

Schoolplan 2019-2023

OBS De Opslach
Franeker



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedures	4
1.4 Verwijzingen	4
1.5 Extra	4
2 Schoolbeschrijving	5
2.1 Schoolgegevens	5
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	6
2.4 Kenmerken van de ouders	7
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	7
2.6 Risico's	7
2.7 Landelijke ontwikkelingen	8
3 Grote ontwikkeldoelen	10
3.1 Grote ontwikkeldoelen	10
3.2 Grote ontwikkeldoelen op organisatieniveau: de school heeft betekenis voor de omgeving waarin zij staat	10
3.3 Grote ontwikkeldoelen op organisatieniveau: Onderwijskwaliteit	10
3.4 Grote ontwikkeldoelen op organisatieniveau: Personeel	11
3.5 Grote ontwikkeldoelen op organisatieniveau: Passend Onderwijs	12
4 Onderwijskundig beleid	13
4.1 De missie van de school	13
4.2 De visies van de school	13
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	13
5 Personeelsbeleid	14
5.1 Integraal Personeelsbeleid	14
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	14
5.3 Organisatorische doelen	14
5.4 De schoolleiding	15
5.5 Beroepshouding	15
5.6 Professionele cultuur	15
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	16
5.8 Werving en selectie	16
5.9 Introductie en begeleiding	16
5.10 Taakbeleid	16
5.11 Collegiale consultatie	16
5.12 Klassenbezoek	16
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	16
5.14 Het bekwaamheidsdossier	16
5.15 Intervisie	17
5.16 Functioneringsgesprekken	17
5.17 Beoordelingsgesprekken	17
5.18 Professionalisering	17
5.19 Teambuilding	18
5.20 Verzuimbeleid	18

5.21 Mobiliteitsbeleid	18
6 Organisatiebeleid	19
6.1 Organisatiestructuur	19
6.2 Groeperingsvormen	19
6.3 Het schoolklimaat	19
6.4 Veiligheid	19
6.5 Arbobeleid	20
6.6 Interne communicatie	20
6.7 Samenwerking	20
6.8 Contacten met ouders	20
6.9 Overgang PO-VO	20
6.10 Privacybeleid	21
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie	21
6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	21
7 Financieel beleid	22
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	22
7.2 Externe geldstromen	22
7.3 Interne geldstromen	22
7.4 Sponsoring	22
7.5 Begrotingen	22
7.6 Aandachtspunten Financieel beleid	23
8 Zorg voor kwaliteit	24
8.1 Kwaliteitszorg	24
8.2 Kwaliteitscultuur	24
8.3 Verantwoording en dialoog	24
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	24
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	24
8.6 Wet- en regelgeving	25
8.7 Inspectiebezoeken	25
9 Strategisch beleid	26
10 Aandachtspunt 2019-2023	27
11 Formulier "Instemming met schoolplan"	28
12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	29

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van Stichting Elan 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?), 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).

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van Elan Onderwijs Groep in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen.

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 naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument voor de planperiode 2019-2023. Op basis van onze lijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

De hoofdthema's zijn:

1. Passend onderwijs
2. De school heeft betekenis voor de omgeving waarin zij staat
3. Onderwijskwaliteit
4. Personeel

Dit komt overeen met de speerpunten van Elan Onderwijsgroep.

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 2019-2023 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

1.4 Verwijzingen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen. De bijlagen zijn opgenomen in de paragrafen waarbij ze horen en hebben we verzameld in een groslijst.

1.5 Extra

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Elan Onderwijsgroep
Directeur Bestuurder:	Mark Vrolijk
Adres + nummer:	Pyter Jurjensstrjitte 8
Postcode + plaats:	9051 BS Stiens
Telefoonnummer:	058-2539580
E-mail adres:	info@elanowg.nl
Website adres:	www.elanonderwijsgroep.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	OBS de Opslach
Directeur:	Wybren Dijkstra Alex Verdam (ad interim)
Adres + nummer.:	IJsbaanweg 4
Postcode + plaats:	8801 EX Franeker
Telefoonnummer:	0517-395110
E-mail adres:	info.opslach@elanowg.nl
Website adres:	www.deopslach.nl

Onze stichting heeft als slogan: 'Passie voor elk Talent'. We bouwen aan de toekomst (van onze maatschappij) door onze leerlingen toekomstgericht onderwijs te geven en door ze te vormen tot personen die zich staande kunnen houden in de samenleving van morgen.

Het eigenaarschap ligt binnen Elan Onderwijsgroep zo laag mogelijk in de organisatie. Aan scholen en haar medewerkers wordt maximaal ruimte gegeven voor ontwikkeling. Leeropbrengsten zijn belangrijk, maar net zo belangrijk vinden we het dat de kinderen gezond zijn, goed in hun vel zitten en in hun kracht staan. Dat we ze een veilige omgeving bieden gedurende de tijd dat ze op school zijn. We kijken dus niet alleen naar de 'harde' kwaliteitsopbrengsten om tot gewenste kwalificaties te komen.

Merkwaarden van Elan Onderwijsgroep

Dit komt tot uiting in de merkwaarden van Elan Onderwijsgroep: kwalitatief zeer goed onderwijs enerzijds, en een benadering met bezieling, enthousiasme en aandacht voor elk kind anderzijds. In alles wat we doen en met oog voor iedere context komen die merkwaarden terug.

Elan Onderwijsgroep staat voor : **Passie voor elk Talent.**

Ieder kind is uniek en elk talent telt. Daarom gaan we binnen onze scholen uit van de kansen en mogelijkheden van elke individuele leerling. Het is onze passie de kinderen voortdurend te stimuleren het beste uit zichzelf te halen. Ieder vanuit zijn of haar eigen talent. In elke vorm en op ieder niveau, zodat ze zich optimaal kunnen ontwikkelen en hun plekje kunnen vinden in de maatschappij.

De merkwaarden (hard versus zacht) vertalen zich in de volgende complementaire paren:

hoofd <> hart

Het bieden van steengoed onderwijs staat bij ons voorop, maar ook de manier waarop we dat doen: vanuit ons hart. Met passie, enthousiasme en met aandacht en zorg voor elk individueel kind.

prestatie <> plezier

Goede leerresultaten zijn belangrijk. We dagen onze leerlingen uit om hun mogelijkheden en talenten maximaal te ontwikkelen. Maar minstens zo belangrijk vinden wij het dat de kinderen goed in hun vel zitten, plezier hebben en zich veilig voelen op school.

ik <> wij

Wij leren de kinderen oog te hebben voor elkaar, naar elkaar te luisteren en respect te hebben voor elkaar. Samen leren en leven. Dat staat bij ons centraal.

binnen <> buiten

De rol van onze scholen gaat verder dan het geven van onderwijs alleen. We doen er alles aan om voor de omgeving van zoveel mogelijk betekenis te zijn. Bijvoorbeeld door aandacht te besteden aan maatschappelijke en sociale vraagstukken.

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur.

Het team bestaat uit:

- 1 directeur
- 14 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 intern begeleider
- 1 administratief medewerker
- 1 conciërge

Van de 18 medewerkers zijn er 17 vrouw en 1 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2019).

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		1	1
Tussen 50 en 60 jaar	1	4	1
Tussen 40 en 50 jaar	1	6	
Tussen 30 en 40 jaar	1	5	
Tussen 20 en 30 jaar			
Jonger dan 20 jaar			
Totaal		16	2

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

De gewichtenregeling van de afgelopen drie jaren van onze school is als volgt:

2017-2018

schoolweging 30,62

leerlingen aantal 192

spreidingswaarde 6,37

2018-2019

schoolweging 30,55

leerlingen aantal 177

spreidingswaarde 6,64

2019-2020

schoolweging 30,19

leerlingen aantal 1572

spreidingswaarde 6,37

Onze schoolweging (bepaald door het CBS) is 30,19. Dit is een gemiddelde schoolweging vergeleken met andere

scholen. Gemiddelde schoolweging van afgelopen 3 jaren is 30,6. De schoolweging is de afgelopen jaren dus vrij constant gebleven.

De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we beschreven in het LVS per groep. In dit document staan de kenmerken per groep beschreven en de consequenties voor de groep(en) en de school. Het leerlingenaantal daalt de laatste jaren. In de regio zien we een grote krimp, maar ook het imago van onze school heeft in de genoemde jaren averij opgelopen. In algemene zin hebben wij –op grond van de kenmerken van de leerlingen- de volgende aandachtspunten: extra aandacht voor taalonderwijs, extra aandacht voor 21-eeuwse vaardigheden, extra aandacht voor burgerschap en aandacht voor de verbeterpunten die de inspectie heeft aangegeven. Hierop is een verbeterplan ingezet en succesvol uitgevoerd.

2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in een provincie stad. Het opleidingsniveau van de ouders wiens kinderen bij is ons bekend (via inschrijfformulieren) . De kengetallen laten zien, dat onze school te maken heeft met een gemengde populatie. Percentage ouders dat gescheiden is bedraagt 8 %.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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
Financieel solide	Nog geen adequate en gedragen methode kleuteronderwijs
Innovatieve gerichtheid	School heeft nog een verbeteropdracht van de inspectie m.b.t. 'Zicht op ontwikkeling'
Modern en goed geoutilleerd schoolgebouw	
Enthousiast team	
Gedreven in uitvoering verbeterplan	

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Specifieke profilering. Opstellen vernieuwde missie/visie	Krimp van leerlingenaantal
Samen optrekken met onderwijs partners in en nabij het schoolgebouw (Opvang, VSO en BSO)	Weinig tot geen mannelijke leerkrachten/collega's
Teamflow om de school weer goed en positief op de kaart te krijgen.	Beeldvorming nieuwe ouders n.a.v. voormalige status 'zeer zwakke' school

2.6 Risico's

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. Hieronder beschrijven we de risico's per beleidsterrein en de voorgenomen maatregelen.

Risicoanalyse

I M P A C T						
K A N S		Verwaarloosbaar (1)	Minimaal (2)	Gemiddeld (3)	Maximaal (4)	Catastrofaal (5)
	Zeer klein (1)	Laag	Laag	Laag	Midden	Midden
	Klein (2)	Laag	Laag	Midden	Midden	Midden
	Middel (3)	Laag	Midden	Midden	Midden	Hoog
	Groot (4)	Midden	Midden	Midden	Hoog	Hoog
	Zeer groot (5)	Midden	Midden	Hoog	Hoog	Hoog

Risicoanalyse Onderwijskundig beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Verbeteropdracht 'zicht op ontwikkeling'	Zeer klein (1)	Minimaal (2)	Laag
Maatregel: <i>Verbeterkaarten</i>			

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Krimp met navenante mobiliteit	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>In overleg met bestuur</i>			

Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Organisatorisch beleid staat. School zoekt nieuwe vaste directeur	Klein (2)	Minimaal (2)	Laag
Maatregel: <i>Bestuur en school zijn op zoek</i>			

Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
School is financieel gezond. Moet wel slagen maken m.b.t. digitalisering.	Klein (2)	Minimaal (2)	Laag
Maatregel: <i>In overleg met bestuur</i>			

2.7 Landelijke ontwikkelingen

We moeten en willen daar waar nodig relevant inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen, omdat we een organisatie willen zijn die midden in de samenleving staat. Voor ons zijn de volgende trends en ontwikkelingen van belang en worden daarom in willekeurige volgorde benoemd:

- Sterk toenemende aandacht voor veiligheid;
- Het bestuur moet zicht hebben op de (extra) kwaliteit van de scholen;
- De bestuursgesprekken met de Inspectie van het Onderwijs;
- Terugloop van het leerlingenaantal;
- Aandacht voor de zogenaamde 21st century skills (bijv. mediawijsheid, programmeren);
- Leegstand gebouwen & ondernemerschap;
- Steeds grotere vraag naar buitenschoolse kinderopvang;
- Digitalisering van de samenleving;
- Aandacht voor duurzaamheid;
- Wetgeving m.b.t. privacy (AVG);
- Individualisering van de maatschappij zorgt voor nieuwe sociale contexten en netwerken;
- Ouders/verzorgers zijn, alhoewel hoofdeverantwoordelijk voor de opvoeding, niet langer de enige opvoeders. Van scholen en instanties wordt verwacht dat zij verantwoordelijkheid nemen in een omgeving waar verdichting van maatschappelijke problematiek speelt;

- Informatie komt in een steeds hoger tempo op diverse manieren beschikbaar;
- Wereldproblematiek zorgt voor veranderende culturele, religieuze en etnische diversiteit;
- We zien dat bij problemen die thuis spelen steeds vaker de school een rol krijgt.

In de omgeving waar de kinderen opgroeien komt in deze tijd veel op hen af. Het is onze taak om ze hierop zo goed mogelijk voor te bereiden. De toepassing van sociale media vormt een belangrijke basis voor de mogelijkheden die we hebben. Aan de andere kant zien we ook dat dit veel vergt van de leerkrachten in het onderwijs. Problemen die in de wereld spelen, komen zo de school in, waarbij de kinderen goed weten wat er speelt. Dit betekent dat de maatschappij waarin we leven, dichtbij of verder weg, een belangrijke basis vormt voor de ontwikkeling van de leerlingen op onze scholen.

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

Voor de komende vier jaar hebben we een aantal grote ontwikkeldoelen vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2019-2023.

Op onze school beschikken we over leerlijnen voor bepaalde onderdelen van de 21st century skills

Op onze school geven we vakken vanuit methoden en geven we rekenen ook met behulp van een digitale leerlijn op laptops.

Op onze school houden we zicht op ontwikkeling door te werken vanuit een PDCA cirkel, werken we met leerlingkaarten en volgen we middels een 4 x 10 weken cyclus de dagelijkse, midden-lange en lange termijn opbrengsten van alle leerlingen.

Op onze school zetten we digitale middelen in om ouders optimaal te informeren over de ontwikkeling van hun kind.

Op onze school kunnen we effectief omgaan met leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben vanwege hun gedrag

3.2 Grote ontwikkeldoelen op organisatieniveau: de school heeft betekenis voor de omgeving waarin zij staat

Voor de komende vier jaar heeft het bestuur van Elan Onderwijsgroep eveneens een aantal grote ontwikkeldoelen (streefbeeld) vastgesteld. Ook deze ontwikkeldoelen (streefbeeld) vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2019-2023.

De school heeft betekenis voor de omgeving waarin zij staat

Elke school binnen Elan Onderwijsgroep heeft zijn eigen profiel en heeft zijn eigen uitdagingen. Dit komt door een diversiteit aan ouders/verzorgers in onze achterban en doordat de scholen in verschillende kernen of dorpen staan. Wij vinden het belangrijk dat elke school zich bewust is van de omgeving waarin zij staat en dat zij verbinding aangaat met die omgeving. De manier waarop dit gebeurt is verschillend en is op geen enkele school gelijk. De school maakt onderdeel uit van een groter geheel en we vinden het belangrijk dit ook aan onze kinderen mee te geven.

Hierbij denken wij in het bijzonder aan:

1. De scholen werken gericht samen met ketenpartners als de gebiedsteams of dorpensteams, dorpsbelang, buurtsportcoaches en kinderopvang om een zo breed en goed mogelijk onderwijsaanbod te realiseren waarin naast gerichte zorg die geboden wordt aan kinderen en ouders/verzorgers veel aandacht is voor culturele en naschoolse activiteiten. Daar waar mogelijk worden activiteiten centraal gecoördineerd en aangeboden via de scholen als naschoolse activiteit.
2. Ouders/verzorgers zijn voor ons een onmisbare schakel tussen school en thuis. Ouderbetrokkenheid wordt om die reden gestimuleerd, zodat zij één geheel vormen met de school in de gemeenschap waarin de scholen staan.
3. Ondernemerschap door de school wordt gestimuleerd doordat expertise uit de omgeving van de school ook wordt ingezet om invulling te geven aan de maatschappelijke opdracht die de school heeft.

3.3 Grote ontwikkeldoelen op organisatieniveau: Onderwijskwaliteit

De scholen zijn gericht op het geven van kwalitatief en hoogwaardig onderwijs. Voor ons betekent dit dat er niet alleen aandacht is voor de toetsen die worden afgenomen, maar ook dat een kind zich veilig en op zijn of haar gemak voelt op de school waar het kind les ontvangt.

De normen die door de inspectie worden gesteld zijn voor ons niet voldoende. We willen graag dat de scholen streven naar hogere opbrengsten om daarmee het maximale uit de kinderen te halen. Niet om streberig te zijn, maar wel om kinderen maximaal tot ontwikkeling te brengen. De scholen geven elk met hun eigen onderwijskundig concept, invulling aan deze opdracht.

Kinderen komen tot ontwikkeling wanneer zij zich veilig voelen. Dit thema staat dan ook hoog op de agenda van Elan

Onderwijsgroep en haar scholen. Jaarlijks wordt de veiligheid van de kinderen gemeten in een vragenlijst die wordt afgenomen. Ook zijn de kinderen bekend met de veiligheidspersoon binnen de school en worden alle medewerkers geschoold om de functie van veiligheidscoördinator te kunnen vervullen.

Dit doen we door de volgende punten op te pakken:

1. Alle scholen binnen Elan Onderwijsgroep bieden aan de basis minimaal die kwaliteit die door de Inspectie als voldoende wordt beoordeeld. De volgende indicatoren krijgen hierbij de eerste prioriteit: Didactisch Handelen, Zicht op Ontwikkeling, Verantwoording & Dialoog.
2. We maken een keuze voor een digitaal platform om zowel de onderwijskwaliteit als de financiën inzichtelijk te maken in één systeem. Hierbij vinden we het belangrijk dat de gegevens actueel en inzichtelijk zijn voor medewerkers van het bestuursbureau en leidinggevenden in de organisatie.
3. Met elkaar voeren we een gerichte dialoog over wat wij onder onderwijskwaliteit verstaan. Deze gesprekken vinden binnen alle geledingen en lagen van de organisatie plaats: binnen de Raad van Toezicht, de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad, het directieberaad en in de scholen.
4. We vinden het vanzelfsprekend dat we leren van en met elkaar. Hiervoor maken we gebruik van verschillende instrumenten. Tweejaarlijks worden er tevredenheidsonderzoeken afgenomen onder leerlingen, personeel en ouders/verzorgers. Ook neemt elke school om de twee jaar een audit af die gebruikt wordt om de school verder te ontwikkelen op die punten die nodig zijn.
5. Resultaten die scholen halen worden besproken in het directieberaad. We willen leren van en met elkaar en daar waar noodzakelijk elkaar ondersteunen om tot betere resultaten te komen.
6. De thema's een veilige school en burgerschap worden in deze planperiode centraal opgepakt voor alle scholen. Elke school heeft een geschoolde (sociale) veiligheidscoördinator die participeert in een lerend netwerk. De scholen geven betekenis aan het thema burgerschap in de omgeving waarin zij staan.
7. Elke school meet de kwaliteit van het onderwijs door de inzet van het instrument Werken met Kwaliteitskaarten in het Primair Onderwijs (WMKPO). In de cyclus van vier jaar worden alle kaarten op elke school afgenomen.
8. ICT neemt in onze organisatie een onmisbare plek in. Door de inzet van een digitale lesmethode (bijvoorbeeld SNAPPET) op de scholen, tablets voor de leerlingen, up-to-date hard- en software wordt de onderwijskwaliteit verhoogd. Op organisatieniveau worden investeringen gedaan om op deze manier scholen te faciliteren om de kwaliteit van het onderwijs in elke groep te verhogen.

Onderwijskwaliteit kan niet zonder gekwalificeerd personeel. Wat dit voor ons betekent wordt hieronder beschreven.

3.4 Grote ontwikkeldoelen op organisatieniveau: Personeel

Wij vinden de kwaliteit van onze medewerkers van doorslaggevend belang in relatie tot de kwaliteit van een school. We beschouwen de schoolleiders (directeuren) als de leraren van hun team: ze geven leiding aan de schoolontwikkeling, maar ook aan het leren van de leraren. Vanzelfsprekend zorgen de directeuren (geregistreerde schoolleiders) in de eerste plaats voor hun eigen professionele ontwikkeling. Daarnaast ontwikkelen zij op hun school een professionele cultuur die borgt dat de leraren met en van elkaar leren.

Een kernwoord daarbij is eigenaarschap: ze maken de leraren zo veel mogelijk medeverantwoordelijk voor de schoolontwikkeling en de eigen professionele ontwikkeling. Voor wat betreft het laatste aspect: de schoolleiders zorgen ervoor, dat ze de leraren uitdagen en stimuleren om zich passend te ontwikkelen. Passend betekent: passend bij de fase van ontwikkeling van de leraar. Daarbij maken ze onderscheid tussen startbekwame, basisbekwame en vakbekwame leraren. Voor (de resultaten van) de leerlingen is het van belang, dat de leraren up to date zijn, dat ze beschikken over actuele kennis en vaardigheden om het leren van de leerlingen te optimaliseren. We verwachten van de (geregistreerde) leraren, dat ze werk maken van hun eigen professionele ontwikkeling (POP) en dat ze deze ontwikkeling bespreken in de diverse gesprekken met de schoolleiding. We willen een cultuur creëren waarin talentontwikkeling van excellente medewerkers gewaardeerd, gestimuleerd en benut wordt.

Naast de schoolleiding en de leraren onderscheiden we "overig personeel". Voor vrijwel iedere functie (of taak) beschikt onze stichting over een taak- of functiebeschrijving. Ook aan deze categorie personeel worden hoge kwaliteitseisen gesteld. Immers: gezamenlijk werken we aan het ontwikkelen van leerlingen.

Onze doelen voor de komende jaren:

1. Op organisatieniveau is gekozen om de gesprekkencyclus in te richten aan de hand van het instrument Coö7. Dit instrument biedt de mogelijkheid aan elke medewerker om zijn of haar bekwaamheid in bij te houden. Ook wordt de gesprekkencyclus opgezet aan de hand van een klok waarbij zowel de leidinggevende als de medewerker acties uitvoert, zoals lesobservaties, het voeren van waarderingsgesprekken en het bijhouden van een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) door de medewerker.

2. Van elke medewerker wordt verwacht dat hij of zij zich ontwikkelt. Hiervoor worden scholingsmogelijkheden geboden op zowel team als individueel niveau. Ook wordt het leren van en met elkaar gestimuleerd door participatie in netwerken of door de inzet van collegiale consultaties. Ook wordt de mogelijkheid van studiereizen geboden om daarmee te werken aan de eigen ontwikkelingen ten behoeve van de organisatie.
3. Scholing vinden wij belangrijk. In het bijzonder wordt scholing en ondersteuning aangeboden op de onderdelen Vensters PO, vergroten van vaardigheden op het analyseren van gegevens, (samen)werken in een digitale omgeving (bijvoorbeeld SharePoint, SNAPPET, Prowise) en hoe invulling gegeven kan worden aan de leerlijn Wetenschap en Techniek.
4. Voor alle medewerkers is gerichte ondersteuning mogelijk als dit noodzakelijk is. In het bijzonder krijgen nieuwe medewerkers begeleiding vanuit de school of vanuit de organisatie om zo goed mogelijk te starten. Startende leerkrachten krijgen gedurende 3 jaar, of zoveel als noodzakelijk is, begeleiding van een (interne) coach om zich te ontwikkelen van een start naar basis bekwame leerkracht.
5. Op zowel organisatie- als schoolniveau wordt gesproken over de professionele ruimte van de leerkracht (Professioneel Statuut), werkdruk die wordt ervaren en (preventie) ziekteverzuim.
6. Het onderwijs ontwikkelt zich in een snel tempo. Dit betekent dat de behoefte kan ontstaan aan nieuwe functies zoals een kindercoach, onderwijs ondersteunend personeel (OOP) die niet altijd op alle scholen standaard in de formatie zijn opgenomen. Deze planperiode zal het functiebouwwerk opnieuw worden ingericht en zal worden gekeken welke aanvullende functies noodzakelijk zijn om het onderwijs te verbeteren.

3.5 Grote ontwikkeldoelen op organisatieniveau: Passend Onderwijs

Elke school biedt een passend onderwijsaanbod aan de kinderen die zijn aangemeld op de school. We merken steeds vaker dat problemen die zich in de thuissituatie kunnen voordoen, ook de school in komen. De complexiteit van de zorgvraag is de laatste jaren in een versneld tempo toegenomen, waardoor de preventieve zorg in de scholen van groot belang is. Natuurlijk willen we graag zo goed mogelijk passend onderwijs verzorgen op de scholen. Dit zou inhouden dat we alle kinderen van onderwijs kunnen voorzien op een school. Om deze vraag te kunnen beantwoorden heeft elke school een School Ondersteuningsprofiel (SOP) opgesteld waarin zij de grenzen van de zorg van de school aangeven. Dit SOP vormt een belangrijke basis om te kijken of het onderwijs dat wordt gegeven passend is voor ieder kind. Wanneer het nodig is wordt extra expertise ingezet om tegemoet te komen aan de zorgvraag van de leerling(en).

Om dit te bereiken gaan we aan de slag met de volgende punten.

1. Er wordt een onderzoek gestart naar de besteding van de middelen rondom Passend Onderwijs. Dit onderzoek richt zich op de vraag hoe de middelen van Passend Onderwijs zó kunnen worden ingezet dat deze maximaal ten goede komen aan onze leerlingen. De uitkomsten zullen mede bepalend zijn op de keuzes die worden gemaakt.
2. Gerichte aandacht zal er zijn voor de eerste zorgbehoefte van de leerlingen. Passend Onderwijs betekent dat gekeken wordt naar de leerling in zowel de school- als thuisomgeving. Hierbij is vroegtijdige signalering van een eventuele zorgbehoefte cruciaal. Scholen worden hierbij ondersteund door expertise die in de organisatie aanwezig is, zoals extra handen in de klas, de mogelijkheid voor observaties in de klas door een leer- of gedragsspecialist, door onderzoek door specialisten, door de inzet van (kinder)coaches, orthopedagogen en school maatschappelijk werkers. Gekeken zal worden of deze specialismen van buiten de organisatie moeten worden ingehuurd, of dat het wenselijk is deze functies in eigen dienst te hebben.
3. Alle scholen binnen Elan Onderwijsgroep hebben een up-to-date School Ondersteuningsprofiel (SOP) waarin de grenzen van de zorg staan verwoord die zij aan hun leerlingen kunnen geven.
4. Thema's rondom Passend Onderwijs worden breed besproken binnen alle geledingen van de organisatie, om daarmee in te kunnen spelen op (nieuwe) ontwikkelingen en daarop gerichte (beleids)keuzes te kunnen afstemmen.
5. Nadrukkelijk wordt de samenwerking gezocht met de gebiedsteams of dorpenteams vanuit de gemeenten om ondersteuning richting de kinderen te kunnen geven in voorkomende situaties. Elke school kent hierbij de route die kan worden gelopen als (extra) ondersteuning noodzakelijk is.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Missie-kern

Slogan: De Opslach: De school waar ieder kind meetelt!

Visie

OBS de Opslach is een openbare basisschool voor kinderen van 4-12 jaar. Op onze school is ieder kind belangrijk. We streven naar een veilig pedagogisch klimaat waarbij de sociale ontwikkeling wordt ondersteund door het kind te accepteren en structuur te bieden. Iedereen moet zich op onze school veilig en geborgen voelen, dit is een voorwaarde voor een stabiele persoonlijke ontwikkeling.

In een omgeving van wederzijds vertrouwen en respect komt ieder tot zijn recht.

Als vreedzame school streven wij ernaar dat iedereen zich betrokken en verantwoordelijk voelt voor het geheel.

Regels en afspraken worden nageleefd en we spreken elkaar er op aan. Wederzijds vertrouwen tussen ouders, leerlingen en leerkrachten is uitgangspunt voor ons handelen en is verweven in de methodiek Vreedzame School.

De leerlingen op de Opslach krijgen steeds meer verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces en ontwikkelen zich tot een eigen identiteit en kunnen zich staande houden in de maatschappij. Als leerkrachten trachten we aan te sluiten bij de belevingswereld van de leerlingen door met moderne methodes en leermiddelen een zo'n rijk mogelijke leeromgeving te creëren.

Doordat we in een snel veranderde maatschappij leven worden er andere vaardigheden van onze leerlingen verwacht.

Het gaat bijvoorbeeld om vaardigheden als kritisch denken, creatief denken, probleem oplossen, ict-basisvaardigheden, informativaardigheden, computational thinking en mediawijsheid. Met onze methode DaVinci sluiten we hier op aan.

Onze leerlingen worden uitgedaagd om op hun eigen niveau onderzoekend en kritisch te leren denken, leren samenwerken en daarbij gebruik te maken van elkaars talenten.

Onze kernwaarden zijn:

Op onze school heerst een professionele cultuur

Op onze school hebben we oog voor het individuele kind

Op onze school hebben we oog voor de ouders/verzorgers (klantgericht – ouders als partners)

Op onze school hebben we oog voor rust, reinheid en regelmaat

Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit (zie het Onderzoekskader 2017), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels:

1. Een digitale leerlijn van groep 4 t/m 8 op het gebied van rekenen met behulp van I pads.
2. Start Ouderbetrokkenheid 3.0. We hebben (start)gesprekken met ouder, kind en leerkracht.
3. Overlegmomenten met het team vanuit de LEAN gedachte met tweewekelijkse teambordsessies van een kwartier.
4. Extra aanbod beweeglessen in de vorm van schaatslessen, fietslessen, etc.
5. Zaakvakken gekoppeld en uitgewerkt vanuit de Davinci methode
6. Proeftuintjes op het gebied van 'methode naar leerlijnen'.

4.2 De visies van de school

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Wij vinden de kwaliteit van onze medewerkers van doorslaggevend belang in relatie tot de kwaliteit van een school. We beschouwen de schoolleiders (directeuren) als de leraren van hun team: ze geven leiding aan de schoolontwikkeling, maar ook aan het leren van de leraren. Vanzelfsprekend zorgen de directeuren (geregistreerde schoolleiders) in de eerste plaats voor hun eigen professionele ontwikkeling. Daarnaast ontwikkelen zij op hun school een professionele cultuur die borgt dat de leraren met en van elkaar leren.

Een kernwoord daarbij is eigenaarschap: ze maken de leraren zo veel mogelijk medeverantwoordelijk voor de schoolontwikkeling en de eigen professionele ontwikkeling. Voor wat betreft het laatste aspect: de schoolleiders zorgen ervoor, dat ze de leraren uitdagen en stimuleren om zich passend te ontwikkelen. Passend betekent: passend bij de fase van ontwikkeling van de leraar. Daarbij maken ze onderscheid tussen startbekwame, basisbekwame en vakbekwame leraren. Voor (de resultaten van) de leerlingen is het van belang, dat de leraren up to date zijn, dat ze beschikken over actuele kennis en vaardigheden om het leren van de leerlingen te optimaliseren. We verwachten van de (geregistreerde) leraren, dat ze werk maken van hun eigen professionele ontwikkeling (POP) en dat ze deze ontwikkeling bespreken in de diverse gesprekken met de schoolleiding. We willen een cultuur creëren waarin talentontwikkeling van excellente medewerkers gewaardeerd, gestimuleerd en benut wordt.

Naast de schoolleiding en de leraren onderscheiden we “overig personeel”. Voor vrijwel iedere functie (of taak) beschikt onze stichting over een taak- of functiebeschrijving. Ook aan deze categorie personeel worden hoge kwaliteitseisen gesteld. Immers: gezamenlijk werken we aan het ontwikkelen van leerlingen.

Een medewerker van Elan Onderwijsgroep:

- hanteert de beroepsstandaarden met betrekking tot de competenties en vakkennis en ontwikkelt zich continu;
- weet pedagogisch een goed klimaat te creëren;
- stemt pedagogisch en didactisch handelen af op het onderwijsconcept van de school en de onderwijsbehoeften van de kinderen;
- heeft realistische verwachtingen van de kinderen;
- stelt talentontwikkeling van kinderen als doel;
- bevordert de zelfstandigheid van de kinderen;
- werkt vanuit een analyserende en onderzoekende houding.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Het is uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. Het instrument COO7 en de vaardigheidsmeter geeft ons inzicht in de mate van bekwaamheid van de leraar. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister, en de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister. Tenslotte werken alle betrokkenen met een bekwaamheidsdossier. Zie de paragraaf Bekwaamheidsdossier voor de inhoud daarvan.

5.3 Organisatorische doelen

We hebben 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.

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2018-2019	Gewenste situatie 2022-2023
1	Aantal personeelsleden	22	20
2	Verhouding man/vrouw	3-19	5-15
3	LA-leraren	18	14
4	LB-leraren	4	6
5	Aantal IB'ers	1	1
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	0	0
7	Opleiding schoolleider	1	0
8	ICT-specialisten	0	1
9	Onderwijsassistenten	0	0
10	Taalspecialisten	1	1
11	Gedragsspecialist	4	4
12	Specialist Wereldoriëntatie	1	1

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2019-2023) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken. Voor wat betreft de LB-leraren hebben we de wens om de volgende specialisaties te creëren: een gedragsspecialist (Master SEN) en een specialist Wereldoriëntatie.

Ons personeelsbeleid richt zich enerzijds op de ontwikkeling (m.n. pedagogisch-didactisch) van de leraren, en anderzijds op ontwikkeling in een taak en/of functie.

5.4 De schoolleiding

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

5.5 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn: nog invullen ...

5.6 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB en de taalcoördinator klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd.

Typerend voor onze school is tevens, dat we leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen. En dat de leraren hun eigen ontwikkeling bijhouden in een portfolio (onderdeel van het bekwaamheidsdossier). De schoolleider is geregistreerd schoolleider.

Daarnaast participeren de leerkrachten in werk (vak) groepen die gestalte geven aan de realisatie van de actiepunten zoals deze zijn opgenomen in het schoolplan en het jaarplan.

Aandachtspunt	Prioriteit
Didactisch handelen	hoog

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo's, MBO opleidingen en 'snuffelstagiaires' 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 de opleidingsscholen. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool.

5.8 Werving en selectie

5.9 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor en naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. De mentor voert het introductiebeleid uit. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de doelen van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria, en dan met name de criteria die zijn gerelateerd aan de fase 'startbekwaam'. De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De lesobservaties (zie begeleidingsplan) worden uitgevoerd door de mentor, de IB-er en de directeur. Om te bepalen of de nieuwe leraar zich in voldoende mate ontwikkelt naar basisbekwaam, gebruikt de school het instrument COO7.

5.10 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lesuren 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.

5.11 Collegiale consultatie

5.12 Klassenbezoek

De directie en de IB-er leggen jaarlijks –conform een opgesteld rooster, bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Daarbij gebruiken we het instrument COO7 en Kapablo. Bij het klassenbezoek wordt de kijkwijzer gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief nagesprek waarin nieuwe afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flietsbezoeken. Deze consultaties zijn gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag. De reflectieve vraag en het antwoord worden door de leraar gearcheveerd in het bekwaamheidsdossier en door de observator in het instrument COO7.

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competentieset. Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met collega's en vult daarna het POP (volgens format) in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. Naast het POP werken we met persoonlijke actieplannen (kort lopende plannen) en prestatie-afspraken: "smart" geformuleerde doelstellingen voor de korte termijn. POP's, PAP's en prestatie-afspraken worden gearcheveerd in het bekwaamheidsdossier van de leraar en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de flietsbezoeken.

5.14 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken vanuit COO7 over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf; het dossier is altijd op school aanwezig. De directie zorgt ervoor, dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten

- De missie en visie(s) van de school
- De competentieset
- De gescoorde competentielijstjes
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte prestatie-afspraken
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)

5.15 Intervisie

5.16 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een Regeling Functioneringsgesprekken (zie COO7). Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker (met daarin de competentieset) centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, mobiliteit en de mate van bekwaamheid (start-, basis- of vakbekwaam) van de leraar.

5.17 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een Regeling Beoordelingsgesprekken (zie COO7). De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een T- naar een V-benoeming. Ook wordt er 1 x per 2 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. 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.

5.18 Professionalisering

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

Gevolgde teamscholing 2015-2019

Jaar	Thema	Organisatie
2015-2016	Directe Instructie geven	
2016-2017	Handelingsgericht werken	
2017-2018	Implementatie nieuwe Taalmethode	
2018-2019	Werken met Leerlingkaarten	

Gevolgde persoonlijke scholing 2015-2019

Thema	Organisatie	Aantal medewerkers
Dyslexie en Dyscalculie		
Omgaan met kinderen met ADHD		
Omgaan met spellingproblemen		
Kwaliteitszorg		
Omgaan met rekenproblemen		

Specifieke expertise van het team

1. Specialist Taallesonderwijs

5.19 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing- samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken vijf keer per week 's morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren (ochtendbriefing). De school organiseert een gezellig samenzijn met de Kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje.

5.20 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent. 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.

5.21 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bovenschools management. Aan het eind van ieder schooljaar (april) wordt geïnventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt in het directiebestuur omgezien naar verplichte mobiliteit.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de twee en twintig scholen van de Stichting Elan. De directie (directeur) geeft - onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting - leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door een IB'er. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

6.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij Rekenen en Lezen wordt het klassenverband - indien noodzakelijk - doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau rekenen of lezen.

6.3 Het schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samen-werken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- Vanuit de Vreedzame school methodiek uitvoering geven aan een omgeving waarin ieder zich geaccepteerd en veilig voelt.
- Via WMK enquêtes meten hoe ouders, leerlingen en leerkrachten de school ervaren
- Inzet en uitvoering ouderbetrokkenheid 3.0.

6.4 Veiligheid

De school waarborgt de veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt. Dit zijn:

- fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging via msn, sms, e-mail of internet
- pesten, treiteren en/of chantage
- seksueel misbruik
- seksuele intimidatie
- discriminatie of racisme
- vernieling
- diefstal
- heling
- (religieus) extremisme

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format) in het leerlingvolgsysteem Dotcom. Naast de incidentenregistratie beschikt de school over een ongevallenregistratie. De IB'er analyseert jaarlijks de gegevens en stelt, in overleg met de directie, verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Jaarlijks wordt er aan een groep een Vreedzame schooltraining gegeven, waarin leerlingen van groep 6 t/m 8 opgeleid worden tot 'mediator'. De school beschikt vanuit de Vreedzame school over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de IB'er en/of directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten en ongevallen. Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.

De leerlingen en leraren worden middels Viseon 2 x per twee jaar bevraagd op veiligheidsaspecten. De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument: WMK. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt niet over een specifieke veiligheidscoördinator (aanspreekpunt). In de schoolgids en via de website worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten m.b.t. veiligheid. De school beschikt over 5 BHV'ers.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3,64

6.5 Arbobeleid

6.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. We zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van de medewerkers op het werk en op de school om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

1. We lopen en werken rustig in de school
2. We waarderen elkaars verschillen
3. We helpen elkaar
4. We zorgen goed voor de omgeving
5. We gaan respectvol met elkaar om

6.7 Samenwerking

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3,08

6.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) 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. De belangrijkste kenmerken van onze school zijn: 'School zijn we samen!' De driehoek kind - ouder - leerkracht is basis onder ons beleid m.b.t. ouderbetrokkenheid 3.0.

6.9 Overgang PO-VO

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 (extra) 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.

6.10 Privacybeleid

6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school beschikt in samenwerking met Kinderopvang Friesland over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang: de voorziening is vanaf 07.00 uur open voor leerlingen (en ouders). De Tussen schoolse opvang heeft de school zelf georganiseerd middels een continuurooster. Naschoolse opvang is op eenzelfde wijze georganiseerd als de Voorschoolse opvang bij Kinderopvang Friesland en BSO, te weten direct na schooltijd tot 19.00 uur 's avonds.

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de Stichting. De algemeen directeur (c.q. het bestuur) is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De algemeen directeur 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.

Op vaste momenten bespreken de algemeen directeur en de directeur van de school de financiële positie van de school. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Er is een dagelijks up to date financieel- en formatieoverzicht ter controle voor de schooldirectie. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden besproken met de afdeling P&O en Financiën, alsmede tijdens de managementrapportage.

7.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geoormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden 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 besteedt zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap).

7.3 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 15,00 per jaar. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks legt de ouderraad bij monde van de penningmeester financiële verantwoording van de jaarrekening en een begroting.

De vrijwillige ouderbijdrage wordt via automatische incasso geïncasseerd, met daarbij een bedrag aan kosten voor diverse activiteiten als schoolreisje, schaatslessen, etc. De gelden worden geïnd door stichting Tritrak. Deze stichting heeft twee geldstromen, de eigen geldstroom van Tritrak en de ouderbijdrage geldstroom.

7.4 Sponsoring

7.5 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de algemeen directeur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de algemeen directeur en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de algemeen directeur een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basis-formatie, wegingsgelden en impuls gelden verantwoord. Het personeels-formatieplan wordt besproken met de MR (in samenspraak met de afdeling P&O). Maandelijks wordt het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden direct besproken met de afdeling P&O 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 en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende

indicatoren 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

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

Onze school beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg: vanuit een meerjarenplanning beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze. Daarnaast hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg en integraal personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelsbeleid) leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Samen met het team –en in het perspectief van onze streefbeelden en actuele ontwikkelingen- stellen we op basis daarvan verbeterpunten vast. Daarbij gaat het altijd om keuzes; we gaan uit van het principe: niet het vele is goed, maar het goede is veel. De gekozen verbeterpunten worden daarna verwerkt in het jaarplan en uitgewerkt. De directie monitort de voortgang. Aan het eind van het jaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarverslag.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3,2

8.2 Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,09

Aandachtspunt	Prioriteit
Het team werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit	hoog

8.3 Verantwoording en dialoog

Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Planmatig wordt onze school geauditeerd, we beschikken over een leerlingenraad. Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze verbeterdoelen. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3

8.4 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2017 de basiskwaliteit op 17 standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit middels een verbeterplan. De standaardscores en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. We zijn voornemens om de basiskwaliteit 1 x per twee jaar te meten met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert nemen we mee in de jaarplannen.

8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Zie bijlage

Bijlagen

1. Meerjaren Schoolplan INK A3 model met kwaliteitsaspecten van de school

8.6 Wet- en regelgeving

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

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

8.7 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 14 januari 2019 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft toen geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school niet op orde was: onze school kreeg op basis van 5 onvoldoendes het predicaat 'zeer zwakke school'. In januari 2020 heeft een herstelonderzoek plaatsgevonden. Vier van de vijf onvoldoendes zijn toen voldoende beoordeeld. De standaard 'zicht op ontwikkeling' was nog onvoldoende. Hiervoor komt de inspectie op 14 januari 2021 voor een herstelonderzoek.

Bijlagen

1. definitief kwaliteitsrapport onderwijsinspectie jan 2019
2. definitief rapport herstelonderzoek

9 Strategisch beleid

10 Aandachtspunt 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Zorg en begeleiding	De toetsen m.b.t. rekenen en taal geven een indicatie van de bereikte referentieniveaus	hoog

11 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 13QJ
Naam: OBS De Opslach
Adres: IJsbaanweg 4
Postcode: 8801 ER
Plaats: Franeker

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 13QJ
Naam: OBS De Opslach
Adres: IJsbaanweg 4
Postcode: 8801 ER
Plaats: Franeker

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
