen. Tegelijkertijd ontmoeten zij ook andere ouders die zich betrokken voelen bij de school. De ouders van de MR en de Activiteitencommissie zijn gedurende het hele schooljaar regelmatig betrokken bij de school.

2. Onze medewerkers

De leerkracht van De Tweemaster

- Heeft positieve aandacht voor de kinderen en is zichtbaar (ontvangt de kinderen 's morgens en 's middags bij de deur van het lokaal))
- Zorgt voor een goede planning, organisatie, voor duidelijke regels en een goed klassenmanagement
- Zorgt dat de klas opgeruimd is en presenteert het werk van de kinderen.
- Is toegankelijk, open en transparant (kennismakingsgesprekken, projectmiddag, voorlichtingsavond)
- Communiqueert professioneel (rustig, luisteren, ruimte geven, kan omgaan met kritiek met als doel dat ouders zich gehoord en veilig voelen en weten dat er serieus omgegaan wordt met vragen en klachten)
- Is zich bewust van het belang van de Δ ouder – leerkracht – kind
- Deelt de verantwoordelijkheid voor de hele school met alle collega's
- Heeft kennis van zaken, schoolt na en heeft een bekwaamheidsdossier
- Heeft hoge verwachtingen
- Differentieert en hanteert een goede zorgstructuur
- Zorgt voor een goede sfeer in de groep door o.a. rekening te houden met de groepsdynamiek, kinderen te leren respectvol om te gaan met verschillen, voor afwisselende activiteiten te zorgen en een voorstelling te verzorgen.

Persoonlijk ontwikkelingsplan

Elke leerkracht beschikt over een actueel persoonlijk ontwikkelingsplan. Dit plan beschrijft de doelen die de leerkracht nastreeft in het kader van zijn persoonlijke ontwikkeling, wat daarvoor nodig is aan scholing, ondersteuning, begeleiding enz. De leerkrachten stellen hun ontwikkeldoelen zoveel mogelijk af op de doelen van de school. Het plan wordt afgesloten met een evaluatie.

Begeleider startende leerkracht

Doelstelling

De doelstelling van de begeleiding van startende leraren is het bieden van een gedegen basis voor de ontwikkeling van startende leraren, het door goed werkgeverschap binden van deze startende leraren aan OZHW en hen te begeleiden in hun ontwikkeling tot vak volwassen professional.

De begeleiding vindt plaats op basis van leervragen en casuïstiek, aangeleverd door de startende leraar. In de eerste maand van het schooljaar wordt de startende leraar gestimuleerd en geholpen tot het opstellen van een leervraag.

Ieder jaar stelt de startende leraar een nieuwe leervraag op. In onderwijsjaar 3 is intervisie in het PO vrijwillig, hiervoor is het verplicht.

Iedere startende leraar volgt verplicht het intervisietraject. Daarnaast kiest iedere startende leraar minimaal één cursus/workshop uit het aanbod 'startende leraren' van de OZHW Academie.

Uiteraard kan er als onderdeel van professionalisering altijd vrijwillig voor (meer) cursussen, trainingen of workshops ingeschreven worden. De OZHW Academie zorgt elk jaar voor een actueel en aansluitend aanbod. De leidinggevende accordeert de inschrijving, eventueel bespreekt hij de keuze met de startende leraar. In overleg met de leidinggevende mag de startende leraar in uitzonderingssituaties gemotiveerd afwijken van het selectieve aanbod en een andere cursus, training of workshop volgen.

In het PO worden met startende leerkrachten zoveel coach gesprekken gevoerd als nodig zijn. Hier wordt maatwerk geboden per leerkracht en hangt niet samen met het leerjaar.

- De coach observeert lessen tijdens afgesproken en spontane momenten en geeft opbouwende feedback waarbij de startende leerkracht de komende lessen verbetering kan laten zien.
- De coach is het aanspreekpunt voor de startende leerkrachten betreft vragen over de organisatie, didactiek en pedagogiek.
- De coach heeft gesprekken met de startende leerkracht over zijn professionele ontwikkeling.
- De coach ontwikkelt diverse coachings- en begeleidings-vaardigheden en past de basisprincipes van het coachen toe (In lesdoelen o.a. modeling, scaffolding, feedback geven, samen lessen voorbereiden en evalueren, verschil begeleiden-coachen).
- De coach is zich bewust van zijn voorbeeldrol. Hij kan zijn vaardigheden en deskundigheid op specifieke gebieden inzetten om startende leerkrachten te informeren en te begeleiden.

Lesbezoeken

Voor het PO:

Minimaal 5 lesbezoeken in eerste onderwijsjaar

Minimaal 4 lesbezoeken in het tweede onderwijsjaar

Minimaal 2 lesbezoeken in het derde onderwijsjaar

BSL coördinator	Voeren kennismakingsgesprek met nieuwe collega. Voeren 3 gesprekken met alle nieuwe docenten en leidinggevenden i.h.k.v. de leervraag. Organiseren startbijeenkomst op de school. Aanwezigheid bij de Meer dan Welkom bijeenkomst Verzamelen leervragen en clusteren in leer(werk)groepen. Vorbereiden en coördineren 4 leer(werk)groep bijeenkomsten. -Deelname aan bovenschoolse BSL-coördinatiegroep. -Eventuele overige werkzaamheden in het kader van begeleiding startende leraren.
Werkplekbegeleider/coach	Voert meerdere coaching gesprekken met de startende leraar.

3. Onze kwaliteit

De overheid stelt aan alle scholen een aantal wettelijke eisen ten aanzien van de kwaliteit en de inrichting van het onderwijs. In dit hoofdstuk wordt voor de volgende onderwerpen aangegeven hoe de school hieraan voldoet.

De organisatie van ons onderwijs is zo ingericht dat er gewerkt wordt overeenkomstig artikel 8 lid 1-11 uit de WPO. Bij de inrichting van ons onderwijs leggen we onze eigen accenten, die bepaald worden door de identiteit en populatie van de schoolorganisatie. Hoe we dit concreet gestalte geven in de praktijk, hebben we uitgewerkt in verschillende documenten zoals: de schoolgids, het ondersteuningsprofiel en het ondersteuningsplan.

De zorg op De Tweemaster is gericht op het voorkomen van uitval. Dit betekent dat we op De Tweemaster proberen preventief te handelen. Dit houdt in dat we door zorgvuldig opgebouwde leerlingdossiers (digitaal in Parnassys) proberen inzicht te krijgen in de ontwikkeling van de kinderen. De leerlingdossiers bestaan uit:

- Observatielijsten Bosos voor kleuters
- Observatielijsten KanVAS
- De resultaten van het leerlingvolgsysteem(CITO)
- De groepsoverzichten 'afstemming'
- Het intakeformulier jongste kleuters
- Individuele observaties
- Interne onderzoeksresultaten
- Externe onderzoeksresultaten
- Individuele handelingsplannen
- Didactische werkplannen

Kennisverwerving

De Tweemaster hanteert als norm het III-niveau van het CITO-leerlingvolgsysteem. Dit systeem geeft samen met de methodegebonden toetsen duidelijk aan of de kinderen voldoende leren.

In concreto betekent dit dat kinderen die een IV of V score hebben mogelijk in aanmerking komen voor zorg. Hierbij moet in aanmerking genomen worden dat de vaardigheidsscore een goede indicator is voor de vooruitgang van de leerlingen.

Door het handelingsgericht werken en het model directe instructie is het voor ons mogelijk te werken met clusters. Hierdoor kunnen we voor de meeste kinderen in school passend onderwijs verzorgen. Voor de kinderen die hoogbegaafd zijn en die specifieke aandacht nodig hebben, hebben de openbare scholen in Barendrecht de Erasmusklass ingericht.

Passend onderwijs op de Tweemaster

De Tweemaster verzorgt passend onderwijs aan leerlingen met uiteenlopende onderwijs- en zorgbehoeften en stelt hierbij realistische doelen die aansluiten bij het niveau en de behoeften van de leerlingen. Uit de profielen blijken meer mogelijkheden dan onmogelijkheden. De school is eerlijk wanneer het haar grenzen betreft. De balans in de groep is daarbij het uitgangspunt. Uit de besprekingen kwam naar voren dat de grenzen zichtbaar zijn wanneer:

Bij leren en ontwikkeling blijkt dat de school geen passend onderwijs kan organiseren wanneer de leerlingen door onvoldoende tijd en aandacht hun welbevinden structureel verliezen. Wij kunnen ook geen passend onderwijs bieden aan kinderen die de Nederlandse taal niet beheersen en niet in aanmerking komen voor de Schakelklas. We zien alleen mogelijkheden wanneer er voldoende ondersteuning op dit gebied is vanuit het Samenwerkingsverband. Wanneer er te veel leerlingen in één groep meer zeer specifieke ondersteuningsbehoeften zijn, kan er een begrenzing aangegeven worden bij een volgende aanmelding. Naast het welbevinden van de leerling speelt ook het welbevinden van de groep en de leerkracht een rol. Daarbij mag het niet ten koste gaan van de effectiviteit van de lessen en moet het binnen onze organisatorische mogelijkheden passen.

In het fysiek- medisch domein geeft het team aan grenzen te ervaren bij leerlingen met extra fysiek/ medische zorg wanneer dit ten koste gaat van de andere kinderen in de groep en de leerkracht. Een en ander is afhankelijk van de hoeveelheid problematiek die zich al in de groep bevindt. Wanneer leerlingen volledig doof of blind zijn zullen de competenties en de deskundigheid van het team niet toereikend zijn. Leerlingen met zware epilepsie, infusen, stoma's en drainen waarbij geen continue hulp aanwezig is binnen de groep zullen een begrenzing ervaren binnen het team van De Tweemaster.

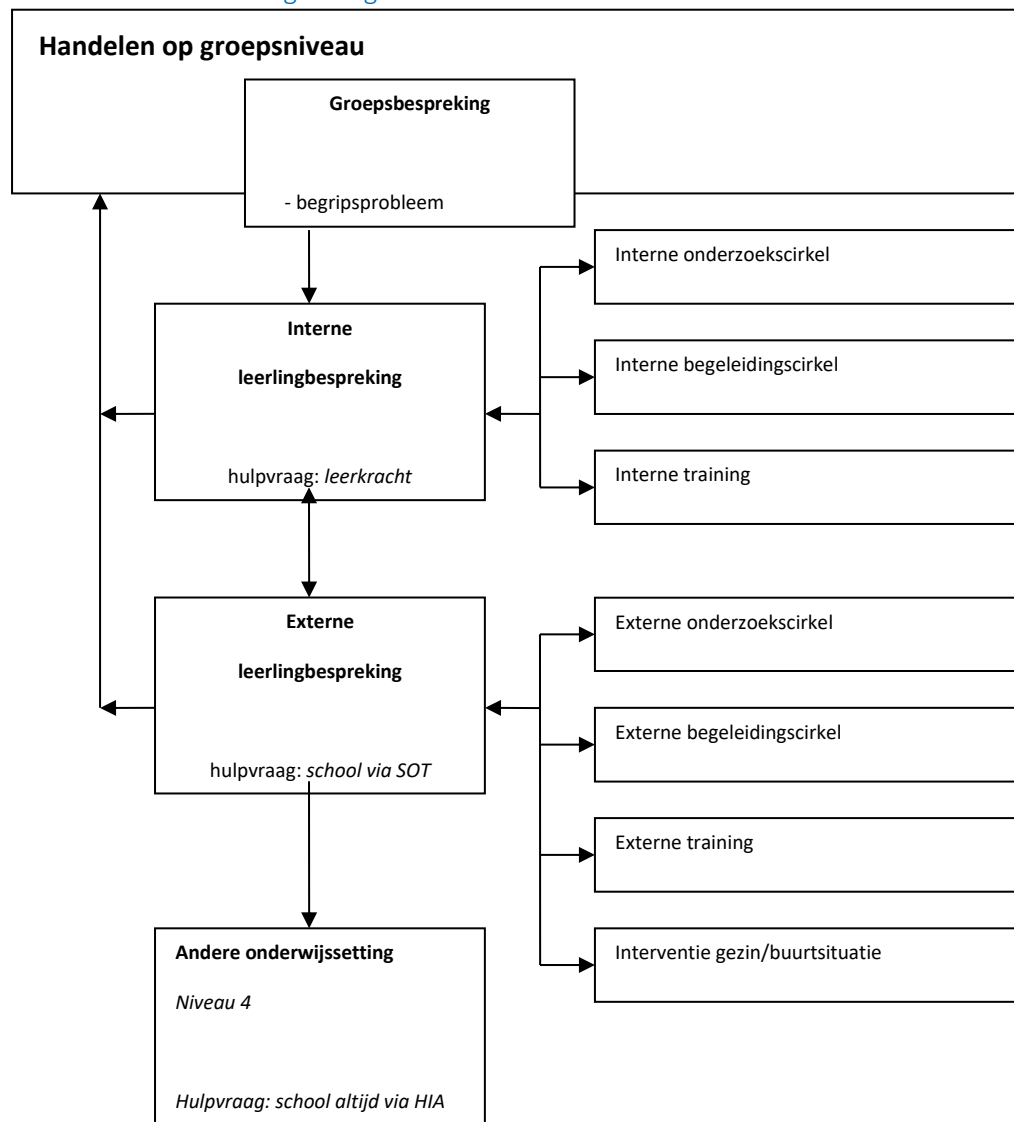
Ten aanzien van de sociaal- emotionele ontwikkeling kan de school geen onderwijs organiseren voor leerlingen die voor zichzelf, medeleerlingen of leerkracht een bedreiging vormen. Ook voor leerlingen waar geen contact mee gemaakt kan worden (relatie) kan geen passend onderwijs georganiseerd worden. De zorg voor deze leerlingen mag niet ten koste gaan van de andere leerlingen en de leerkracht. De grens is bereikt wanneer de balans in de groep verstoord wordt en de effectiviteit van de lessen in het gedrang komt.

Voor specifieke onderwijsbehoeften, die vooral draaien om de thuisituatie wordt er door het team een begrenzing aangegeven op het moment dat er een bedreigende en/of onveilige situatie ontstaat voor het kind, medeleerlingen of de leerkrachten.

Voor specifieke onderwijsbehoeften, die vooral draaien om werkhouding, wordt er door het team begrenzing aangegeven op het moment dat er een bedreigende en/ of onveilige situatie ontstaat voor het kind of de leerkracht. De zorg voor deze leerlingen mag niet ten koste van de andere leerlingen en de leerkracht. De grens is bereikt wanneer de balans in de groep verstoord wordt en de effectiviteit van de lessen in het gedrang komt.

De Tweemaster situeert zichzelf als een smalle zorgschool. We voldoen in meer dan ruime mate aan de basisondersteuning zoals aangegeven in de criteria van de onderwijsinspectie. Op het gebied van diepte ondersteuning hebben we op alle domeinen extra ondersteuningsmogelijkheden, zoals in bijlage 1 SOP 2022-2026 staat beschreven staat beschreven.

De keten van de leerlingenzorg



Handelingsgericht werken

Wij gaan uit van handelingsgericht werken. De cyclus die hierbij hoort heeft 4 stappen:

- Waarnemen
- Begrijpen
- Plannen
- Handelen

Voor 'Waarnemen' en 'Begrijpen' gebruiken wij het groepsoverzicht behorend bij 'afstemming'. In dit overzicht staan de 'stimulerende' en 'belemmerende' factoren centraal. Als die samen met de resultaten zijn vastgesteld kunnen de onderwijsbehoeften vastgesteld worden. Alle kinderen worden in het groepsoverzicht ingevuld.

Waarnemen.

Het waarnemen is in twee delen te splitsen. Het eerste deel wordt gevormd door de concrete gegevens die naar voren komen uit het leerlingvolgsysteem van CITO en KanVAS

Het tweede deel bestaat uit alle observaties, resultaten van gesprekken, Bosos voor de groepen 1 en 2, enz. Voor de tijdsplanning maken wij gebruik van een toetskalender. (Zie bijlage)

N.a.v. het groepsoverzicht, KanVAS en de CITO toetsresultaten voert de intern begeleider 2 keer per jaar met de leerkracht een groepsbespreking. De intern begeleider maakt een verslag van dit gesprek en slaat dit op in het dossier. Een kopie ervan gaat naar de leerkracht.

In deze bespreking wordt over alle leerlingen gesproken. De CITO-resultaten worden vergeleken met deze-leerling-scores van voorgaande jaren en met deze-groep-scores van voorgaande jaren. De onderwijsbehoefte wordt bepaald en er wordt door de leerkracht een didactisch werkplan opgesteld, indien nodig met hulp van de Intern Begeleider.

Uit dit gesprek kunnen ook kinderen naar voren komen (ook vanuit de klassensituatie), die uitvallen op de CITO en nader onderzocht moeten worden of misschien in de toekomst "een probleem" zouden kunnen krijgen. Deze kinderen kunnen, op verzoek van de leerkracht, binnen een af te spreken termijn apart besproken worden. Van deze leerlingbespreking maakt de Intern Begeleider ook een verslag, waarvan een kopie naar de leerkracht gaat. In dat gesprek kan gekozen worden voor een onderzoek en/of een handelingsplan (hieronder toegelicht).

Begrijpen.

De volgende vragen staan centraal:

- Hoe sluit ik aan bij dit kind? (basale ontwikkeling)
- Wat heeft dit kind nodig om zich te kunnen ontwikkelen?
- Wat zorgt ervoor dat dit kind zich competent blijft voelen, dat zijn inbreng er toe doet en dat het kind erbij hoort en gewaardeerd wordt?
- Wat heeft het kind nodig gezien zijn leerstijl, zelfbeeld en eigen'aardigheden'?
- Welke doelen bepaal je voor/met dit kind? (methodische, specifieke en/of aangepaste doelen)
- Wat heeft dit kind nodig om deze doelen te kunnen bereiken?

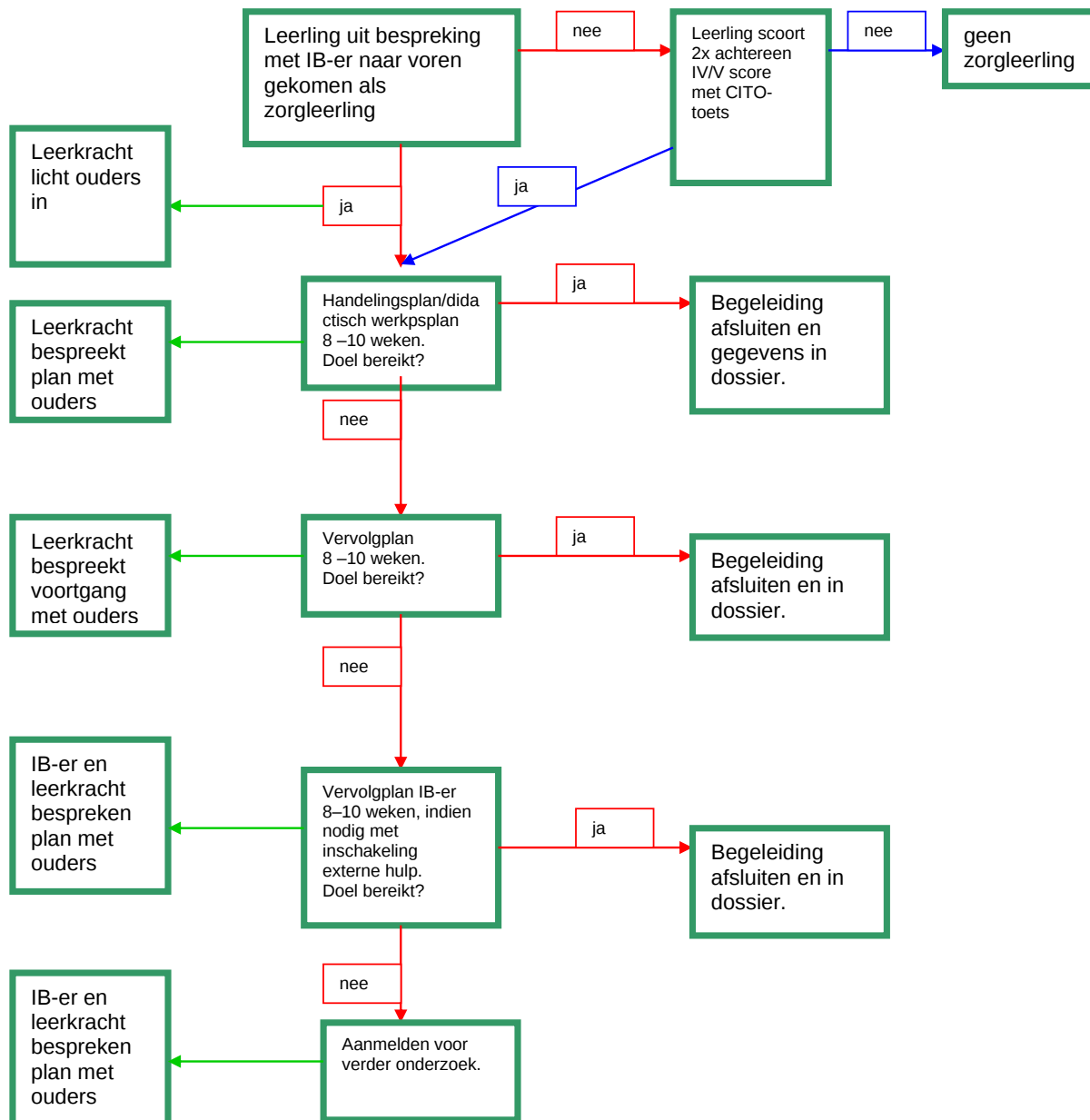
In sommige gevallen zijn de beschikbare gegevens over een kind onvoldoende om een plan op te stellen. Afhankelijk van wat de leerkracht al doet aan signaleren en toetsen binnen de klas, zal de Intern Begeleider in overleg met de leerkracht dan een onderzoeksplan maken.

Onderzoek kan bestaan uit het samen maken van een foutenanalyse; toetsen, een observatie buiten of in de klas, inschakelen van een externe deskundige (bv. WSNS of SMW). Afgesproken wordt wie het onderzoek gaat doen en wanneer het zal plaatsvinden. Als er sprake is van onderzoek of extra hulp in de klas, worden de ouders van de betreffende leerling door de leerkracht altijd op de hoogte gebracht en om toestemming gevraagd. In dit gesprek wordt gebruik gemaakt van het oudergespreksformulier, dat door de ouders na afloop wordt ondertekend. Dit oudergespreksformulier wordt door de IB-er opgenomen in het dossier.

Plannen / Handelen

Naar aanleiding het onderzoek wordt een handelingsplan opgesteld. Dit handelingsplan kan op groepsniveau gemaakt worden of op individueel niveau. Ook kan de uitkomst zijn dat verder onderzoek noodzakelijk is.

Schematische samenvatting:



4. Onze SWOT analyse

SWOT				
	Belangrijkste sterkte organisatie	Belangrijkste zwakte organisatie	Belangrijkste markt kansen	Belangrijkste markt bedreigingen
Onderwijs	21° C skills Engels in alle groepen Hoge uitstroom	Doorgaande lijn waarborgen	Coöperatief leren	Door krimp minder geld (formatie) daardoor onderwijskundig foute keuzes maken
Leerlingen	Techniek en koken met kinderen	Leerling tekort	Kanjerschool	Zorgleerlingen Terugloop leerlingen
Medewerkers	Sterk verbonden team	Te veel taken voor klein team	Vakleerkrachten en specialisten	Werkdruk door uitval leerkracht. Leerkrachten te kort
Kwaliteit	Ervaren team met expertise	Te veel tegelijk doen	Ontwikkelingsgericht werken	Minder financiën is minder kwaliteit
Omgeving	Nieuwbouw	Zichtbaarheid school	Nieuwbouw	Samenwerking NOVA Vertraging nieuwbouw

Bijlage 1 Jaarplan 2022-2023

Jaarplan 2022-2023				
Onderwerp	Doel/ resultaat	Actie	Eigenaar	Relatie tot SBP
Kwaliteit van het onderwijs				
Taal lees specialist	Beleidsplan opstellen mbt technisch en begrijpend lezen.	Doorgaande lijn taal lezen vormgeven nav nieuwste inzichten.	Lizette	Kwaliteitsontwikkeling
Onderwijs en innovatie	Kinderen hebben meer inzicht in hun eigen leerproces.	Onderzoek doen naar de impact van formatie evaluatie en de vertaalslag naar de Tweemaster.	Sanne	The Students Voice
	In leerteambijeenkomsten wordt het onderwijs verbeterd.	Kwaliteitskaart maken voor leerteambijeenkomsten; jaarkalender opstellen.	Sanne	Leading from the middle
HB specialist	Team is geschoold op het gebied van nieuwste inzichten hoogbegaafdheid.	HB specialist begeleid het team nav training HB Novilo. Hierna wordt beleidsplan opgesteld.	Anke + Novilo	Kwaliteitsontwikkeling
Schoolopleider	Schoolopleider is nieuw en wordt opgeleid.	Training schoolopleider, deze begeleidt stagiaires.	Hoge school + Madelon	Leading from the middle
IB	Leeruniek wordt gebruikt als instrument om analyses te maken en vorderingen van leerlingen bij te houden.	Team meenemen in het bewaken van de voortgang en maken van analyses.	IB	Kwaliteitsontwikkeling
	Digitaal toetsen ondersteunt leerkrachten bij het maken van analyses en vermindert werkdruk.	Onderzoek digitaal toetsen, welke toetsen passen bij ons en vanaf welke groep.	IB + Sanne	Kwaliteitsontwikkeling

	Doorgaande lijn Kanjer training en dyslexie is zichtbaar.	Kwaliteitskaart dyslexie en kanjertraining maken .		
Onderwijskundig beleid				
Coöperatief leren	Team is geschoold op het gebied van coöperatief leren.	Team scholing inkopen. 2 groepen draaien een pilot n.a.v. cursus OZHW (Amy en Bernadette). Koppelen resultaten terug in leerteambijeenkomsten.	Team + scholing?	Kwaliteitsontwikkeling
Groep 1/2	Onderbouw heeft visie m.b.t. ontwikkelingsgericht werken.	Scholing onderbouw tav ontwikkelingsgericht werken.	Onderbouw + Sanne	
Doorgaande lijn groep 2 naar 3	Er is een protocol groep 2 naar groep 3.	Onderzoek doorgaand lijn overgang groep 2 naar 3.	Onderbouw + Sanne	
Muziek	Meer muziek in de klas.	Impuls subsidie inzetten voor muziekweek project februari maart met afsluiting in muziekweek.	muziekwerkgroep	Talentontwikkeling
Methode vervanging	Werkgroep heeft nieuwe methode uitgezocht voor aanvankelijk lezen en rekenen.	Onderzoek wordt gedaan naar nieuwe aanvankelijk lees methode groep 3 en rekenen.	Werkgroep leerkrachten	Leading from the middle
Wetenschap en Technologie	Leerlijn techniek is bijgesteld en kan worden geïmplementeerd.	Doorgaande lijn techniek opnieuw tegen t licht houden en bijstellen met nieuwste inzichten.	Joyce + Sanne	Talentontwikkeling
Schoolklimaat geeft veiligheid en respectvolle omgangsvormen				
Kanjer	Hele team heeft Kanjer training gevolgd op zijn niveau. Gedragsprotocol is kanjerproef.	Nieuwe collega's volgen basistraining, de rest op t niveau vervolg. Kanjers (gedrags) protocol vernieuwen en inzetten na goedkeuring.	IB/MT	Burgerschap

Burgerschap	Uitgewerkt Burgerschapsplan is klaar voor invoering.	Doorgaande lijn onderzoek naar hiaten d.m.v. burgerschapsscan.	Sanne	Burgerschap
KanVAS	Kindgesprekken volgens vast stappenplan.	Na signalering spreekt iedere leerkracht met betreffende leerling. Evt. hulp in roepen van kanjer coördinator.	IB	The Students Voice
Profilering				
Ouderbetrokkenheid	Deelname percentage vergroten van zowel de betrokken ouder als de ouderbijdrage.	1 ^e MR vergadering ouders betrekken bij doelstellingen voor de komende 4 jaar. AC opnieuw inrichten en verantwoording geven.	MR Team	Belanghebbende
NOVA	Samenwerkingspartner werkt volgens OZHW richtlijnen.	Starten samenwerking nieuwe partner kinderopvang.	MT + onderbouw	Belanghebbende
Nieuwbouw	Besluit wordt genomen voor verbouw of nieuwbouw.	Oriëntatie fase.	Bestuur + MT	Profilering

Bijlage 2 Jaarplan 2023-2024

Jaarplan 2023-2024				
Onderwerp	Doel/ resultaat	Actie	Eigenaar	Relatie tot SBP
Kwaliteit van het onderwijs				
Taal lees specialist	Vanaf groep 4 werken we volgens ons protocol.	Invoeren leerlijn taal-lezen en d.m.v. groepsbezoeken collega's coachen op voortgang.	Lizette.	Kwaliteitsontwikkeling
Onderwijs en innovatie	Formatieve evaluatie is onderdeel van de lessen in de bovenbouw.	Invoeren formatieve evaluatie.	bovenbouw	The Students Voice
	Leerteambijeenkomsten werken volgens jaarplan.	Onderwerpen uit jaarplan komen terug in leerteambijeenkomsten.	Team	Kwaliteitsontwikkeling
HB specialist	Beleidsplan HB is klaar.	Specialist HB implementeert de leerlijn en coach collega's.		Talentontwikkeling
IB	Leeruniek wordt door een ieder op gelijke wijze ingevuld.	IB zorgt ervoor dat alle plannen klaar staan in Leeruniek zodat de collega's op een eenduidige wijze kunnen werken.	IB	Kwaliteitsontwikkeling
	Kwaliteitscoördinator.	IB controleert en stimuleert collega's te sturen op referentie niveau.	IB	Kwaliteitsontwikkeling
	Digitaal afnemen cito gr 5.	Invoeren digitaal toetsen	IB	
Onderwijskundig beleid				
Coöperatief leren	Invoeren coöperatief leren.	Het hele team is geschoold en gaat hiermee experimenteren. D.m.v collegiale consultatie leert men van en met elkaar.		Talentontwikkeling
Groep 1 2	Doelen zijn zichtbaar in hoeken.	Collega's werken de doelen uit in de hoeken.	Onderbouw	Kwaliteitsontwikkeling

Overgang 2 naar 3	Er is een berekend aanbod overgang groep 2 naar 3.	Protocol groep 2 naar 3 wordt ingevoerd.	Onderbouw	Kwaliteitsontwikkeling
Methode vervanging	VLL vervangen Rekenen vervangen Engels methode onderzoeken.	Invoeren methode aanvankelijk lezen. Invoeren methode rekenen. Werkgroep onderzoekt nieuwe Engels methodes.	Team	Leading from the middle
Wetenschap en Technologie	Aanpassingen in leerlijn techniek zijn zichtbaar in het curriculum.	Nieuwe doorgaande lijn techniek wordt ingevoerd.	Joyce	Talentontwikkeling
Schoolklimaat geeft veiligheid en respectvolle omgangsvormen				
Kanjer	Scholing team loopt volgens planning. Kanjers protocol is in werking.	Collega's weten wanneer ze vervolg cursus moeten volgen. Collega's handelen volgens het nieuwe protocol.	Kanjer coördinatoren	Burgerschap
Burgerschap	Doorgaande lijn invoeren.	Collega's weten waar hiaten zitten en werken hier planmatig aan.	Sanne	Burgerschap
Profilering				
NOVA	Kinderopvang en Tweemaster functioneren als 1 team.	Victor de Verkenner en peuters werken volgens doorgaande leerlijn	Onderbouw en kinderopvang	Belanghebbende
Nieuwbouw	Verhuizing is een feit.	Collega's denken mee over inrichting en uitvoering verhuizing.	Team	Profilering

Bijlage 3 Jaarplan 2024-2025

Jaarplan 2024-2025				
Onderwerp	Doel/ resultaat	Actie	Eigenaar	Relatie tot SBP
Kwaliteit van het onderwijs				
Onderwijs en innovatie	Leerteambijeenkomsten werken op basis van onderzoek.	Leerteambijeenkomsten inzetten op verhogen kwaliteit onderwijs.	team	Kwaliteitsontwikkeling
HB specialist	We werken volgens protocol.	Iedereen is op de hoogte van het protocol en kan deze vertalen naar zijn groep.	Anke	Leading from the middle
IB	Kwaliteit coördinator.	IB stuurt collega's aan op werken volgens referentieniveau.	IB	Kwaliteitsverbetering
Onderwijskundig beleid				
Coöperatief leren	Vervolg cursus coöperatief leren is gevolgd.	Collega's worden geschoold op cursus verdieping collegiale consultatie. Met collegiale consultatie versterkt men elkaar.	team	Kwaliteitsontwikkeling
Groep 1 2	Onderbouw werkt ontwikkelingsgericht.	Pilot ontwikkelingsgericht werken gestart bij de onderbouw.	Onderbouw	Kwaliteitsontwikkeling
Overgang 2 naar 3	Aansluiting naar werken in groep 3.	Uitbreiding werken in hoeken groep 3.	Onderbouw	Kwaliteitsontwikkeling
Methode vervanging	Engels heeft een nieuwe methode	Implementeren methode Engels vanaf groep?	Midden-bovenbouw	Kwaliteitsontwikkeling
Schoolklimaat geeft veiligheid en respectvolle omgangsvormen				
Kanjer training	Nova werkt volgens richtlijnen kanjer school.	Doorgaande lijn BSO/TSO/Eiland Marlyne; Collega's van externe organisaties zijn geschoold volgens kanjer training.	Nova collega's	Burgerschap

Profilering

NOVA	Samenwerking is geïntensiveerd	Warme overdracht van peuters naar kleuter en observaties IB worden vormgegeven.	Onderbouw + Eiland Marlyne	Belanghebbende
------	--------------------------------	---	----------------------------	----------------

Bijlage 4 Jaarplan 2025-2026

Jaarplan 2025-2026				
Onderwerp	Doel/ resultaat	Actie	Eigenaar	Relatie tot SBP
Kwaliteit van het onderwijs				
Onderwijs en innovatie	Leerteambijeenkomsten zijn geborgd.	Team werkt volgens protocol en houdt elkaar scherp.	Team	Kwaliteitsverbetering
HB specialist	Doorgaande leerlijn HB is geborgd.	HB specialist ziet erop toe dat collegas het protocol goed implementeren.	Anke	Leading from the middle
IB	Kinderen worden digitaal getoetst op kernvakken vanaf groep 5.	Digitaal toetsen ondersteunt de collega's met het maken van de analyse	Team en IB	Kwaliteitsverbetering
Onderwijskundig beleid				
Coöperatief leren	Borging coöperatief leren.	Alle leerkrachten werken volgens de principes van coöperatief leren.	team	Kwaliteitsontwikkeling
Groep 12	Groep 1 2 werkt ontwikkelingsgericht.	Collega's gebruiken methodes als naslagwerk.	Onderbouw	Kwaliteitsontwikkeling
Doorgaande lijn creatieve en zaakvakken	Leerlijnen zijn opnieuw tegen het licht gehouden.	De leerlijnen worden opnieuw uitgewerkt en bijgesteld.	Werkgroep	Talentontwikkeling
Wetenschap en Technologie	Robotica toevoegen aan leerlijnen.	Implementeren B-bot en Osmo	Joyce	Talentontwikkeling
Profilering				
NOVA	Nova werkt als 1 team	Er is geen verschil in organisatie, collega's versterken elkaar.	Tweemaster en Eiland Marlyne	Belanghebbende

Bijlage 5 SOP

 De Tweemaster STALEND NAAR SCHOOL	Schoolondersteuningsplan (SOP) 2022-2026
Deel 1: Schooldeel	
o.b.s. De Tweemaster is een kleinschalige, vooruitstrevende, openbare basisschool in de wijk Buitenoord. De kinderen uit de buurt, maar ook van de aangrenzende wijken, komen naar onze school. Onze missie luidt: goed leren zorgen voor jezelf en de ander. Onze populatie is een mooie afspiegeling van de maatschappij. In principe is ieder kind, ongeacht hun culturele achtergrond en/ of geloofsovertuiging welkom. Kindcentrum Nova, locatie Tweemaster beschikt over volledige kinderdagopvang voor kinderen van 0 t/m 12 jaar. We gaan vanaf schooljaar 2022-2023 nauw samenwerken met Eiland Marlyne. De medewerkers van beide organisaties hebben nauw contact en stemmen hun aanbod met elkaar af. Wij zullen ons opnieuw oriënteren welke stappen we nog moeten nemen om een volwaardig kindcentrum te kunnen zijn. De Voor- en Naschoolse opvang wordt verzorgd door pedagogische medewerkers van Eiland Marlyne. Dit geldt tevens voor de peuterspeelgroep, kinderdagopvang en Victor de Verkenner. De Tussenschoolse opvang wordt geregeld door Stichting de Overblijf. Na schooltijd maken we gebruik van Brede schoolactiviteiten die door externe partijen worden georganiseerd. Voor de hoog-/ meerbegaafde kinderen maken we voor de groepen 5 t/m 7 gebruik van de Erasmusklas in Barendrecht. Deze kinderen krijgen dan onderwijs met gelijkgestemden, waarbij zij leren leren. Aankomend schooljaar gaan we als team aan de slag met onze visie op hoogbegaafdheid en vandaar uit zullen we verder gaan met het (her)schrijven van ons beleid. Voor de groep 8 kinderen werken wij nauw samen met het Dalton Lyceum, de kinderen die meer uitdaging nodig hebben, maken gebruik van het pré-gymnasium. Tevens werken wij nauw samen met Focus Beroepsacademie. De kinderen voor wie de overgang naar het VO op vmbo -bb, een grote stap is, maken gebruik van de Pré- Focusklas.	
Wat kunnen wij als schoolteam al?	
	Aantal personen:
Intern begeleider	2 (1 voor groep 1/2) en 1 voor groep 3 t/m 8)
Kankercoördinator	2 (1 is ook internbegeleider)
Anti-pestcoördinator	1 (is ook intern begeleider)
Leescoördinator (bevorderen van leesplezier)	1

Ervaring met ASS, AD(H)D, TOS	Alle leerkrachten
Ondersteuning bieden aan dyslectische kinderen. (BOUW!)	Alle leerkrachten.
Wat kunnen we als schoolteam (nog) niet?	
Binnen de school zijn er diverse mogelijkheden op passend onderwijs te organiseren, maar de mate waarin de school de ruimte heeft om leerlingen op te nemen in de diverse groepen of waarin wij handelingsverleggen dreigen te worden, worden voornamelijk bepaald door balans/ zorgdruk in de groep, op dat moment. Onder die balans in de groep bedoelen wij de ruimte die er is voor de leerkracht en de leerlingen die al op school zijn om een veilige, pedagogische leeromgeving te scheppen waarbinnen de leerlingen/ leerkrachten zich optimaal kunnen ontwikkelen. Bij de balans in de groep gaan we uit van de combinatie van leerling kenmerken, groepssamenstellingen en de vaardigheden van de leerkracht van de groep. Mogelijk kan er door (passende) ondersteuning wel voldoende perspectief ontstaan, waardoor de balans binnen de groep blijft. Grenzen aan de mogelijkheden in het kader van passend onderwijs zijn als de relatie met de leerling niet (meer) ontstaat, de leerling zich structureel niet 'welbevindt', andere kinderen of de leerkracht zich niet meer 'welbevinden' of de veiligheid in het geding is. Wanneer de balans in de groep verstoord raakt of dreigt te raken door de specifieke onderwijsbehoefte van een leerling, dan gaat groepsbelang altijd voor het individuele belang en zullen wij in samenspraak met ouders, leerkracht en het samenwerkingsverband zoeken naar een passende onderwijsplek.	
Welke vaardigheden gaan we als schoolteam de komende 4 jaar ontwikkelen en hoe gaan we dat bereiken?	
Het voltallige team volgt komend jaar de bijeenkomsten omtrent de visie(hoog)begaafdheid op de Tweemaster. Aan de hand hiervan zullen wij een nieuw plan ontwikkelen hoe wij deze groep kinderen gerichter kunnen signaleren en tegemoet kunnen komen aan hun onderwijsbehoeften. We gaan binnen de school aan de slag met student voices. We willen de leerlingen meer verantwoordelijk maken voor hun eigen leerproces. Het voor de leerlingen inzichtelijk maken waar ze zitten in hun leerproces en wat zij nodig hebben om verder te komen in hun leerproces. Met de kinderen succescriteria opstellen. Vaardigheden op het gebied van de 21-ste eeuwse vaardigheden uitbouwen, zodat we toekomstgericht onderwijs blijven aanbieden. We willen daarbij de coöperatieve vaardigheden bij inzetten, zodat de kinderen op een speelse manier vaardigheden leren. Het team zal binnen de OZHW academie scholing volgen.	
Deel 2: typering van de (wijk)gemeente binnen SWV RiBA	
• Uitersten verschillen in leerlingen populatie: lager inkomen: noodzakelijk om voorzieningen in te zetten; hoger inkomen: ouders met meer middelen en stimulerende omgeving • (V)echtscheidingen • Ouderbetrokkenheid • NT-2 leerlingen • Verborgene problematiek • Toename problematiek • Kritische ouders / goed geïnformeerde ouders • Grote verschillen in kansen van huis uit • Steeds kleinere middengroep • Rotterdamse leerlingen (lastig met wijkteams, zorg uitzetten) • Véél zij-instromers • Minder initiatieven vanuit kinderen	

- Veilig om buiten te spelen; veilige groene omgeving

Wat kunnen we als netwerk in de (wijk)gemeente al?

- Belang van het kind staat centraal, zeker bij zij-instromers
- Onderling contact/scholen weten elkaar te vinden
- SOT's / HIA
- Duidelijke structuur
- Samenwerking wijkteam/scholen (SOT) schoolcontactpersoon
- Kerken, stichtingen die vrijwilligerswerk in kunnen zetten (of fondsen)
- Expertise inzetten om andere scholen te 'helpen' met vragen
- • Partners weten elkaar te vinden hoewel niet alle partijen participeren in de netwerken. Bijv. voor de zorg: leerplicht (BAR); kijk op welzijn (BAR); CJG; vrijwilligersorganisaties; buurtsportcoach • Contact met vluchtelingen + zorg

Wat kunnen we als netwerk in de (wijk)gemeente (nog) niet?

- Duidelijke communicatie en overdracht vanuit de peuterspeelzaal/kinderopvang voor een doorgaande lijn, dit wisselt per kinderopvangorganisatie + voortgezet onderwijs
- Voltijd onderwijs voor HB (problematiek); Plusklas is aanwezig, het gaat om volledig onderwijs gespecialiseerd in HB)
- HB in combinatie met gedrag (afhankelijk van school)
- Gebruik maken van elkaars expertise. De basis: op de hoogte zijn van elkaars kwaliteiten en tekortkomingen
- Groepsaankpak, vooral gedrag, vanuit wijkteam en SWV
- Meer inzicht in het aanbod van het wijkteam (wat is mogelijk, ook voor preventie)
- Vlot!! Expertteams bij elkaar brengen (SOT/HIA); HIA: redelijke workload voor de voorbereiding van dit soort gesprekken opzetten.
- Onvoldoende in staat om gerichte preventieve zorg in te zetten binnen de scholen (expertise, middelen)
- Thuiszittersprobleem oplossen
- Voldoende plekken SO, binnen de regio.

Welke vaardigheden gaan we als netwerk in de (wijk)gemeente de komende 4 jaar ontwikkelen en hoe gaan we dat bereiken?

- Expertise gedrag: overzicht van mogelijkheden Yulius
- Vlottere doorstroming bij het wijkteam
- Expertise in wijkteam bij cultuurgebonden problematiek
- Onderzoeken naar gedrag binnen 1 maand
- Snellere doorverwijzing; Duidelijkheid in doorverwijzing; Accurate intake
- Opvang 'bijzondere' kleuters
- SMW om lichte psycho sociale en emotionele problemen op te vangen bij leerlingen = preventie
- (Nog) meer gebruik maken van elkaars expertise > ontmoeten
- Meer in SOT; Niet soppen maar Sotten
- Crisisopvang (time-out)
- Zeer divers opleidingsniveau ouders in de wijk (R-zuid tot hoog-opgeleid)
- Motorische problematiek bij kinderen
- Ouders staan achter het gedrag van leerlingen en niet achter de leerkracht
- Diverse problematiek: - vechtscheidingen - ruzies tussen ouders van verschillende leerlingen
- Dure opvang peuters > ouders laten hun 2e en 3e kind thuis
- Taalproblematiek bij kinderen (VVE?)
- Contacten met wijkagent onderhouden en evt uitbreiden
- Sociale problematiek in groep 8
- Omgang met Social media

De Internbegeleider/zorg coördinator

De taak van **zorgcoördinator** omvat zowel leidinggevende, coördinerende, coachende, beleidsvoorbereidende en beheersmatige aspecten. Hij/zij adviseert de directie en vervult in het kader van de leerlingenzorg een initiërende, motiverende, ondersteunende en bewakende rol naar collega's. De **zorgcoördinator**, helpt leerkrachten om leerproblemen bij leerlingen op te sporen, stippelt trajecten uit om die leerlingen te begeleiden en is de schakel met het SWV

De intern begeleider is verantwoordelijk voor de leerlingenzorg en heeft **coördinerende en begeleidende taken**. Voert klassenconsultaties uit, hij/zij helpt leerkrachten en ouders met hulpvragen over kinderen. Hij/zij voert ook gesprekken met ouders en leerkracht over het kind.

- De ib'er begeleidt leerkrachten bij het afstemmen van hun pedagogisch en didactisch handelen op de behoeften en mogelijkheden van de leerlingen in de groep en het adequaat omgaan met diversiteit (verschillende culturele, sociaaleconomische, etnische en taalachtergronden) van leerlingen.
- Richting de directeur vervult de ib'er de rol van adviseur.
- De ib'er houdt rekening met diversiteit tussen teamleden, zet effectieve communicatiestijlen in en bevordert de teamontwikkeling
- De ib'er kent methoden en technieken voor onderzoek naar leerprestaties en ontwikkeling van leerlingen, beschikt over kennis van de invloed van diversiteit in de leerling populatie en weet hiermee om te gaan.
- De ib'er zet de juiste methoden en technieken voor onderzoek in, analyseert de uitkomsten, adviseert over mogelijkheden om het onderwijsaanbod, zorgaanbod en leerkrachtgedrag te verbeteren en draagt deze bevindingen goed over.
- Daarnaast ondersteunt en begeleidt de ib'er leerkrachten bij het doen van onderzoek en het vertalen van de uitkomsten naar concrete acties
- De ib'er ordent en ziet toe op de verwerking van gegevens over de leeropbrengsten op leerling-, groeps- en schoolniveau.
- De ib'er gebruikt zowel papieren als digitale administratiesystemen en zorgt binnen de school voor toegankelijkheid van de informatie en door middel van protocollen voor een juist gebruik hiervan.
- De ib'er overziet het gehele lesaanbod binnen de school, de doorlopende leerlijnen en de te behalen doelen.
- De ib'er zorgt voor een duidelijke structuur en afspraken om binnen de school de onderwijsbehoeften van leerlingen volledig en tijdig in beeld te krijgen.
- Hiertoe bewaakt de ib'er de voortgang van de toetsingen en de uitvoering van de handelings- en groepsplannen.
- Bij de leerkrachten stimuleert hij goed klassenmanagement en een efficiënte inzet van de onderwijstijd.
- Daarnaast zorgt de ib'er voor een goede uitvoering en afstemming tussen projecten gericht op de kwaliteit van het onderwijs- en zorgaanbod binnen de school.
- De ib'er past waar nodig veranderingen toe binnen de school om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Hiervoor houdt de ib'er zich op de hoogte van relevante ontwikkelingen in en buiten het onderwijs. Hij heeft hierbij oog voor de behoeften van de leerlingpopulatie en sluit hier nauw op aan.
- De ib'er treedt op als adviseur/sparringspartner van de directeur en adviseert over het selecteren en uitvoeren van projecten. Hij heeft hierbij oog voor de draagkracht en het ontwikkelpad van de school.
- De ib'er kent de sociale kaart, onderhoudt en bouwt een netwerk op met externe partners die ondersteunen bij de begeleiding van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften en coördineert de samenwerking met deze partijen.
- Als zorgmakelaar zorgt hij hierbij voor een heldere afbakening van taken en rollen.

- De ib'er ziet toe op het onderhouden van een goede relatie met ouders /verzorgers en ondersteunt teamleden hierbij.
- De ib'er laat een professionele beroepshouding zien en bevordert dat ook bij teamleden.
- De ib'er staat open voor feedback, evalueert het eigen functioneren en het handelen van anderen.
- De ib'er stelt zich op de hoogte van relevante onderwijsontwikkelingen en past het eigen handelen indien gewenst aan.

De reken/taal/lees/HB coördinator

Taken op beleidsniveau

- Opstellen en evalueren van het beleidsplan
- Overleg met de directie/IB/werkgroep
- Vergaderpunt mbt voorbereiden en uitvoeren
- Bijhouden ontwikkelingen
- Bewaken kwaliteit
- Aansturen werkgroep

Taken op leerling, klassen- en leerkracht niveau

- Vraagbaak en luisterend oor voor collega's
- Experimenteren en onderzoeken van nieuwe hulpmiddelen
- Begeleiden van collega's met het omgaan met leerlingen met speciale onderwijsbehoeften
- Onderzoeken van reken/taal/lees/HB problemen bij een individuele leerling

Taken op schoolniveau

- Beheren van materialen
- Kwaliteitsbewaking; schoolanalyse bespreken in teamvergaderingen
- Bevorderen deskundigheid van het team

Taakomschrijving werkgroep

- Beheren van materiaal
- beleidsplan schrijven en evalueren
- methode evaluatie
- Leerlijnen inzichtelijk maken

Onderwijs en innovatie coördinator

Als OIC onderzoek je de haalbaarheid van de ideeën die jij en je collega's hebben over innovatie en kijk je wat de organisatie nodig heeft om uitdagingen aan te kunnen. Jouw rol is het initiëren en sturen op deze processen. Je gaat innovatie- en ontwikkelingsprocessen effectief begeleiden, marktontwikkelingen, medewerkers en stakeholders neem je mee in dit proces. Als IOC'er fungeer je als brug tussen onderwijsonderzoek en de onderwijspraktijk.

- Je levert een bijdrage aan de ontwikkeling en implementatie van onderwijsinnovatieplannen.
- Je draagt in dit kader zorg voor coördinatie en afstemming van onderwijsinnovatieprocessen.
- Je adviseert en ondersteunt en begeleidt het MT bij de implementatie van (vernieuwingen) in het onderwijsbeleid.
- Je coördineert de evaluatie van methodes, onderzoekt alternatieven en brengt hierover advies uit.
- Je geeft richting aan de opzet en uitvoering van projecten/activiteiten op het gebied van onderwijsontwikkeling, bijscholing van leraren, kwaliteitszorg, studiedagen.
- Je evalueert procedures en je bewaakt deadlines.
- Je onderhoudt contact met interne en externe stakeholders op het gebied van innovatie.
- Je gaat theoretische concepten vertalen naar een brede visie op innovatie.
- Je ziet wat in de toekomst relevant blijft
- Je richt je vizier op de Tweemaster. Wat is nodig om ook in de toekomst relevant te blijven
- Je leert onderscheiden wat wel en niet werkt en onder welke omstandigheden hervormingen en interventies succesvol zijn.

De schoolopleider/ werkplekbegeleider

De werkplekbegeleider zorgt voor een optimale koppeling tussen leerwensen aan de student en mogelijkheden op de werkplek. Hierbij kan hij de student leren kijken naar hoe de leeromgeving is ingericht en wat ze daarvan kunnen leren en biedt hij leermogelijkheden en activiteiten om competentieontwikkeling te bevorderen en hierop te reflecteren. De werkplekbegeleider expliciteert hierbij zijn handelen en kan de student hierop bevragen.

- De werkplekbegeleider kan benoemen wat een opleidingsschool is, op welke wijze studenten daarin opgeleid worden en wat zijn rol daarin is;
- De werkplekbegeleider heeft inzicht in het curriculum, zodat hij samen met de student verbindingen kan leggen tussen theorie en praktijk van het leraarsberoep (In lesdoelen o.a. informatie over curriculum, wanneer komt wat aan bod);
- De werkplekbegeleider ontwikkelt diverse coachings- en begeleidings-vaardigheden en past de basisprincipes van het coachen toe (In lesdoelen o.a. modeling, scaffolding, feedback geven, samen lessen voorbereiden en evalueren, verschil begeleiden-coachen);
- De werkplekbegeleider kan in zijn begeleiding/coaching aansluiten bij de ontwikkelingsfase van de student en heeft zicht op zijn bekwaamheidsontwikkeling in relatie tot de fase-eisen. Hij creëert mogelijkheden voor de student om zich te ontwikkelen (In lesdoelen o.a. informatie over de bekwaamheidseisen, stagehandleiding, stageformulieren);
- De werkplekbegeleider is zich bewust van zijn voorbeeldrol. Hij kan zijn vaardigheden en deskundigheid op specifieke gebieden inzetten om diverse studenten te informeren en te begeleiden;
- De werkplekbegeleider gebruikt de specifieke mogelijkheden die de context van de school biedt om sturing te geven aan de bekwaamheidsontwikkeling. Hij expliciteert voor en met de student dagelijkse werkprocessen en betreft hem bij de dagelijkse gang van zaken op de school;
- De werkplekbegeleider kan de voortgang van de student diagnosticeren en periodiek beoordelen met gebruikmaking van de daarvoor bestemde formulieren. Hij bespreekt de voortgang met de student en geeft input voor het persoonlijk ontwikkelingsplan;
- De werkplekbegeleider kan in een begeleidingsteam samenwerken met de schoolopleider en de instituutsopleider. Hij levert een bijdrage aan de eindbeoordeling.

Begeleider startende leerkracht

Doelstelling

De doelstelling van de begeleiding van startende leraren is het bieden van een gedegen basis voor de ontwikkeling van startende leraren, het door goed werkgeverschap binden van deze startende leraren aan OZHW en hen te begeleiden in hun ontwikkeling tot vak volwassen professional.

De begeleiding vindt plaats op basis van leervragen en casuïstiek, aangeleverd door de startende leraar. In de eerste maand van het schooljaar wordt de startende leraar gestimuleerd en geholpen tot het opstellen van een leervraag.

Ieder jaar stelt de startende leraar een nieuwe leervraag op. In onderwijsjaar 3 is intervisie in het PO vrijwillig, hiervoor is het verplicht.

Iedere startende leraar volgt verplicht het intervisietraject. Daarnaast kiest iedere startende leraar minimaal één cursus/workshop uit het aanbod 'startende leraren' van de OZHW Academie.

Uiteraard kan er als onderdeel van professionalisering altijd vrijwillig voor (meer) cursussen, trainingen of workshops ingeschreven worden. De OZHW Academie zorgt elk jaar voor een actueel en aansluitend aanbod. De leidinggevende accordeert de inschrijving, eventueel bespreekt hij de keuze met de startende leraar. In overleg met de leidinggevende mag de startende leraar in

uitzonderingssituaties gemotiveerd afwijken van het selectieve aanbod en een andere cursus, training of workshop volgen.

In het PO worden met startende leerkrachten zoveel coach gesprekken gevoerd als nodig zijn. Hier wordt maatwerk geboden per leerkracht en hangt niet samen met het leerjaar.

- De coach observeert lessen tijdens afgesproken en spontane momenten en geeft opbouwende feedback waarbij de startende leerkracht de komende lessen verbetering kan laten zien.
- De coach is het aanspreekpunt voor de startende leerkrachten betreft vragen over de organisatie, didactiek en pedagogiek.
- De coach heeft gesprekken met de startende leerkracht over zijn professionele ontwikkeling.
- De coach ontwikkelt diverse coachings- en begeleidings-vaardigheden en past de basisprincipes van het coachen toe (In lesdoelen o.a. modeling, scaffolding, feedback geven, samen lessen voorbereiden en evalueren, verschil begeleiden-coachen).
- De coach is zich bewust van zijn voorbeeldrol. Hij kan zijn vaardigheden en deskundigheid op specifieke gebieden inzetten om startende leerkrachten te informeren en te begeleiden.

Lesbezoeken

Voor het PO:

Minimaal 5 lesbezoeken in eerste onderwijsjaar

Minimaal 4 lesbezoeken in het tweede onderwijsjaar

Minimaal 2 lesbezoeken in het derde onderwijsjaar

BSL coördinator	Voeren kennismakingsgesprek met nieuwe collega. Voeren 3 gesprek met alle nieuwe docenten en leidinggevenden i.h.k.v. de leervraag. Organiseren startbijeenkomst op de school. Aanwezigheid bij de Meer dan Welkom bijeenkomst Verzamelen leervragen en clusteren in leer(werk)groepen. Voorbereiden en coördineren 4 leer(werk)groep bijeenkomsten. -Deelname aan bovenschoolse BSL-coördinatiegroep. -Eventuele overige werkzaamheden in het kader van begeleiding startende leraren.
Werkplekbegeleider/coach	Voert meerdere coaching gesprekken met de startende leraar.