

2019-2023

Schoolplan o.b.s Kotten



o.b.s. Kotten

Meester Meinenweg 14

7107 AN Winterswijk-Kotten

0543-563532

Inhoud

1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord.....	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures.....	5
1.4 Verwijzingen	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	7
2.3 Kenmerken van de leerlingen, de ouders en de omgeving.....	7
2.4 Sterkte-zwakteanalyse	8
3. Onderwijskundig beleid.....	9
3.1 Missie van o.b.s Kotten – Waar staan wij voor?	9
3.2 Visie van o.b.s. Kotten – Waar gaan wij voor?	10
3.3 Aspecten van het opvoeden.....	11
3.3.1 Levensbeschouwelijke identiteit	11
3.3.2 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling, actief Burgerschap en Sociale Cohesie.	12
3.4 Leerstofaanbod.....	12
3.4.1 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	12
3.4.2 Taalleesonderwijs.....	14
3.4.3 Rekenen en wiskunde.....	14
3.4.4 Wereldoriëntatie	14
3.4.5 Toekomstbestendig leren (21st century skills) binnen de kernconcepten.	15
3.4.6 Kunstzinnige vorming – geïntegreerd binnen de Kernconcepten.....	16
3.4.7 Muziek	16
3.4.7 Bewegingsonderwijs.....	16
3.4.8 Wetenschap en Technologie	16
3.4.9 Engels.....	16
3.4.10 Duits.....	16
3.5 Het lesgeven	17
3.5.1 Les- en leertijd	17
3.5.2 Pedagogisch handelen.....	17
3.5.3 Didactisch handelen	19
3.5.5 Klassenmanagement	19
3.6 De zorg voor leerlingen	20
3.6.1 Zorg en begeleiding	20

3.6.2 Afstemming	20
3.6.3 Een eigen leerlijn.	21
3.6.4 Passend onderwijs	21
3.7 De opbrengsten	21
3.7.1 Opbrengstgericht werken.....	21
3.7.2 Resultaten.....	22
3.7.3 Toetsing en afsluiting	22
3.7.4 Vervolgsucces	22
4 Personeelsbeleid	23
4.1 Integraal Personeelsbeleid	23
4.2 Bevoegde en bekwame leraren.....	25
4.3 Organisatorische doelen van o.b.s. Kotten	25
4.4 De schoolleiding	26
4.5 Beroepshouding	26
4.6 Professionele cultuur.....	27
4.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	27
4.8 Werving en selectie	27
4.9 Introductie en begeleiding	27
4.10 Taakbeleid	28
4.11 Collegiale consultatie	28
4.12 Klassenbezoek	28
4.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	28
4.14 Het bekwaamheidsdossier	28
4.16 Functioneringsgesprekken	29
4.17 Beoordelingsgesprekken	29
4.18 Professionalisering	29
4.19 Teambuilding	30
4.20 Verzuimbeleid.....	30
4.21 Mobiliteitsbeleid.....	30
5 Organisatiebeleid.....	31
5.1 Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk - algemeen	31
5.1.1 Toezicht en bestuur	31
5.1.2 Structuur Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk	31
5.1.3 Organisatie waarden	32
5.1.4 Kernwaarden:	32
5.1.5 Missie:.....	32
5.1.6 Zorg voor kwaliteit.....	32

5.1.7 Samenwerking	33
5.1.8 Klacht	33
5.2 Organisatiestructuur o.b.s. Kotten	33
5.2.1 Groeperingsvormen	33
5.2.2 Het schoolklimaat	33
5.2.3 Veiligheid	34
5.2.4 Arbobeleid	35
5.2.5 Interne communicatie	35
5.2.6 Samenwerking	35
5.2.7 Contacten met ouders	36
5.2.8 Overgang PO-VO	37
5.2.9 Privacy beleid	37
5.2.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	37
6 Financieel beleid	38
6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	38
6.2 Externe geldstromen	38
6.3 Interne geldstromen - de vrijwillige ouderbijdrage	38
6.4 Sponsoring	39
6.5 Begrotingen	39
7 Zorg voor kwaliteit	40
7.1 Kwaliteitszorg	40
7.2 Kwaliteitscultuur	40
7.3 Zelfevaluatie en toezichtkader Inspectie	41
7.4 Verantwoording en dialoog	41
7.5 Het meten van de basiskwaliteit	42
7.6 Onze eigen kwaliteitsaspecten	42
7.7 Wet- en regelgeving	42
7.8 Inspectiebezoeken	42
7.9 Vragenlijst Leraren, leerlingen en ouders	42
7.10 Evaluatieplan 2019-2023	42
8 Strategisch beleid SOPOW	45
9 Formulier "Instemming met schoolplan"	46
10 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	47
Bijlage 1: Het plan om onze aspiraties waar te maken.	48
Bijlage 2: Verbeterpunten van basiskwaliteit.	53
Bijlage 3: Verbeterpunten n.a.v. SWOT-analyse	54
Bijlage 4: Basiskwaliteit o.b.s. Kotten	55

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Het schoolplan is hét kerndocument van de school. Wij hebben serieuze ambities. Wij spannen ons in om een goede school te zijn. In het schoolplan laten het bestuur en de schoolleiding zien welke kwaliteitseisen de school aan zichzelf stelt en hoe er voldaan zal worden aan de basiskwaliteitseisen.

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. 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.

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft – binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk - in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2019-2023. Per jaar stellen we een uitgewerkt jaarplan met actiepunten 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.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door de directeur en IB-er van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Ook de ouders uit de MR hebben hier actief aan meegewerkt. 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 (bijlage bij het schoolplan)

2 Schoolbeschrijving

O.b.s. Kotten is één van de 8 openbare scholen in de gemeente Winterswijk. De school behoort tot de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk en ligt in het prachtige buitengebied van Winterswijk.

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk
Voorzitter college van bestuur	Mw. Paulien Boogerd
Adres + nr.:	Burgemeester Bosmanstraat 41
Postcode + plaats:	7100 AG Winterswijk
Telefoonnummer:	0543-533887
Bestuursnummer	41494
E-mail adres:	info@sopow.nl (mailto:info@sopow.nl)
Website adres:	www.sopow.nl (http://www.sopow.nl)
Gegevens van de school	
Naam school:	Openbare Basisschool Kotten
Directeur:	Johan Wilterdink
Adres + nr.:	Meester Meinenweg 14
Postcode + plaats:	7107 AN Winterswijk Kotten
Telefoonnummer:	0543-563532
Brinnummer	18 WW
E-mail adres:	directie_Kotten@sopow.nl
Website adres:	www.obsKotten.nl (http://www.obsKotten.nl)

2.2 Kenmerken van het personeel

O.b.s. Kotten heeft een "platte" organisatiestructuur met 4 functies, te weten die van directeur, intern begeleider, leerkracht en onderwijsassistent. Het team van O.b.s. Kotten telt 8 personen in vaste dienst, 6 vrouwen en 2 mannen. De meeste teamleden werken in deeltijd.

De leiding is in handen van de directeur. De interne begeleider is verantwoordelijk voor de leerlingenzorg en het uitzetten van lijnen met betrekking tot de pedagogische en didactische aanpak binnen de school. De leerkrachten hebben als primaire taak het lesgeven en begeleiden van de leerlingen. De onderwijsassistenten zijn de extra handen van de leerkracht en bieden praktische ondersteuning bij de voorbereiding van de lessen. Onder de verantwoordelijkheid van de leerkracht voert de onderwijsassistent allerlei activiteiten uit die bijdragen aan een betere ontwikkeling van de leerlingen. De werkzaamheden variëren van het begeleiden van individuele of kleine groepen scholieren bij hun leertaken tot het organiseren van excursies.

De directeur laat zich inzake het uitzetten van lijnen met betrekking tot de pedagogische en didactische aanpak binnen de school, adviseren door de IB-er. De leerkrachten adviseren de directeur vakinhoudelijk en inzake groepsprocessen. De school beschikt over een zeer ervaren lerarenteam. Een pro-actief team, met een sterk gedeelde visie op de ontwikkeling van kinderen.

2.3 Kenmerken van de leerlingen, de ouders en de omgeving

Onze school wordt bezocht door 45 leerlingen. Het aantal leerlingen is de laatste jaren sterk gedaald. Op dit moment is de bovenbouw nog steeds groter dan de onderbouw en we zijn dus nog steeds niet "door de krimp heen".

Het aantal leerlingen met een gewicht is verwaarloosbaar. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie zijn ons bekend.

Onze school staat in de buurtschap Kotten, in het prachtige buitengebied van de gemeente Winterswijk. Het is een vergrijzende, semi-agrarische omgeving. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend. De kengetallen laten zien, dat onze school te maken heeft met een VMBO-TL en MBO-populatie. Het aantal leerlingen met gescheiden ouders ligt onder de 10 %.

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

2.4 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.

STERKTE / Intern <i>Personeel:</i> • Samenwerking ouders, ouderbetrokkenheid, • Flexibiliteit van het team – samenwerking in het team, met en voor elkaar, vullen elkaar goed aan, krachtig. • Omgeving – team, leerlingen en ouders – zeer positief. • We spreken dezelfde taal, betrokkenheid team, • Respect voor elkaar, leerlingen, ouders. • Ons kent ons – huiskamersfeer. <i>Onderwijsinhoudelijk:</i> • Visie op de ontwikkeling van kinderen - groeidenken • Talentenbouwers – Blij met mij-training. • Er is ruimte voor aspiraties en dromen • Groeidenken door leerlingen en leerkrachten. • Leerlingen kunnen zichzelf zijn. • Visie en school is van alle betrokkenen. • Educatief partnerschap <i>(Hoe) houden we de deuren open?</i> • Kwalitatief en toekomstbestendig onderwijs bieden.	ZWAKTE / Intern <i>Personeel:</i> • Behoeftte aan meer overlegmomenten. Nu te weinig om inhoudelijk verder te komen. Overlegmomenten in de unit. • Directeur maar 1 dag per week aanwezig. Moeilijk om structureel en planmatig alle taken uit te voeren. • Ziekte en invallers – moeilijk over te nemen. • Als een teamlid besluit ergens anders te gaan werken? Wat dan? • Communicatie – zichtbaar maken wanneer er dingen zijn. • Op dagen dat we met zijn 4-en zijn – veel onverwachte dingen om op te lossen. Veel op weinig bordjes. • Opggeruimd staat netjes. • Wat gebeurt er met de kernconcepten als Reinout echt met pensioen gaat? <i>Onderwijsinhoudelijk:</i> • Muziek • Nieuwe methode Engels, topografie • Handschrift – netheid van werken, pengreep, schrijven. • Overgang van groep 4 naar groep 5? De dip in de cito bij groep 5 – zit er al jaren, wat moeten we hier aan doen? • Kennis en aanbod slimme kinderen. • Kwaliteitscyclus (kwaliteitskaarten) • Lestijd en pauzes – de bel, etc. <i>(Hoe) houden we de deuren open?:</i> • Profileren – te bescheiden, meer naar buiten uitstralen van waar we goed in zijn. • School leeft heel erg bij de kinderen en de ouders. Maar hoe zit dat voor de rest van Kotten? • Hoeveelheid stof die de kinderen maken – maken ze voldoende stof om de dingen te automatiseren?
KANSEN / Extern <i>Personeel:</i> • Klankbord-groep – talenten van ouders benutten <i>Onderwijsinhoudelijk:</i> • Duits • Bibliotheek in School – technisch en begrijpend lezen • We hebben de tijdsgeest mee. Ons onderwijs geeft er ruimte voor. • Snappet – digitalisering van ons onderwijs, met name de verwerking • Muziek - muziekconvenant • Milieu – groene school <i>(Hoe) houden we de deuren open?</i> • Groot inspectiebezoek voor excellente school? • Samenwerking met de andere scholen Woold, Kotten, Miste-Corle	BEDREIGINGEN / Extern <i>Financieel:</i> • Onrust SOPOW – samenwerking, fusie, bekostiging kleine scholen. • Leerlingaantal • Conciërge – wie vangt dit op? • RDDF-lijst – ontslagen die er aan komen. • Duits – subsidie stopt op termijn, misschien volgens jaar al wel. • Onderhoud van het gebouw – veel kosten, wie betaalt? • Abonnementen – ict – wat gebruiken we? <i>(Hoe) houden we deuren open?</i> • De schoolpopulatie – toename zorgleerlingen

Naast het plan om onze aspiraties waar te maken en de verbeterpunten uit de basiskwaliteit, hebben we een aantal verbeterpunten uit de SWOT-analyse die aandacht behoeven de komende schoolplanperiode. Zie:

bijlage 3: Verbeterpunten n.a.v. SWOT-analyse

3. Onderwijskundig beleid

Visie op de toekomst.....

Onze wereld verandert in razend tempo. Flexibiliteit is een belangrijke eigenschap voor iedereen die mee wil blijven doen. Maar dat trekt ook een behoorlijke wissel op de manier waarop we ons onderwijs inrichten. Hoe bereiden we leerlingen voor op die vloeibare werkelijkheid en zorg je ervoor dat iedereen in de samenleving mee kan blijven doen?

Onze kinderen moeten anders leren denken en handelen dan wij. Naast rekenen, taal en lezen moeten zij informatie kunnen verzamelen en verwerken, kunnen overleggen, onderhandelen en samenwerken en kunnen presenteren en reflecteren op hun eigen handelen. Ze moeten flexibel zijn en kunnen anticiperen.

Het onderwijs staat voor een uitdaging en zal uiteindelijk, in het belang van de leerlingen en onze gemeenschappelijke toekomst, anders van inhoud en organisatie worden, waarbij de focus verschuift van collectief onderwijzen naar begeleiden en onderwijs waarbij ieder kind tot zijn recht komt en van en met elkaar leert. Het zou goed zijn om er één geheel van te maken. Net als een ecosysteem waarin alles in elkaar overvloeit en iedereen elkaar nodig heeft om te groeien. Een integrale ontwikkelomgeving dus.

3.1 Missie van o.b.s Kotten – Waar staan wij voor?

Ieder kind verdient de beste kansen om zich te ontwikkelen. Een school in je eigen buurt is daarbij van levensbelang. We zetten er samen (OR, MR, team en ouders) de schouders onder, zodat we zeker zijn van:

- ✓ gelijke kansen voor ieder kind.
- ✓ thuis-nabij kwalitatief (openbaar) onderwijs.
- ✓ zeggenschap voor kinderen en ouders.
- ✓ maatwerk voor kind en focus op groei.

3.2 Visie van o.b.s. Kotten – Waar gaan wij voor?

Leidend in alles is het volgende uitgangspunt:

“Het gaat er niet om dat je de beste bent, het gaat erom dat je beter bent dan gisteren!”

We hebben dit (ons) gedachtegoed omgezet in de volgende aspiraties:

- ✓ We willen ieder kind laten zien dat hij kan groeien.
- ✓ We vinden het belangrijk dat leerlingen eigenaar worden van hun leerproces.
- ✓ We willen de focus leggen op het leerproces en niet op “het juiste antwoord” geven.

Als school zijn we voortdurend in ontwikkeling! We kiezen daarbij voor bewezen en effectieve aanpakken, maar vertalen deze wel naar onze eigen weg; de Kottenseweg. De manier waarop wij dit vorm geven is:

- ✓ Leren zichtbaar maken.
- ✓ Wij denken met de leerling.
- ✓ Wij bouwen aan talent.

Wat zien we van de bovenstaande aspiraties over 4 jaar terug in de leercultuur en lesstructuur van de school?

- ✓ Een leercultuur waarin groei-denken centraal staat bij leerlingen, leraren en ouders.
- ✓ We geven de leerlingen structureel een stem binnen de schoolorganisatie en het leren, om zo gezamenlijk te werken aan de kwaliteit van het onderwijs.
- ✓ De leerlingen hebben inzicht in wat hun talenten zijn, weten in welke omgeving zijn talenten het best tot zijn recht komen en hebben een voorraad veerkracht opgebouwd.

Concreet gaan we in de komende 4 jaar met de volgende onderwerpen aan het werk.

- De stem van de leerlingen.
- Bouwen aan talent.
- Formatief assessment.
- Werken met kernconcepten en toekomstbestendig leren

Met veel dingen zijn we in de afgelopen jaren gestart. Deze willen we verder uitbouwen en borgen in het curriculum van de school. Zie:

Bijlage 1: Het plan om onze aspiraties waar te maken

Vanuit welke denkkaders en met welke overtuiging werken wij op school Kotten?

De paraplu die over alles heen hangt is het gedachtegoed van John Hattie in zijn boek “Leren zichtbaar maken” en de vertaling naar de praktijk van Shirley Clarke in haar boek “Leren zichtbaar maken met formatieve assessment”. Wij gaan uit van de onderstaande 10 denkkaders om blijvend onze impact op het leren te vergroten.

- We zijn ervan overtuigd dat het onze fundamentele taak is, het effect van onze manier van lesgeven, te evalueren aan de hand van het leren en de vorderingen van de leerlingen.
- We vinden dat de successen en tegenvallers bij het leren van leerlingen voortkomen uit wat wij als leraren of leiders deden of niet deden.
- Wij willen het meer hebben over leren dan over onderwijzen.
- Wij houden van uitdagingen en geven het niet op ons best te doen.
- Wij zijn vooral in dialoog.
- Wij zien toets uitslagen en andere metingen als feedback over de impact die wij hebben.
- Wij zijn ervan overtuigd dat het onze rol is om positieve relaties te ontwikkelen binnen de groep en binnen het lerarenteam.
- Wij willen dat iedereen is ingewijd in het onderwijsjargon.
- Leren is hard werken.
- Ik werk/wij werken samen.

3.3 Aspecten van het opvoeden

Het is de primaire taak van ouders om hun kinderen op te voeden. Het is de primaire taak van de school om onderwijs te verzorgen. Samen bereiden we de kinderen voor op de maatschappij. Dit is geen eenvoudige taak.

3.3.1 Levensbeschouwelijke identiteit

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

- ✓ We besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal).
- ✓ We besteden expliciet aandacht aan geestelijke stromingen.
- ✓ We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
- ✓ We besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie.

3.3.2 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling, actief Burgerschap en Sociale Cohesie.

Samen werken aan een Droomschool. Een Droomschool voor jou en mij. Een Droomschool van en voor ons allemaal.

We willen onze leerlingen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg).

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

- ✓ Wij betrekken de leerlingen structureel en planmatig bij de verdere ontwikkeling van de school en hun leerproces, om zo gezamenlijk de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. 'Leren van en met elkaar' is hierbij de kernactiviteit. Wij ondersteunen de leerlingen in het verwoorden en waarmaken van hun dromen en ambities.
- ✓ Wij hebben leerlingenraad, waarvan de leden op een democratisch wijze gekozen zijn door medeleerlingen.
- ✓ Middels de Student Voice vragenlijst en focusgesprekken n.a.v. de lijst geven wij alle leerlingen jaarlijks een stem in onze school.
- ✓ Elke leerling heeft de mogelijkheid om een motie (een goed idee voor iedereen op school) in te dienen. Deze wordt maandelijks in een motiekring besproken en bij een consent van alle aanwezigen, mag de motie worden uitgevoerd.
- ✓ Bij talentontwikkeling is er veel aandacht voor: Welke talenten heb ik? Welke talenten heb jij? Hoe gaan wij om met elkaars talenten?
- ✓ Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling. De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groepsbespreking besproken. In deze gesprekken worden waar nodig afspraken gemaakt over mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling.

3.4 Leerstofaanbod

Bij het bezoek heeft de inspecteur de kwaliteitscultuur bij ons op school als goed beoordeeld. Hij omschreef het met de woorden:

Een doordacht hedendaags aanbod

De basiskwaliteit is op orde, het aanbod voldoet aan de kerndoelen en is afgestemd op de referentieniveaus. De waardering goed krijgt de school vanwege de kwaliteit van de uitgewerkte kernconcepten. Deze zijn ontwikkeld en geborgd in samenwerking met de andere buurtscholen van SOPOW. De kernconcepten zijn afgestemd op kerndoelen en bijvoorbeeld de canon van de vaderlandse geschiedenis. De combinatie met een aanbod voor sociaal-emotionele ontwikkeling, waaronder de 'mindset', en talentontwikkeling, maakt dat de kinderen met een nieuwsgierige en onderzoekende houding met het aanbod aan de slag gaan.

3.4.1 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. Gelet op de kerndoelen, gaan we ervan uit, dat de methodes die we gebruiken dekkend zijn voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen

wel aan waar we dat nodig vinden (opplussen). Daardoor borgen we dat we de kerndoelen ook daadwerkelijk behalen. Hetzelfde geldt voor de referentieniveaus. Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren door het gebruik van onderstaande methodes en gevalideerde toetsen (Cito).

Vak	Methodes en methodieken	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Onderbouwd	Cito-toetsen Taal voor kleuters (1-2)	
		Stempelkaart per leerling	
	Fonemisch bewustzijn	Protocol Leesproblemen – dyslexie.	
	Taal Actief	Methode gebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	2022
		Centrale Eindtoets groep 8	
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Protocol Leesproblemen en dyslexie (gr. 3)	
		Cito-DMT / AVI-toetsen	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Cito-toetsen Begrijpend lezen	
		Centrale eindtoets groep 8	
Studievaardigheden	Blits	Methode gebonden toetsen	
		Centrale eindtoets groep 8	
Spelling	Taal Actief	Cito-toetsen Spelling	2022
		Centrale eindtoets groep 8	
Schrijven	Pennenstreken		
Engels	Real English		2020
Rekenen	Onderbouwd	Stempelkaart per leerling	
	Met sprongen vooruit	Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)	
	Pluspunt	Methode gebonden toetsen	2021
		Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
		Centrale eindtoets groep 8	
Wereld oriëntatie	Kernconcepten	Centrale eindtoets groep 8	
Wetenschap & Techniek	Technieklokaal groep 7 en 8		

3.4.2 Taalleesonderwijs

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

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

- ✓ Onze school beschikt over een taalbeleidsplan.
- ✓ De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal en begrijpend lezen, met een aanvulling vanuit Taalzee.
- ✓ De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8).
- ✓ De school volgt het protocol leesproblemen en dyslexie.

3.4.3 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. De methode Pluspunt voor ons een leidraad, maar niet leidend. Wij vinden het belangrijk dat de kinderen de doelen beheersen en niet of het boek helemaal is doorgewerkt. Dat houdt in dat leerlingen delen mogen overslaan die ze beheersen en soms hetzelfde vaker moeten oefenen, omdat de doelen nog niet beheerst worden. Door het "vooruit toetsen" krijgen leerlingen inzicht in wat zij wel of niet beheersen. Naast dit compacten is er ruimte voor verrijken. Dit is voor elke leerling op maat, of soms in groepjes. Automatiseren is een belangrijke basis voor goed rekenen, daarom mogen kinderen in die delen niets overslaan.

- ✓ Wij beschikken over een moderne, eigentijdse methode (groep 1 t/m 8), met aanvulling van "Met Sprongen Vooruit" en Rekentuin.
- ✓ Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS.
- ✓ Wij gebruiken de methode gebonden toetsen systematisch met vooruit toetsen, compacten en verrijken.
- ✓ De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW).

3.4.4 Wereldoriëntatie

Binnen de units van openbare basisschool Kotten wordt gewerkt met kernconcepten. Een benadering waarbij leerstof niet wordt aangeboden volgens de traditionele vakkenverdeling, maar binnen samenhangende clusters. Een kernconcept moet een leerling uiteindelijk een kader en inzicht bieden om de wereld om zich heen (deels) te kunnen begrijpen (Ros, 2007). Binnen de kernconcepten wordt doelgericht gewerkt aan het verwerven van kennis, vaardigheden en inzichten.

De kernconcepten zijn te verdelen in twee groepen:

- mens en maatschappij: macht & regels, binding, communicatie en tijd & ruimte
- natuur en techniek: energie, materie, groei & leven, evenwicht en kringloop (Ros, 2007)

O.b.s. Kotten maakt samen met twee openbare basisscholen deel uit van Winterswijk-buiten. Deze drie scholen werken samen aan de ontwikkeling van het unitonderwijs en de kernconcepten.

De leerkrachten worden hiervoor ook geschoold. Voor de begeleiding en ontwikkeling van dit proces is een stuurgroep opgericht.

In november 2016 hebben binnen o.b.s. Kotten visiegesprekken en een tussenevaluatie over de kernconcepten plaatsgebonden. Daaruit bleek dat het team tevreden is over het werken met kernconcepten, maar dat er nog veel ruimte is voor verbetering. Het volgende kwam naar voren:

- ✓ Leerkrachten geven aan meer structuur te willen ontwikkelen binnen de organisatie van dit onderwijs. Binnen unitonderwijs moet er op de voorgrond sprake zijn van veel keuzevrijheid en op de achtergrond van veel structuur. Hier zijn volgens de betrokkenen nog stappen in te maken.
- ✓ Een belangrijk onderdeel binnen de kernconcepten is het zelfonderzoek van de leerlingen. Leerlingen stellen, binnen bepaalde kaders, zelf onderzoeksvragen op. Uit een master-onderzoek van één van de leerkrachten bleek, dat het stellen en bijstellen van de juiste vragen door leerlingen op o.b.s. Kotten, een vaardigheid is die nog onvoldoende ontwikkeld is.

3.4.5 Toekomstbestendig leren (21st century skills) binnen de kernconcepten.

O.b.s. Kotten is met de kernconcepten een weg ingeslagen, die goed aan kan sluiten bij de visie die het team middels deze aanpak voor ogen heeft: het doelbewust ontwikkelen van kennis, vaardigheden, inzichten en attitudes om leerlingen een gefundeerde basis te geven voor de huidige en toekomstige maatschappij:

Toekomstbestendig leren.

Dit houdt volgens Walma van der Molen (2017) in:

dat we de ingrediënten aandragen die nodig zijn om onze kinderen en jongeren te voeden met de vaardigheden, houdingen en inzichten die hen helpen om zich goed te ontwikkelen en in de toekomst adequaat te functioneren in onze snel veranderende wereld. De kunst is, om onze kinderen voor te bereiden op een nu nog deels onbekende toekomst, waar zij, zoals het er nu naar uitziet, in ieder geval met steeds meer nieuwe technologie en informatie zullen moeten omgaan, waar zij in een veranderende arbeidsmarkt flexibel en creatief moeten kunnen functioneren en waar zij zullen samenleven en werken met steeds meer mensen vanuit de hele wereld en vanuit verschillende culturen. Een dergelijk perspectief houdt volgens mij in dat we hen voeden met zowel basiskennis en kernvaardigheden als met de vaardigheden, houdingen, motivaties en zelfbeelden die zij nodig hebben om zelf een leven lang te blijven leren en hun eigen talenten op een bestendige manier te ontwikkelen.

Wat gaan we de komende jaren doen voor een succesvolle implementatie:

- ✓ Transparant curriculum
Het curriculum moet transparant zijn en ruimte bieden voor de 21st century skills. Kennis mag niet ten koste gaan van vaardigheden. Doel is om vaardigheden te integreren in het curriculum.

- ✓ Professionele ontwikkeling team
De leerkrachten beheersen de 21st century skills en kunnen leerlingen bij de ontwikkeling daarvan begeleiden.
- ✓ Meten
Er moeten (nieuwe) beoordelingsmodellen komen die de ontwikkeling van de vaardigheden kunnen meten.
- ✓ Visie
De strategieën voor implementatie moeten helder zijn er dient draagvlak te zijn bij alle betrokkenen.

3.4.6 Kunstzinnige vorming – geïntegreerd binnen de Kernconcepten

Wij integreren de opdrachten die gedaan worden in het kader van Kunstzinnige vorming in de Kernconcepten.

3.4.7 Muziek

We integreren de opdrachten die gedaan worden in het kader van Muziek in de kernconcepten.

Daarnaast bieden we in groep 4-5 om het jaar AMV-lessen aan. Dit gebeurt door docenten van muziekschool Boogiewoogie.

Komende 4 jaar willen we nader naar het aanbod rond dit leergebied kijken – zie SWOT-analyse.

3.4.7 Bewegingsonderwijs

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

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

1. We beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen.
2. We beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding.

3.4.8 Wetenschap en Technologie

De leerlingen van groep 7 en 8 maken tien keer per jaar gebruik van het aanbod van het technieklokaal in Winterswijk. De komende jaren gaan we ons beraden op de inhoud van het vak techniek in de groep 1 t/m 8 binnen de kernconcepten. In vorm dit moet is nog niet duidelijk.

3.4.9 Engels

In groep 7 en 8 krijgen de leerlingen het vak Engels via de methode 'Real English'. In de SWOT analyse hebben de leerkrachten aangegeven dat een nieuwe methode wenselijk is. Het doel is om in het schooljaar 2019-2020 de nieuwe methode aanschaffen.

3.4.10 Duits

Onze school ligt minder dan 3 km van de grens met Duitsland. Wij vinden het belangrijk dat onze kinderen van jongs af aan in contact komen met hun Duitse "buren". Door de leerlingen al vanaf groep één de Duitse taal aan te bieden en met Duitse leeftijdgenoten in contact te laten komen,

leren kinderen van jongs af aan omgaan met kinderen die een andere taal spreken en in een andere cultuur leven.

Wij doen mee aan het project: Spreek je buurtaal. Dat is een project waarbij basisscholen in de grensregio elkaars taal en cultuur leren kennen. In totaal 33 scholen in de Achterhoek, Twente, Nordrhein-Westfalen en Niedersachsen geven de komende jaren lessen in hun buurtaal. Daarbij gaan de scholen onder andere partnerschappen aan met scholen aan de andere kant van de grens. Op die manier leren ze op een doeltreffende en leuke manier elkaars taal en cultuur.

Ons doel is dat kinderen wekelijks in contact komen met de Duitse taal. Dit doel willen we bereiken door maandelijkse Duitse les te geven door een “native speaker” van onze partnerschool uit Oeding. Daarnaast geven wij zelf Duitse les, door gebruik te maken van Duitse voorleesboeken en de site Elena. <http://elena-learning.eu/>

3.5 Het lesgeven

3.5.1 Les- en leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Dagelijks wordt het aanbod voor de kinderen zichtbaar op gehangen, zodat zij weten wanneer ze welke instructie krijgen. De resterende tijd zijn de kinderen met de verwerking en in oefening van de leerstof bezig. Het basisaanbod is voor alle leerlingen gelijk, daarnaast is er ruimte voor aanbod op maat. Wij vinden het belangrijk dat leerlingen zelf verantwoordelijk zijn voor het effectief gebruiken van hun lestijd. Zij worden daarbij, waar nodig, begeleid door de leerkracht.

Ook willen we voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- ✓ De leraren bereiden zich schriftelijk voor: dagelijks aanbod is zichtbaar voor leerkracht en kinderen.
- ✓ De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd).
- ✓ Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland.
- ✓ De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften.

3.5.2 Pedagogisch handelen

Onze leraren hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. In onze lessen besteden we dan ook gericht aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich veilig, gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een leerkracht die het goede voorbeeld geeft, een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen.

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

- ✓ De leraren zorgen voor veiligheid.
- ✓ De leraren stimuleren een groeidenken.
 - Ze zijn een rolmodel en leren kinderen dat iedereen de mogelijkheid heeft om ergens beter in te worden.
 - Ze geven eerlijke complimenten, specifiek over het proces en de gebruikt strategieën. De nadruk ligt dan op de inzet en niet op het resultaat.
 - Ze leren kinderen wat er in je brein gebeurt als je aan het leren bent.
 - Ze helpen leerlingen te leren van hun fouten
 - Ze geven leerlingen de mogelijkheid om uitdaging aan te gaan en laten ze zien dat dat mogelijkheden zijn om te leren.
- ✓ Onze leraren denken met de leerling:
 - Ze ondersteunen de leerling in het verwoorden/ waarmaken van zijn dromen en ambities.
 - Ze betrekken leerlingen structureel en planmatig bij school zodat ze als regisseur van leren verantwoordelijkheid hebben in de schoolorganisatie en hun leerproces om zo gezamenlijk de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren.
- ✓ Onze leraren worden Talentfluisteraars. Dat houdt in dat zij
 - Leerlingen inzicht geeft in wat hun talenten zijn;
 - Leerlingen leren in welke omgeving hun talenten het best tot zijn recht komen
 - Zorgen dat elke leerling een voorraadjie veerkracht opbouwt.
 - Elk leerling leert “groeidenken”.

3.5.3 Didactisch handelen

*De beste docenten zijn
degenen die je laten zien
waar je moet kijken, maar
niet vertellen
wat je moet zien.*

In hun didactisch handelen begeleiden de leerkrachten de leerlingen bij de drie vragen: Waar wil ik naar toe? Waar sta ik nu? Wat is de volgende stap?

Leerkrachten houden in de gaten in hoeverre leerlingen begrijpen wat ze leren, zodat individuele en klassikale feedback en het verdere verloop van de les daarop afgesteld kunnen worden

Leerkrachten stellen effectieve vragen, vooral aan het begin van de les, om vast te stellen wat leerlingen al weten en begrijpen.

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen structureel en planmatig in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften.

3.5.5 Klassenmanagement

Klassenmanagement is de manier waarop een leerkracht zijn onderwijs organiseert. Het omvat alle maatregelen die een leerkracht neemt om een ideaal leer- en werkklimaat te creëren. Hierbij gaat het niet alleen om regels, maar om veel meer aspecten: de klasinrichting, de lesinhoud, de methoden, de manier van werken, de instructie en de relatie tussen leerkracht en leerlingen

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

- ✓ De leraren zijn voorspelbaar: Zeggen wat ze doen en doen wat ze zeggen.
- ✓ De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van de ruimtes.
- ✓ De leraren hanteren heldere regels en routines.
- ✓ De leraren voorkomen probleemgedrag.
- ✓ De leraren zorgen ervoor, dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn.

3.6 De zorg voor leerlingen

3.6.1 Zorg en begeleiding

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. We hanteren daarvoor de cyclus van Handelingsgericht werken.

In de eerste plaats moeten de leraren waarnemen. Het is belangrijk dat de leerkracht een beeld krijgt wat het kind kan en wat het nodig heeft om zich verder te ontwikkelen. De volgende stap is begrijpen. Telkens wordt gekeken of de leerling de verwachte ontwikkeling heeft gemaakt. Waarom wel? waarom niet? Wat werkte? Wat werkte niet de afgelopen periode? De derde stap is het maken van plannen. Hoe willen we dat realiseren? Dat wordt in plannen vastgelegd. Daarna voeren we die plannen uit. Zo ontstaat de cyclus waarnemen, begrijpen, plannen en uitvoeren. Deze cyclus doorlopen we elk half jaar voor elke leerling.

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

- ✓ De leraren kennen de leerlingen.
- ✓ De leraren zetten betrouwbare en valide toetsen in om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.
- ✓ De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben.
- ✓ Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind.
- ✓ Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen.
- ✓ De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen.
- ✓ Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen.
- ✓ De school voert de zorg planmatig uit.
- ✓ De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na.
- ✓ De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding.

3.6.2 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We volgen de cyclus van handelingsgericht werken en stellen voor de vakken lezen, rekenen en spelling een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, een plusgroep en een risico groep. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel.

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

- ✓ De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op maximaal drie niveaus.
- ✓ De leraren zorgen voor differentiatie bij de verwerking.
- ✓ De leraren zorgen voor tempodifferentiatie.
- ✓ De leraren zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling.
- ✓ De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) groepjes leerlingen.
- ✓ De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) individuele leerlingen.

3.6.3 Een eigen leerlijn.

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- ✓ De school stelt een OPP op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben. Dit zijn leerlingen die naar verwachting het 1F referentie-niveau niet halen.
- ✓ Het OPP wordt geschreven volgens een vast format.
- ✓ Het OPP wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld.
- ✓ Het SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt.
- ✓ Het SOP beschrijft wat we verstaan onder extra ondersteuning.
- ✓ Het SOP beschrijft welke extra voorzieningen we hebben voor leerlingen met een extra ondersteunings-behoefte.

3.6.4 Passend onderwijs

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

- ✓ Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel (SOP).
- ✓ Onze school biedt basisondersteuning.
- ✓ Onze school beschikt over een strategisch beleid om de extra ondersteuning uit te breiden.
- ✓ De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel.
- ✓ De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen.

3.7 De opbrengsten

3.7.1 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Citotoetsen. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem Parnassys. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gehaalde score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB-er en de leraar passende interventies afgesproken.

- ✓ We beschikken over schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten.
- ✓ We beschikken over schoolnormen voor de sociale resultaten.
- ✓ De analyse van de toets resultaten is norm gerelateerd.
- ✓ De analyse van de toets resultaten richt zich met name op de aanpassing van het lesgedrag van de leraren.

3.7.2 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (CITO-LVS en Parnassys). We monitoren of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de groepsbesprekingen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen. Met betrekking tot verlengen en zittenblijven hebben we normen opgesteld. Voor verlengen is dit 12% (groep 1 en 2) en voor zittenblijven 3% (groep 3 t/m 8).

De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]. Voor onze school hebben wij de volgende streefniveaus vwb de referentieniveaus opgesteld. Deze liggen gelijk aan de percentages die vergelijkbare scholen halen.

	1F niet gehaald	1 F	2F/1S
Lezen	5 %	21 %	74 %
Taalverzorging	3 %	58 %	39 %
Rekenen	6 %	43 %	51 %

In de regel halen we de bovenstaande doelen.

3.7.3 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LVS Parnassys. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (behoudens wettelijke uitzonderingen). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in het zorgplan. De belangrijkste kenmerken

(en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- ✓ Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (ParnasSys).
- ✓ Onze school beschikt over een toetskalender.
- ✓ Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften.
- ✓ Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten.
- ✓ Onze school neemt een eindtoets af in leerjaar 8 (Cito).
- ✓ Onze school geeft ouders een VO-advies conform de beschreven procedure.

3.7.4 Vervolgsucces

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met de plaats van de leerlingen aan het begin van VO-klas 3. We gebruiken daarbij de gegevens van de scholen waar we de kinderen naar toe (niveau) hebben verwezen. Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO –indien nodig- bij. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- ✓ Onze school beschikt over een heldere procedure voor de VO-advisering (zie beleid).
- ✓ Jaarlijks worden de gegeven adviezen vergeleken met de plaats van de leerlingen in VO-3.
- ✓ De school beschikt over een overzicht van gegeven adviezen en de plaats van de leerlingen in VO-3.
- ✓ De totale “opstroom” en “afstroom” is na 3 jaar minder dan 10 %.

4 Personeelsbeleid

4.1 Integraal Personeelsbeleid

Wij geloven dat onze medewerkers voor de ontwikkeling en het leren van leerlingen het verschil maken. We vinden het daarom belangrijk dat al onze medewerkers geïnspireerd zijn om hun deskundigheid over het leren en onderwijzen van kinderen verder uit te bouwen en ook uit te dragen.



We gaan er daarbij vanuit dat het eigenaarschap van deze ontwikkelprocessen en de verantwoordelijkheid daarvoor gelegen moet zijn bij de medewerkers. Vanuit de stichting moet gezorgd worden voor de juiste voorwaarden daartoe: een veilige leer- en werkomgeving, voldoende mogelijkheden voor deskundigheidsbevordering en een cultuur waarin een onderzoekende houding en leren van elkaar vanzelfsprekend zijn.

Het integraal personeelsbeleid van onze stichting richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie, de visie(s) en de strategische doelen van de stichting en aan de onderstaande competenties.

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

Tijdens de groepsbezoeken, de werk-, functionerings- en beoordelingsgesprekken zijn de bovenstaande competenties onderwerp van gesprek. De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:

1. Het personeelsbeleid richt zich m.n. op de ontwikkeling van het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren.
2. De leerkrachten onderhouden hun bekwaamheden op een effectieve wijze.
3. Er vinden regelmatig groepsbezoeken plaats door de directeur.
4. We beschikken over een functionerende gesprekkencyclus.



4.2 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). In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen.

De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister, en de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister (nog steeds op basis van vrijwilligheid). Tenslotte werken alle betrokkenen met een bekwaamheidsdossier. Zie de paragraaf Bekwaamheidsdossier voor de inhoud daarvan.

4.3 Organisatorische doelen van o.b.s. Kotten

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uit ziet, en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie(s) en afspraken.

	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2018-2019	Gewenste situatie 2022- 2023
1	Aantal personeelsleden	8	8
2	Verhouding man/vrouw	2-6	3-5
3	LA-leraren	5	4
4	LB-leraren	1	3
5	Aantal Onderwijsassistenten	2	3
6	Aantal IB'ers	1	1
7	Opleiding schoolleider	1	1
8	ICT-specialisten		1
9	Specialist Stem van de Leerling	1	1
10	Taalleesspecialisten		1
11	Rekenspecialist		1
12	Talentenbouwers	team	team
14	Specialist Jonge Kind	1	1
16	Vakspecialist Engels		1
17	Vakspecialist Duits	1	1
18	Specialist 21 ^{ste} eeuw vaardigheden en wetenschap en techniek		1

De consequenties van onze organisatorische doelen komen standaard aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Teamleden zullen uitgenodigd worden te gaan studeren voor een bepaald specialisme. In de bovenstaande tabel is dit te zien.

4.4 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. Verder vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat hij daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

1. De schoolleiding ontwikkelt (innovatief) beleid op grond van strategische keuzes.
2. De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school.
3. De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze.
4. De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate.
5. De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden.
6. De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen.
7. De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze.
8. De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat.

4.5 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:

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

4.6 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 legt de directie klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. Tijdens een studiedag hebben we met elkaar de volgende kernwoorden met betrekking tot onze professionele cultuur geformuleerd: verantwoordelijkheid nemen, vertrouwen geven, aanspreekbaarheid en respect. Deze kernwoorden hebben we verder uitgewerkt en vormen het fundament onder ons functioneren. 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 hun bekwaamheidsdossier. De schoolleider is geregistreerd schoolleider en de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister (nog steeds op basis van vrijwilligheid).

De leraren leveren een actieve bijdrage aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid van de school. Zij geven gestalte aan de realisatie van de actiepunten zoals deze zijn opgenomen in het schoolplan en het jaarplan.

4.7 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 roc's, pabo's en alo's de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO'er in de klas wil begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen kwaliteitsprofiel.

4.8 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan.

4.9 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor/vaste begeleider en naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie.

4.10 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.

4.11 Collegiale consultatie

In het kader van de professionele leergemeenschap is er bij het team de wens om bij elkaar in de klas te gaan kijken. We hebben ook de beschikking over iris connect.

4.12 Klassenbezoek

De directie legt jaarlijks – conform een opgesteld rooster, bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt een kijkwijzer gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte afspraken. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek.

4.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt voor zichzelf persoonlijke ontwikkelplannen op. De inhoud van het ontwikkelplan heeft een relatie met de schoolontwikkelpunten, de reflectiegesprekken n.a.v. de klassenbezoeken en de functioneringsgesprekken. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van het opgestelde ontwikkelplan.

4.14 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf. 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:

- De persoonlijke ontwikkelplannen.
- De gespreksverslagen (FG).
- De gespreksverslagen (BG).
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek.
- Overzicht van de gemaakte afspraken.

4.16 Functioneringsgesprekken

De voorzitter College van Bestuur van SOPOW voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle directeuren en het hoofd stafbureau. De directie van iedere zelfstandige school voert jaarlijks (schooljaar/kalenderjaar) een functioneringsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een regeling Functioneringsgesprekken. Tijdens het functioneringsgesprek staat het ontwikkelingsplan van de medewerker centraal. Op basis van het ontwikkelingsplan wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: persoonlijk welbevinden, werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid en mobiliteit.

4.17 Beoordelingsgesprekken

De Stichting Openbaar Primair Onderwijs beschikt over een regeling Beoordelingsgesprekken. De directie voert 1 x per 3 jaar een beoordelingsgesprek met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt naar de relevantie competenties voor het unit-onderwijs gekeken. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld.

4.18 Professionalisering

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

Gevolgte teamscholing 2015-2019

Jaar	Thema	Organisatie
2015-2016	Kansrijke combinatieklassen	team
2016-2017	Kernconcepten	team
	Leren zichtbaar maken	
	Mindset	
2017-2018	Kernconcepten	team
	Grondslag	
2018-2019	Talentenbouwers	team

Gevolgde persoonlijke scholing 2015-2019

Thema	Aantal medewerkers
Master Learning en Innovations	1
BHV	2
Executieve vaardigheden	3

4.19 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. Samen koffiedrinken na de lesdag en een aantal keren per jaar samen uit eten of borrelen.

4.20 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 Arboarts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd.

4.21 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bovenschools management. In januari/februari van ieder schooljaar wordt geïnventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt in het directieberaad omgezien naar verplichte mobiliteit.

5 Organisatiebeleid

5.1 Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk - algemeen

Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk is een hechte organisatie voor primair onderwijs, midden in de Winterswijkse samenleving, met 4 openbare scholen in de kern en 4 openbare scholen in de buurtschappen van de gemeente Winterswijk. Met ongeveer 100 medewerkers in dienst is de organisatie verantwoordelijk voor het onderwijs aan circa 1100 leerlingen.

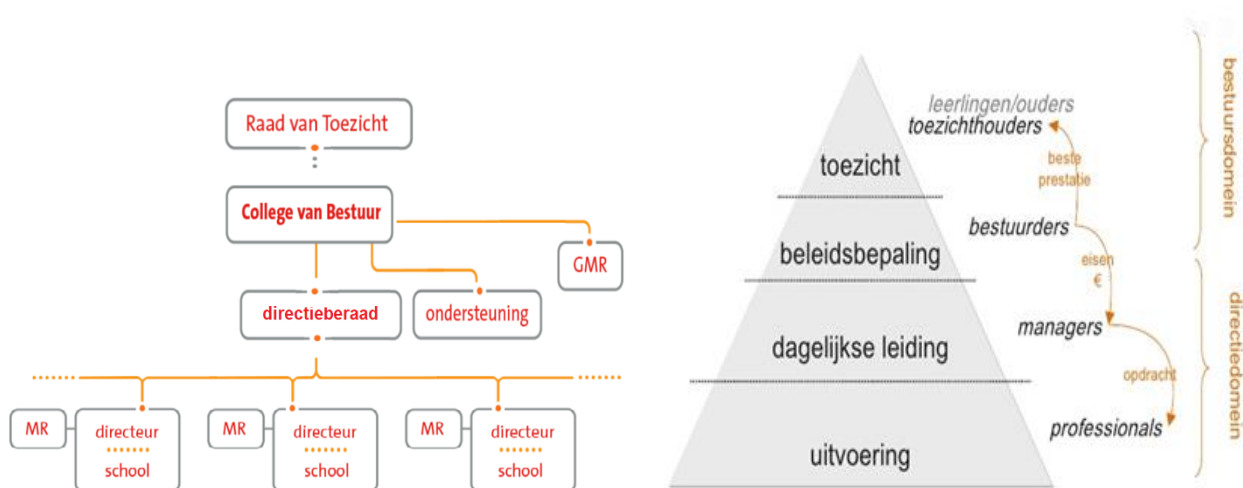
SOPOW wil de komende strategische periode nadrukkelijk focussen op samenwerking met andere (school) besturen, binnen en buiten Winterswijk. Samenwerking zal steeds gericht zijn op strategische allianties en duurzame organisatieontwikkeling.

5.1.1 Toezicht en bestuur

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

5.1.2 Structuur Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk

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



5.1.3 Organisatie waarden

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

5.1.4 Kernwaarden:

- Openbaar onderwijs (ruimte voor levensbeschouwing).
- Samenwerken (school in de samenleving).
- Hoogwaardig kwalitatief onderwijs.
- Onderwijs voor ieder kind.
- Wederzijds respect.
- Waarden en normen.

5.1.5 Missie:

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

De 8 scholen die onder de stichting vallen, bieden eigentijds onderwijs en werken transparant. Ze zijn aanspreekbaar op hun maatschappelijke functie en leggen daarover op een actieve wijze verantwoording af aan ouders, MR, samenwerkingspartners en college van bestuur. De scholen voldoen aan de wettelijke eisen en verzorgen kwalitatief hoogstaand onderwijs op maat. Zo krijgt ieder kind optimale ontwikkelingskansen. We streven ernaar dat zoveel mogelijk kinderen in het reguliere onderwijs kunnen blijven.

Alle leerlingen uit de buurt zijn welkom. Het onderwijs wordt gegeven vanuit respect voor ieders godsdienst of levensbeschouwing. De scholen geven daarbij ieder invulling aan een eigen onderwijskundig concept, waardoor de eigenheid van scholen blijft behouden.

Bij het verwezenlijken van al deze ambities vervullen leerkrachten, intern begeleiders en schooldirecties een spilfunctie.

5.1.6 Zorg voor kwaliteit

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

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

5.1.7 Samenwerking

De stichting werkt samen met verschillende partners.

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

5.1.8 Klacht

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

5.2 Organisatiestructuur o.b.s. Kotten

Onze school is een van de acht scholen van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk. De directie geeft – onder eindverantwoordelijkheid van de voorzitter van het College van Bestuur 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 de IB-er en een zeer ervaren team. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

5.2.1 Groeperingsvormen

We hebben twee jaar geleden gekozen voor een andere organisatievorm van ons onderwijs. De komende 4 jaar zullen we gebruiken om dit systeem verder te ontwikkelen.

Sinds 2 jaar hebben we de school opgedeeld in twee units. In Unit 14 zitten de kinderen uit de leerjaren 1 t/m 4. In Unit 58 zitten de leerlingen uit de leerjaren 5 t/m 8. De leerlingen zitten in een leeftijdsmix bij elkaar.

De inrichting van de school kent door het Unit-onderwijs geen traditionele indeling in klaslokalen meer. Een unit wordt ingedeeld in functionele hoeken en ruimtes, bijvoorbeeld met een atelier en de bibliotheek, maar ook met werkplekken waar je kunt samenwerken. In iedere Unit werken een leerkracht en een onderwijsassistent samen en geven instructie en begeleiding aan de leerlingen.

5.2.2 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 samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Educatief partnerschap vinden wij erg belangrijk en we zijn trots (zie SWOT) op hoe we dat op onze school vormgeven. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

1. De school is een veilige school.
2. Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om.
3. Ouders zijn educatief partner.

5.2.3 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/app.
- 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). Naast de incidentenregistratie beschikt de school over een ongevallenregistratie. De gegevens hiervan worden jaarlijks geëvalueerd en in overleg met het team, worden verbeterpunten opgesteld.

De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels. En er is veel aandacht voor hoe we me elkaar omgaan.

Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de 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 ouders en de leraren worden 1 x per twee jaar bevraagd op veiligheidsaspecten. De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument. 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. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten m.b.t. veiligheid. De school beschikt over voldoende BHV'ers.

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

1. De leerlingen voelen zich veilig.
2. De leraren voelen zich veilig.
3. De ouders zijn tevreden over de veiligheidssituatie.
4. De school beschikt over veiligheidsbeleid.
5. De school beschikt over een aanspreekpunt.
6. De school bevraagt leerlingen, leraren en ouders systematisch over aspecten m.b.t. veiligheid.
7. De school hanteert een incidentenregistratie.
8. De school hanteert een ongevallenregistratie.
9. De school evalueert jaarlijks de incidenten en ongevallen aan de hand van de registraties.

5.2.4 Arbobeleid

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

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

5.2.5 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.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

5.2.6 Samenwerking

Onze school werkt samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over alle leerlingen en met een “warme overdracht” voor leerlingen.

Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen verstrekken wij dat de ouders de nodige informatie, zodat zij hun kind bij de vervolgschool kunnen aanmelden. Met toestemming van de ouders kan er op verzoek van de vervolgschool een “warme overdracht” plaatsvinden.

Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners.

Met het voorbereiden en bij de uitvoering van de kernconcepten werken wij intensief samen met de o.b.s. Miste en o.b.s. Woold. Van ideeën uitwisselen tot en met gezamenlijke activiteiten organiseren.

Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar.
- De wijkagent.
- Centrum voor jeugd en gezin.
- Schoolmaatschappelijk werk.
- Schoolarts.

5.2.7 Contacten met ouders

De afgelopen schoolplanperiode hebben we gewerkt aan het verbeteren van de ouderparticipatie. Ons (behaalde) doel was: (Ouderbetrokkenheid 3.0)

De school en de ouders delen en zoeken samen naar nieuwe informatie met een voor beide partijen helder doel: de ontwikkeling van het kind, de leerling.

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

- ✓ De school heeft met ouders een heldere visie op samenwerking geformuleerd. Uit alle informatie van de school aan ouders blijkt hoe belangrijk de school het samenwerken met ouders vindt. Ook in het gedrag van de medewerkers van de school is de visie op ouderbetrokkenheid zichtbaar.
- ✓ De school laat zien dat leraren, leerlingen en ouders actief betrokken worden bij het schoolbeleid.
- ✓ Op school is aan alles te merken dat leraren, leerlingen en ouders welkom zijn op school.
- ✓ Ouders en leraren werken voortdurend samen om het leren en een gezonde ontwikkeling van leerlingen te ondersteunen, zowel thuis als op school.
- ✓ Gesprekken tussen leraren, leerlingen en ouders worden vanuit gelijkwaardigheid gevoerd. Iedereen heeft zijn eigen actieve inbreng. Leerlingen zijn zoveel mogelijk bij alle gesprekken aanwezig.
- ✓ Leraren, leerlingen en ouders voelen zich verantwoordelijk voor elkaar en zijn daarop aanspreekbaar. Zo wordt er respectvol over elkaar gesproken zowel binnen als buiten de school. Voor leraren, leerlingen en ouders die buiten de groep dreigen te vallen voelt iedereen zich verantwoordelijk.
- ✓ Het leerlingendossier is toegankelijk voor leraren en ouders.
- ✓ De school laat zien open te staan voor verbeteruggesties en gaat op een manier om met klachten. Iedereen kan zien welke (officieel) gemelde klachten er zijn en wat er met deze klachten gebeurt. Natuurlijk worden privacy regels hierbij in acht genomen.
- ✓ De opkomst bij verplichte bijeenkomsten met ouders en leraren (en leerlingen) is > 80%.

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

1. Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld.
2. We beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden.
3. We controleren of onze adviezen effectief zijn.

5.2.9 Privacy beleid

Onze school beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers. En hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garandeert we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- We beschikken over een privacyreglement.
- We waarborgen de privacy van leerlingen en persoonsgegevens.
- We beschikken over afspraken over de leerling gegevens.
- We hebben de rechten van de ouders m.b.t. privacy beschreven.

5.2.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school beschikt niet over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang. De tussen schoolse opvang doen we als school zelf en is uitbesteed aan de ouders.

Momenteel hebben we te maken met een aantal aanbieders van naschoolse opvang binnen de gemeente Winterswijk. We onderhouden contact met een gemeentefunctionaris die als opdracht heeft de contacten tussen de school, de aanbieders van naschoolse opvang en de verschillende verenigingen en instanties te versterken.

6 Financieel beleid

6.1 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 voorzitter van het College van Bestuur (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 bovenschool beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. Het bestuur 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.

Maandelijks bespreken het Hoofd Stafbureau en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim.

6.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte 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). Van de lokale overheid ontvangt de school in sommige gevallen projectsubsidies voor schoolmaatschappelijk werk, de schakelklas, cultuureducatie en het opleiden van overblijfhouders. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s). Bij het vervangingsfonds worden de kosten door ziekte of rechtspositioneel verlof gedeclareerd.

6.3 Interne geldstromen - de vrijwillige ouderbijdrage

De ouderbijdrage is per leerling € 55,00 per jaar. Dit bedrag wordt geïnd en beheerd door de directeur. Het geld wordt besteed aan: schoolreizen, Vlielandkamp, bezoek De Storm, Sinterklaas, paasmaaltijd, en evt. nog andere zaken.

6.4 Sponsoring

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Onze school onderschrijft dit convenant. Dit ligt ter inzage op school.

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

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

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant. Op onze school is geen sprake van sponsoring in wat voor vorm dan ook.

6.5 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de voorzitter van het College van Bestuur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor het bestuur 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 van het stafbureau een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie, zorgmiddelen en impuls gelden verantwoord. Het personeels-formatieplan wordt besproken met de MR (in samenspraak met de beleidsmedewerker van het stafbureau).

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 Zorg voor kwaliteit

7.1 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 door een projectgroep, een PLG of een werkgroep. 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. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

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

7.2 Kwaliteitscultuur

Bij het bezoek heeft de inspecteur de kwaliteitscultuur bij ons op school als goed beoordeeld. Hij omschreef het met de woorden:

Kwaliteitscultuur als stuwende kracht van de schoolontwikkeling.

De visie op onderwijs en het geloof en vertrouwen in kinderen, zitten, zoals de directeur het noemt, 'in de muren van de school' maar staan ook beschreven in betekenisvolle beleidsnotities.

Het draagvlak, de gezamenlijke ambitie en verantwoordelijkheid maakt dat de school een compliment verdient voor de kwaliteitscultuur en de zichtbare resultaten in de units. Deze resultaten gaan bijvoorbeeld over de kernconcepten, de mindset en autonome rol van de leerlingen en de onderzoekende en nieuwsgierige houding van de leerlingen.

Ons doel de komende schoolplanperiode is om op deze krachtige manier, samen te blijven werken aan het verbeteren van ons onderwijs.

7.3 Zelfevaluatie en toezichtkader Inspectie

Het nieuwe toezichtkader van de inspectie geeft duidelijk aan dat het schoolbestuur verantwoordelijk is voor de kwaliteit van het onderwijs en dat het schoolbestuur zich moet verantwoorden over de resultaten. Het gaat hierbij niet alleen over onderwijsinhoudelijke resultaten maar ook over: “voldoen scholen en besturen aan wet- en regelgeving en hebben ze hun financiën op orde”.

Verder moeten scholen zich blijven ontwikkelen door te sturen op kwaliteitsverbetering. Daarvoor hebben scholen een onderwijsomgeving nodig waarin ze kunnen accelereren. Dit wordt mogelijk gemaakt door “goed bestuur” die zich richt op het systematisch werken aan de kwaliteitsverbetering. De basis hiervoor wordt gelegd door een goede zelfevaluatie met de juiste onderwijs content en software. Het is essentieel dat scholen en het bestuurskantoor van onbewust naar bewust bewegen, dan is er sprake van verandering en is groei mogelijk. Met het monitoren van de verbeterpunten via de PDCA cyclus ontstaat een borging van de verandering.

In de praktijk kent een (zelf)evaluatie verschillende vormen, waarvan doorgaans een onderlinge visitatie of een interne of externe audit deel uitmaakt.

De Stichting Openbaar Primair Onderwijs gebruikt voor het ondersteunen van de zelfevaluatie de Riskchanger. Dit instrument (software) ondersteunt met het monitoren van processen voor een school en bestuurskantoor de zelfevaluatie. Het instrument is een signaleringsinstrument voor het Rijnlands denken. Het geeft schoolleiders, staf, bestuurder, toezichthouders en inspectie inzicht en overzicht. Niet alleen de evaluatie staat centraal maar ook het monitoren van de verbeteringen op basis van de PDCA cyclus.

Riskchanger geeft een actueel inzicht in de situatie van onze scholen en volgt alle verbeteringen met de PDCA-cyclus. Riskchanger stelt vragen op strategisch en tactisch niveau. De content bestaat uit de basis kwaliteit (wettelijke eisen), bestuurlijke en school specifieke punten.

De stuurinformatie wordt in dashboards weergegeven en de verslaglegging doormiddel van rapportages. Twee keer per jaar wordt door onze scholen de zelfevaluatie ingevuld, geanalyseerd en besproken met het bovenschools management. Met de zelfevaluaties worden organisatorische processen van de school en het bestuurskantoor gevolgd. Met het monitoren van de verbeterpunten via de PDCA cyclus ontstaat een borging van de verandering.

7.4 Verantwoording en dialoog

Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Planmatig wordt onze school geauditeerd, we organiseren een ouderpanel, 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. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. Onze school stelt jaarlijks een jaarplan op.
2. Onze school stelt jaarlijks een jaarverslag op.
3. Onze school betreft haar stakeholders bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling).
4. Onze school betreft externen bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling).

7.5 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 met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). 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 zullen we meenemen in de jaarplannen.

7.6 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities). We hebben per paragraaf steeds aangegeven wat de "kenmerken" zijn van onze school, geformuleerd als kwaliteitsindicatoren. Sommige kenmerken hebben we geormerkt als "eigen kwaliteitsaspecten". Het gaat daarbij om kenmerken (kwaliteitsindicatoren) waarvan we vinden dat we daarbij toegevoegde waarde leveren ten opzichte van de basiskwaliteit. De verzameling van de eigen kwaliteitsaspecten is opgenomen in een bijlage.

7.7 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.

7.8 Inspectiebezoeken

In 2018-2019 heeft de inspectie de stichting SOPOW bezocht. Een bezoek aan onze school was daar een onderdeel van. De inspecteur heeft de op 4 standaarden beoordeeld:

- ✓ Een doordacht hedendaags aanbod. De standaard 'Aanbod' waarden wij als Goed.
- ✓ Didactisch handelen op orde Deze standaard beoordelen we als Voldoende
- ✓ Kwaliteitszorg op orde. De kwaliteitszorg beoordelen wij als voldoende.
- ✓ Kwaliteitscultuur als stuwende kracht van de schoolontwikkeling. De kwaliteitscultuur waarden wij als Goed.

7.9 Vragenlijst Leraren, leerlingen en ouders

We zetten eigen en bestaande vragenlijsten in om de kwaliteit te meten bij ouders, leerlingen en personeel. Dit gebeurt iedere 4 jaar. We denken na of we de vragenlijsten gebruiken die in RiskChanger (kwaliteitssysteem) zitten of dat we weer WMK gaan gebruiken.

7.10 Evaluatieplan 2019-2023

Onze school beschikt over een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg. Daarin zijn opgenomen de Zelfevaluatie, de Schooldiagnoses en de vragenlijsten (zie bijlage). De diverse paragrafen komen als volgt terug in de meerjarenplanning:

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	2020	2021	2022	2023
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit		X		
Onderwijskundig beleid	Sociaal-emotionele ontwikkeling	X			
Onderwijskundig beleid	Actief Burgerschap en Sociale Cohesie			X	
Onderwijskundig beleid	Leerstofaanbod		X		
Onderwijskundig beleid	Taallesonderwijs	X			
Onderwijskundig beleid	Rekenen en wiskunde		X		
Onderwijskundig beleid	Wereldoriëntatie				X
Onderwijskundig beleid	Kunstzinnige vorming	X			
Onderwijskundig beleid	Bewegingsonderwijs			X	
Onderwijskundig beleid	Wetenschap en Techniek		X		
Onderwijskundig beleid	Engelse taal			X	
Onderwijskundig beleid	Gebruik leertijd			X	
Onderwijskundig beleid	Pedagogisch handelen	X			
Onderwijskundig beleid	Didactisch handelen				X
Onderwijskundig beleid	Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen			X	
Onderwijskundig beleid	Klassenmanagement		X		
Onderwijskundig beleid	Zorg en begeleiding				X
Onderwijskundig beleid	Afstemming - HGW		X		
Onderwijskundig beleid	Passend onderwijs				X
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit		X		
Onderwijskundig beleid	Opbrengstgericht werken	X			
Onderwijskundig beleid	Opbrengsten	X	X	X	X
Personeelbeleid	Integraal personeelsbeleid		X		

Personeelbeleid	Schoolleiding	X			
Personeelbeleid	Beroepshouding				X
Organisatie en beleid	Schoolklimaat	X			
Organisatie en beleid	Sociale en fysieke veiligheid		X		X
Organisatie en beleid	Interne communicatie				X
Organisatie en beleid	Externe contacten			X	
Organisatie en beleid	Contacten met ouders	X			
Zorg voor kwaliteit	Kwaliteitszorg				X
Zorg voor kwaliteit	Wet- en regelgeving			X	
		9	9	8	9

8 Strategisch beleid SOPOW

De Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). Daarin worden de onderstaande aandachtspunten voor de scholen aangegeven.

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



9 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 18 WW
Naam: O.b.s. Kotten
Adres: Meester Meinenweg 14
Postcode: 7107 AN
Plaats: Winterswijk Kotten

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van O.b.s. Kotten in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

Naam:
R. te Pas (oudergeleding MR)

Functie:
Voorzitter van de MR

Plaats:
Winterswijk

Datum:

Handtekening:

Naam:
J.H. Wilterdink

Functie:
Directeur

Plaats:
Winterswijk

Datum:

Handtekening:

10 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

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

Namens het bevoegd gezag,

Naam:

P.M. Boogerd

Functie:

Voorzitter College van Bestuur

Plaats:

Winterswijk

Datum:

Handtekening:

Naam:

J.H. Wilterdink

Functie:

Directeur

Plaats:

Winterswijk

Datum:

Handtekening:

Bijlage 1: Het plan om onze aspiraties waar te maken.

	De stem van de leerling	Bouwen aan talent	Formatief assessment	Werken met kernconcepten en toekomstbestendig leren.
Onze aspiraties	Samen werken aan een Droomschool. Een Droomschool voor jou en mij. Een Droomschool van en voor ons allemaal. Het ondersteunen van de leerling in het verwoorden/ waarmaken van zijn dromen en ambities. Leerlingen structureel en planmatig bij school betrekken zodat ze als regisseur van leren verantwoordelijkheid hebben in de schoolorganisatie en hun leerproces om zo gezamenlijk de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren.	De leerlingen hebben inzicht in wat hun talenten zijn, weten in welke omgeving zijn talenten het best tot zijn recht komen en hebben een voorraad veerkracht opgebouwd.	Hoe meer de leerling zijn eigen leraar wordt en hoe meer de leraar zich als leerling opstelt, des te beter het resultaat. Iedere leerling ziet dat hij kan groeien. Iedere leerling is eigenaar van zijn/haar leerproces. Iedere leerling legt de focus op het leerproces en niet alleen op "het juiste antwoord geven".	Leerlingen ontwikkelen doelbewust kennis, vaardigheden, inzichten en attitudes om een gefundeerde basis te krijgen voor de huidige en toekomstige maatschappij.
Onze doelen	Belangrijk is om komende jaren conform onderstaande visie te (blijven) handelen en stap voor stap te groeien binnen de opgestelde aspiraties. Deze manier van werken en kijken moet echt verankerd zijn tussen de muren en dus cultuur van de school.	Ons doel is dat kinderen hun eigen talenten onder woorden kunnen brengen om op zo'n manier bij te dragen tot een positief zelfbeeld, meer veerkracht en weerbaarheid, zodat ze beter kunnen omgaan met alle uitdagingen die op hun pad liggen. Op dit moment is aandacht voor Talent op drie niveaus: 1. Tijdens gericht activiteiten. 2. Tijdens de reguliere lessen. 3. Tijdens gesprekken. Het doel is om nog een 4^{de} niveau te creëren, waar kinderen (en ouders) die daar behoefte aan hebben een korte periode, intensief in een kleine groep, begeleid worden door een blij met mij trainer.	Eenduidige zichtbare doelen voor rekenen, taal en spelling in alle groepen. De organisatie en begeleiding is dusdanig dat de leerling de ruimte krijgt om regie te nemen over zijn eigen leren. Een portfolio voor elke leerling waarin de focus ligt op groei. Waarin een leerling zijn kennis, vaardigheden en aspiraties zichtbaar kan maken.	Een kernconcept biedt de leerling uiteindelijk een kader en inzicht om de wereld om zich heen (deels) te kunnen begrijpen (Ros, 2007). Binnen de kernconcepten wordt doelgericht gewerkt aan het verwerven van kennis, vaardigheden en inzichten. Het curriculum moet transparant zijn en ruimte bieden voor de 21st century skills. Doel is om vaardigheden te integreren in het curriculum. De leerkrachten beheersen de de 21st century skills en kunnen leerlingen bij de ontwikkeling daarvan begeleiden. Er moeten (nieuwe) beoordelingsmodellen komen die de ontwikkeling van de vaardigheden kunnen meten. De strategieën voor implementatie moeten helder zijn er dient draagvlak te zijn bij alle betrokkenen.

	De stem van de leerling	Bouwen aan talent	Formatief assessment	Werken met kernconcepten en toekomstbestendig leren.
2019-2020	Visie en missie Bezoek congres 'Student Voice' met schoolteam of andere scholing gerelateerd aan Ingrid Paalman en 'de Stem van de leerling'. Bezoek ervaringsdag democratische school 'de Ruimte' door 2 teamleden? De leerlingenraad Leerlingenraad groeit in het functioneren zoals weergeven in uitgangspunten leerlingenraad. Voor activiteiten leerlingenraad zie Tabel 1. Het aspiratiemodel Stappenplan (onder voorbehoud evaluaties) zoals weergegeven in Tabel 1. Manier van werken delen met stichting tijdens SOPOW-café. Het sociocratisch kringorganisatiemodel Start met definitieve implementatie van het werken met kringen, moties en consent in gehele organisatie (onder voorbehoud van evaluatie proefperiode). Dit op een wijze die passend is bij o.b.s. Kotten.	Niveau 1: Doel: Twee keer per week gericht aanbod over talent, groeidenken en veerkracht. Afspraken maken over hoe we dit gaan doen en vastleggen. Afspraken maken over wanneer we talentgesprekken voeren en deze vastleggen in het borgingsdocument. O.b.s. Kotten wordt na het volgen van nog 1 studiedag met het hele team officiële kindertalent fluisterschool. Niveau 2: Doel: Manier vinden om deze ervaringen te delen, zodat dit blijft leven onder de leerkrachten. Niveau 3: Doel: Kijken achter het gedrag wordt een vast besprekspunt tijdens een zorgteam. Niveau 4: Doel: Opleiden van twee blij met mij trainers, die dit schooljaar één groep kinderen begeleid en een opzet gemaakt hoe de blij met mij training een plek kan krijgen binnen onze school.	De organisatie en begeleiding is dusdanig (procesgericht) dat de leerling de ruimte krijgt om regie te nemen over zijn eigen leren. Verder ontwikkelen van portfolio voor elke waarin de focus ligt op groei. Waarin een leerling zijn kennis, vaardigheden en aspiraties zichtbaar kan maken. Oriënteren op en aanschaffen van een nieuwe rekenmethode.	Uitdiepen/verdiepen van de bestaande kernconcepten. De vaardigheid samenwerken integreren in het curriculum. De leerkrachten beheersen de deze vaardigheid en kunnen leerlingen bij de ontwikkeling daarvan begeleiden. Een rubric ontwikkelen waarmee (leraren en leerlingen) de ontwikkeling van de vaardigheid samenwerken kunnen meten. Een tweede vaardigheid integreren in het curriculum. De leerkrachten beheersen de deze vaardigheid en kunnen leerlingen bij de ontwikkeling daarvan begeleiden. Een rubric ontwikkelen waarmee (leraren en leerlingen) de ontwikkeling van de vaardigheid kunnen meten.

	De stem van de leerling	Bouwen aan talent	Formatief assessment	Werken met kernconcepten en toekomstbestendig leren.
2020-2021	Visie en missie Bezoek congres 'Student Voice' met schoolteam of andere scholing gerelateerd aan Ingrid Paalman en 'de Stem van de leerling'. Relevant(e) bezoek/ scholing door minimaal twee teamleden (nader te bepalen). De leerlingenraad Leerlingenraad groeit in het functioneren zoals weergegeven in uitgangspunten leerlingenraad. Voor activiteiten leerlingenraad zie Tabel 1. Het aspiratiemodel Stappenplan (onder voorbehoud evaluaties) zoals weergegeven in Tabel 1. Het sociocratisch kringorganisatiemodel Vervolg implementatie werken met kringen, moties en consent in gehele organisatie (onder voorbehoud van evaluatie). Dit op een wijze die passend is bij o.b.s. Kotten. Delen van manier van werken binnen stichting SOPOW (onder voorbehoud van evaluatie).	Niveau 1: Doel: Structureel aanbod talent, groeidenken en veerkracht dat volgens afspraak wordt gepland en geregistreerd. Talentgesprekken volgens gemaakte afspraken. Eind van het schooljaar evalueren en afspraken bijstellen voor volgend schooljaar. Niveau 2: Doel: Vaardigheid van leerkrachten groeit, door structureel ervaringen te delen. Niveau 3: Doel: Kijken achter het gedrag is een vast onderdeel van elk "zorggesprek". Niveau 4: Doel: Praktische uitvoering van het bedachte plan. Het plan evalueren en bijstellen. Aan het eind van het schooljaar is er een duidelijk document waarin staat beschreven hoe de blij met mij trainingen een plek krijgen in school.	Eenduidige zichtbare doelen voor rekenen in alle groepen. De organisatie en begeleiding is dusdanig (procesgericht) dat de leerling de ruimte krijgt om regie te nemen over zijn eigen leren Verder ontwikkelen van portfolio voor elke waarin de focus ligt op groei. Waarin een leerling zijn kennis, vaardigheden en aspiraties zichtbaar kan maken. Oriënteren op en aanschaffen van een nieuwe taal (spelling) methode.	Uitdiepen/verdiepen van de bestaande kernconcepten Een derde vaardigheid integreren in het curriculum. De leerkrachten beheersen de deze vaardigheid en kunnen leerlingen bij de ontwikkeling daarvan begeleiden. Een rubric ontwikkelen waarmee (leraren en leerlingen) de ontwikkeling van de vaardigheid kunnen meten.

	De stem van de leerling	Bouwen aan talent	Formatief assessment	Werken met kernconcepten en toekomstbestendig leren.
2021-2022	Visie en missie Bezoek congres 'Student Voice' met schoolteam of andere scholing gerelateerd aan Ingrid Paalman en 'de Stem van de leerling'. Relevant(e) bezoek/ scholing door minimaal twee teamleden (nader te bepalen). De leerlingenraad Leerlingenraad functioneert daadwerkelijk zoals weergegeven in uitgangspunten leerlingenraad. Voor activiteiten leerlingenraad zie Tabel 1. Het aspiratiemodel Stappenplan (onder voorbehoud evaluaties) zoals weergegeven in Tabel 1 Het sociocratisch kringorganisatiemodel Het werken met kringen, moties en consent is op passende wijze geïmplementeerd binnen de school en de gehele schoolorganisatie.	Uitvoeren, evalueren, bijstellen en borgen van gemaakt beleid.	Eenduidige zichtbare doelen voor taal in alle groepen. Evalueren, borgen en bijstellen van de werkwijze bij rekenen. De organisatie en begeleiding is dusdanig (procesgericht) dat de leerling de ruimte krijgt om regie te nemen over zijn eigen leren Verder ontwikkelen van portfolio voor elke waarin de focus ligt op groei. Waarin een leerling zijn kennis, vaardigheden en aspiraties zichtbaar kan maken.	Uitdiepen/verdiepen van de bestaande kernconcepten. Een tweede vaardigheid integreren in het curriculum. De leerkrachten beheersen de deze vaardigheid en kunnen leerlingen bij de ontwikkeling daarvan begeleiden. Een rubric ontwikkelen waarmee (leraren en leerlingen) de ontwikkeling van de vaardigheid kunnen meten.

	De stem van de leerling	Bouwen aan talent	Formatief assessment	Werken met kernconcepten en toekomstbestendig leren.
2022-2023	Visie en missie Bezoek congres 'Student Voice' met schoolteam of andere scholing gerelateerd aan Ingrid Paalman en 'de Stem van de leerling'. Relevant(e) bezoek/ scholing door minimaal twee teamleden (nader te bepalen). De leerlingenraad Leerlingenraad functioneert daadwerkelijk zoals weergegeven in uitgangspunten leerlingenraad. Voor activiteiten leerlingenraad zie Tabel 1. Het aspiratiemodel Stappenplan (onder voorbehoud evaluaties) zoals weergegeven in Tabel 1. Het sociocratisch kringorganisatiemodel Het bij o.b.s. Kotten passend werken met kringen, moties en consent is geïmplementeerd binnen de school en de schoolorganisatie.	Uitvoeren, evalueren, bijstellen en borgen van gemaakt beleid. Oriënteren welke uitbreidings-, verdiepingsmogelijkheden er zijn.	Eenduidige zichtbare doelen voor spelling in alle groepen. Evalueren, borgen en bijstellen van de werkwijze bij rekenen en taal. Een portfolio voor elke waarin de focus ligt op groei. Waarin een leerling zijn kennis, vaardigheden en aspiraties zichtbaar kan maken.	Uitdiepen/verdiepen van de bestaande kernconcepten. Een tweede vaardigheid integreren in het curriculum. De leerkrachten beheersen de deze vaardigheid en kunnen leerlingen bij de ontwikkeling daarvan begeleiden. Een rubric ontwikkelen waarmee (leraren en leerlingen) de ontwikkeling van de vaardigheid kunnen meten.

Bijlage 2: Verbeterpunten van basiskwaliteit.

Wij hebben onze basiskwaliteit op orde. Toch willen we onderstaande onderdelen verbeteren. De directie en ib hebben de volgende doelen gesteld voor de komende schoolplanperiode:

- ✓ We willen planmatiger werken. Duidelijke PDCA met tijdpad.
- ✓ We willen zichtbaarder werken. Alle teamleden structureel betrekken en de medezeggenschapsraad regelmatig informeren.

thema	Verbeterpunt	Prioriteit
Pedagogisch klimaat	De leraren oefenen met de leerlingen de ontwikkeling van sociale competenties	Gemiddeld
Sociale en maatschappelijke competenties	De school heeft op basis van de kenmerken reële verwachtingen vastgesteld over het niveau dat de leerlingen kunnen bereiken	Gemiddeld
	De verwachtingen van de school worden getoetst aan de groei die de leerlingen gedurende de schoolperiode doormaken	Gemiddeld
	De school kan aantonen dat zij uit de leerlingen haalt wat er in zit	Gemiddeld
Vervolgsucces	De school beschikt over toereikende gegevens over het vervolg van de loopbaan van leerlingen die de school verlaten hebben	Gemiddeld
	De school analyseert of de eindresultaten en de eerder gegeven schooladviezen in overeenstemming zijn met de loopbaan van de leerlingen	Gemiddeld
	De eerder afgegeven schooladviezen passen bij het vervolgsucces van de leerlingen	Gemiddeld
Kwaliteitszorg	De school pleegt systematisch kwaliteitszorg	Hoog
	Het systeem voor kwaliteitszorg is uitgewerkt in het schoolplan	Hoog
	Het systeem voor kwaliteitszorg richt zich op het onderwijsleerproces	Hoog
	Het systeem voor kwaliteitszorg richt zich op de leerresultaten	Hoog
	De school heeft zicht op de kwaliteit van het onderwijs	Hoog
	De school beschikt over toetsbare doelen	Hoog
	De school evalueert regelmatig of de doelen gehaald worden	Hoog
	De oorzaken van tekortschietende onderwijskwaliteit worden geanalyseerd	Hoog
	Op basis van analyses worden waar nodig verbeteringen doelgericht doorgevoerd	Hoog
	Er is sprake van een heldere verantwoordelijkheidsverdeling tussen het bestuur en de school (scholen)	Hoog
Verantwoording en dialoog	Het jaarlijkse verslag is geschreven op een toegankelijke wijze	Hoog

Bijlage 3: Verbeterpunten n.a.v. SWOT-analyse

Naast het plan om onze aspiraties waar te maken en de verbeterpunten uit de basiskwaliteit, zijn er nog de volgende verbeterpunten uit o.a. de SWOT-analyse die aandacht behoeven de komende schoolplanperiode.

Thema	Verbeterpunt	Prioriteit
Personeelsbeleid	De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school via PDCA als team verbeteren. 1. Het personeelsbeleid richt zich m.n. op de ontwikkeling van het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren. 2. De leerkrachten onderhouden hun bekwaamheden op een effectieve wijze. 3. Er vinden regelmatig groepsbezoeken plaats door de directeur. 4. We beschikken over een functionerende gesprekkencyclus.	Gemiddeld
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	Nieuwe methode Engels.	Hoog
	Kwaliteit van het muziekonderwijs.	Gemiddeld
	Hoe gaan we verder met Duits? (De subsidie stopt na het schooljaar 2019-2020)	Hoog
	Het belang van schrijfonderwijs. Welke doelen stellen we binnen het schrijfonderwijs?	Gemiddeld
	Aanbod slimme kinderen. Wat doen we? Wat kunnen we? Wat willen we?	Hoog
	ICT ondersteuning – wat willen we digitaal? Welke abonnementen hebben we? Wat willen we nieuw? Wat willen we behouden?	Hoog
	Aanschaf nieuw programma voor topografie.	Hoog
	Begrijpend lezen – Nieuwsbegrip nieuwe stijl – updaten van de kennis van de leerkrachten	hoog
	Aanbod Wetenschap en Techniek – mogelijk dat we dit integreren binnen de Kernconcepten.	hoog

Bijlage 4: Basiskwaliteit o.b.s. Kotten

De inspectie van het onderwijs gaat ervan uit dat iedere school zijn basiskwaliteit op orde heeft. Wij hebben onze basiskwaliteit tegen het licht gehouden – zie onderstaande tabel. Ligger de scores boven de 3, dan is het op orde, onder de 3 betekent dat er werk aan de winkel is.

OP1 Aanbod

Het aanbod bereidt de leerlingen voor op vervolgonderwijs en samenleving.

OP1	Aanbod	1 t/m 4	Verdient aandacht
OP1.1	De school biedt een breed aanbod aan	4	
OP1.2	Het aanbod is gebaseerd op de kerndoelen	4	
OP1.3	Het aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen	4	
OP1.4	Het aanbod sluit aan bij het (beoogde) niveau van de leerlingen	4	
OP1.5	Het onderwijs is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie	4	
OP1.6	Het onderwijs is gericht op kennis hebben van verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten	3	
OP1.7	Het onderwijs is gericht op kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten	3	
OP1.8	Het aanbod draagt bij aan de basiswaarden van de democratische rechtsstaat	4	
OP1.9	Het aanbod sluit aan op het niveau van de leerlingen bij binnenkomst	4	
OP1.10	Het aanbod wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie	4	
OP1.11	Het aanbod bereidt de leerlingen voor op het aanbod bij de start van het vervolgonderwijs	4	
OP1.12	De leerinhouden zijn evenwichtig en in samenhang verdeeld over de leerjaren	4	
OP1.13	De doelen voor het onderwijs zijn opgenomen in het schoolplan	3	
OP1.14	De opbouw van het aanbod is opgenomen in het schoolplan	3	

OP2 Zicht op ontwikkeling

De school volgt de ontwikkeling van haar leerlingen zodanig dat zij een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen.

OP2	Zicht op ontwikkeling	1 t/m 4	Verdient aandacht
OP2.1	De school verzamelt (vanaf de binnenkomst) systematisch informatie over de kennis en vaardigheden van de leerlingen met behulp van een leerlingen onderwijsvolgsysteem	4	
OP2.2	De school gebruikt voor rekenen betrouwbare en valide toetsen	4	
OP2.3	De school gebruikt voor taal betrouwbare en valide toetsen	4	
OP2.4	De toetsen m.b.t. rekenen en taal geven een indicatie van de bereikte referentieniveaus	4	
OP2.5	De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling	4	
OP2.6	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van de groep als geheel	4	
OP2.7	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen	4	
OP2.8	De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer de leerlingen onvoldoende profiteren van het onderwijs	4	
OP2.9	De school zoekt naar mogelijk verklaringen van stagnatie van de ontwikkeling van (een groep) leerlingen	4	
OP2.10	De school stelt vast wat er moet gebeuren om eventuele achterstanden bij leerlingen te verhelpen	4	

OP3 Didactisch handelen

Het didactisch handelen van de leraren stelt leerlingen in staat tot leren en ontwikkelen.

OP3	Didactisch handelen	1 t/m 4	Verdient aandacht
OP3.1	De leraren plannen hun handelen m.b.v. informatie die ze over leerlingen hebben	4	
OP3.2	De leraren structureren hun handelen m.b.v. informatie die ze over leerlingen hebben	3	
OP3.3	De leraren zorgen ervoor, dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau van de leerlingen	3	
OP3.4	De aangeboden leerstof is logisch opgebouwd binnen een reeks van lessen	4	
OP3.5	De aangeboden leerstof is logisch opgebouwd binnen een les	4	
OP3.6	De leraren creëren een leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn	4	
OP3.7	De leraar zorgt voor een heldere uitleg van de leerstof	3	
OP3.8	De leraar zorgt voor opdrachten die ervoor zorgen dat de leerlingen de leerstof (gaan) begrijpen	3	

OP3.9	De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	4	
OP3.10	De leraren stemmen de (spel)begeleiding af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	3	
OP3.11	De leraren stemmen de opdrachten af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	4	
OP3.12	De leraren stemmen de onderwijstijd af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	4	
OP3.13	De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen	4	

OP4 (Extra) ondersteuning

Leerlingen die dat nodig hebben, ontvangen extra aanbod, ondersteuning en begeleiding.

OP4	(Extra) ondersteuning	1 t/m 4	Verdient aandacht
OP4.1	De school biedt een passend onderwijsaanbod aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling)	3	
OP4.2	De school biedt passende ondersteuning en/of begeleiding aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling)	3	
OP4.3	Het (passende) aanbod, de (passende) ondersteuning en/of de (passende) begeleiding zijn gericht op de ononderbroken ontwikkeling van een leerling	3	
OP4.4	De school evalueert periodiek of het aanbod het gewenste effect heeft	4	
OP4.5	De school stelt –op basis van de evaluatie- interventies vast (bij) als dat nodig is	4	
OP4.6	De school heeft vastgesteld (in het SOP) wat zij onder extra ondersteuning verstaat	4	
OP4.7	De school heeft vastgesteld (in het SOP) welke voorzieningen de school kan bieden in aanvulling op de basisondersteuning	4	
OP4.8	De school stelt een ontwikkelingsperspectief (OPP) op voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben	3	
OP4.9	Het ontwikkelingsperspectief (OPP) geeft aan hoe het onderwijs wordt afgestemd op de behoeften van de leerling	3	

OP6 Samenwerking

De school werkt samen met relevante partners om het onderwijs voor haar leerlingen vorm te geven.

OP6	Samenwerking	1 t/m 4	Verdient aandacht
OP6.1	De school werkt samen met voorschoolse voorzieningen	3	
OP6.2	De school wisselt informatie uit met voorschoolse voorzieningen over leerlingen in achterstandsituaties	4	
OP6.3	De school realiseert een doorgaande leerlijn (voorschoolse voorziening – school)	3	
OP6.4	De school werkt samen met voorgaande scholen	3	
OP6.5	De school wisselt informatie uit met voorgaande scholen over leerlingen in achterstandsituaties	3	
OP6.6	De school realiseert een doorgaande leerlijn (voorgaande school – school)	3	
OP6.7	Aan het eind van de schoolperiode informeert de school de ouders en de vervolgschool over de ontwikkeling van de leerlingen	4	
OP6.8	Bij tussentijds vertrek informeert de school de ouders en de vervolgschool over de ontwikkeling van de leerlingen	4	
OP6.9	Voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werkt de school samen met het samenwerkingsverband	4	
OP6.10	Voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werkt de school – indien nodig- samen met partners in zorg	3	
OP6.11	De school voert afspraken uit de Lokale Educatieve Agenda uit	3	
OP6.12	De school voert afspraken ten aanzien van vroegschoolse educatie uit	3	

OP8 Toetsing en afsluiting

De toetsing en afsluiting verlopen zorgvuldig.

OP8	Toetsing en afsluiting	1 t/m 4	Verdient aandacht
OP8.1	Alle leerlingen maken in leerjaar 8 een eindtoets (behoudens wettelijke uitzonderingen)	4	
OP8.2	De leerlingen maken tijdens de schoolperiode toetsen van het leerlingvolgsysteem	4	
OP8.3	De school meet kennis en vaardigheden m.b.t. de Nederlandse taal met LVS-toetsen	4	
OP8.4	De school meet kennis en vaardigheden m.b.t. rekenen en wiskunde met LVS-toetsen	4	
OP8.5	De leraren nemen de toetsen af conform de daarvoor geldende voorschriften	4	
OP8.6	De ouders worden geïnformeerd over de vorderingen van de leerlingen	4	
OP8.7	De school geeft alle leerlingen een VO-advies	4	

OP8.8	De school hanteert een zorgvuldige procedure voor het verstrekken van VO-adviezen	4	

SK1 Veiligheid

Schoolleiding en leraren dragen zorg voor een veilige omgeving voor leerlingen.

SK1	Veiligheid	1 t/m 4	Verdient aandacht
SK1.1	De school zorgt voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen in en om de school gedurende de schooldag	4	
SK1.2	De leerlingen van de school voelen zich sociaal, fysiek en psychisch veilig	3	
SK1.3	De leerlingen scoren een voldoende met betrekking tot welbevinden	3	
SK1.4	De school beschikt over veiligheidsbeleid (beschreven in het schoolplan of een ander document)		
SK1.5	Het veiligheidsbeleid richt zich op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten		
SK1.6	De school monitort de veiligheid	4	
SK1.7	De school neemt verbetermaatregelen als de monitoring daartoe aanleiding geeft	4	
SK1.8	De school heeft een aanspreekpunt als het gaat om pesten en voor de coördinatie van het beleid tegen pesten	3	
SK1.9	De schoolleiding en de leraren voorkomen pesten, agressie en geweld in elke vorm	4	
SK1.10	De schoolleiding en de leraren treden zo nodig snel en adequaat op	4	
SK1.11	De uitingen van leerlingen en personeel zijn in lijn met de basiswaarden van de democratische rechtsstaat	4	

SK2 Pedagogisch klimaat

De school heeft een ondersteunend pedagogisch klimaat.

SK2	Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]	1 t/m 4	Verdient aandacht
SK2.1	De school beschikt over plezierig pedagogisch klimaat	4	
SK2.2	De inrichting van het gebouw draagt bij aan het pedagogisch klimaat	4	
SK2.3	De school hanteert gedragsregels voor leerlingen	4	
SK2.4	De school hanteert gedragsregels voor leraren	4	
SK2.5	De leraren vertonen voorbeeldgedrag	4	
SK2.6	De leerlingen worden betrokken bij het realiseren van een positief schoolklimaat	4	
SK2.7	De leraren oefenen met de leerlingen de ontwikkeling van sociale competenties	3	Niet planmatig en structureel
SK2.8	De leraren oefenen met de leerlingen de ontwikkeling van maatschappelijke competenties	3	

OR1 Resultaten

De school behaalt met haar leerlingen leerresultaten die ten minste in overeenstemming zijn met de gestelde norm.

OR1	Resultaten	1 t/m 4	Verdient aandacht
OR1.1	De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie verwacht mag worden	4	
OR1.2	De eindresultaten m.b.t. Nederlandse taal voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)	4	
OR1.3	De eindresultaten m.b.t. rekenen en wiskunde voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)	4	

OR2 Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]

De leerlingen behalen sociale en maatschappelijke competenties op het niveau dat ten minste in overeenstemming is met de gestelde doelen.

OR2	Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]	1 t/m 4	Verdient aandacht
OR2.1	De leerlingen verlaten de school met sociale competenties die passen bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie	3	
OR2.2	De leerlingen verlaten de school met maatschappelijke competenties die passen bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie	3	
OR2.3	De school heeft de kenmerken van de leerlingenpopulatie in beeld gebracht		
OR2.4	De school heeft op basis van de kenmerken reële verwachtingen vastgesteld over het niveau dat de leerlingen kunnen bereiken	2	Schriftelijk en structureel gaan doen
OR2.5	De verwachtingen van de school worden getoetst aan de groei die de leerlingen gedurende de schoolperiode doormaken	2	Schriftelijk en structureel gaan doen
OR2.6	De school kan aantonen dat zij uit de leerlingen haalt wat er in zit	2	Schriftelijk en structureel gaan doen

OR3 Vervolgsucces [geen wettelijke eisen]

De bestemming van de leerlingen na het verlaten van de school is bekend en voldoet ten minste aan de verwachtingen van de school.

OR3	Vervolgsucces [geen wettelijke eisen]	1 t/m 4	Verdient aandacht
OR3.1	De school beschikt over toereikende gegevens over het vervolg van de loopbaan van leerlingen die de school verlaten hebben	3	Schriftelijk en structureel gaan evalueren.
OR3.2	De school analyseert of de eindresultaten en de eerder gegeven schooladviezen in overeenstemming zijn met de loopbaan van de leerlingen	4	Schriftelijk en structureel gaan evalueren.
OR3.3	De eerder afgegeven schooladviezen passen bij het vervolgsucces van de leerlingen	3	Schriftelijk en structureel gaan evaluerend.

KA1 Kwaliteitszorg

Het bestuur en de school hebben een stelsel van kwaliteitszorg ingericht en verbeteren op basis daarvan het onderwijs.

KA1	Kwaliteitszorg	1 t/m 4	Verdient aandacht
KA1.1	De school pleegt systematisch kwaliteitszorg	2	Niet met een officieel meetinstrument.
KA1.2	Het systeem voor kwaliteitszorg is uitgewerkt in het schoolplan	2	

KA1.3	Het systeem voor kwaliteitszorg richt zich op het onderwijsleerproces	2	
KA1.4	Het systeem voor kwaliteitszorg richt zich op de leerresultaten	2	
KA1.5	De school heeft zicht op de kwaliteit van het onderwijs	2	
KA1.6	De school beschikt over toetsbare doelen	2	
KA1.7	De school evalueert regelmatig of de doelen gehaald worden	2	
KA1.8	De oorzaken van tekortschietende onderwijskwaliteit worden geanalyseerd	2	
KA1.9	Op basis van analyses worden waar nodig verbeteringen doelgericht doorgevoerd	2	
KA1.10	Er is sprake van een heldere verantwoordelijkheidsverdeling tussen het bestuur en de school (scholen)	2	

KA2 Kwaliteitscultuur

Het bestuur en zijn scholen kennen een professionele kwaliteitscultuur en functioneren transparant en integer.

KA2	Kwaliteitscultuur	1 t/m 4	Verdient aandacht
KA2.1	De schoolleiding werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit	4	
KA2.2	Het team werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit	4	
KA2.3	Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen gestelde bekwaamheidseisen een rol	3	
KA2.4	Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen beroepsprofielen een rol	3	
KA2.5	Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen behaalde resultaten door leerlingen een rol	3	
KA2.6	Het team krijgt voldoende gelegenheid voor professionalisering	4	
KA2.7	De wijze waarop het team zich professionaliseert is beschreven in het schoolplan	3	
KA2.8	De school geeft de leraren een zelfstandige verantwoordelijkheid m.b.t. de beoordeling van de onderwijsprestaties van de leerlingen	4	
KA2.9	De school geeft de leraren voldoende zeggenschap waar het gaat om het vakinhoudelijke proces in de school	4	
KA2.10	De school geeft de leraren voldoende zeggenschap waar het gaat om het vakdidactische proces in de school	4	

KA2.11	De school geeft de leraren voldoende zeggenschap waar het gaat om het pedagogische proces in de school	4	

KA3 Verantwoording en dialoog

Het bestuur en de school leggen intern en extern toegankelijk en betrouwbaar verantwoording af over doelen en resultaten en voeren daarover actief een dialoog.

KA3	Verantwoording en dialoog	1 t/m 4	Verdient aandacht
KA3.1	De school heeft “tegenspraak” georganiseerd		
KA3.2	Het interne toezicht wordt betrokken bij de beleids- en besluitvorming		
KA3.3	De (G)MR wordt betrokken bij de beleids- en besluitvorming	4	
KA3.4	De school brengt minstens 1 x per jaar verslag uit over haar doelen en de resultaten die ze behaalt	3	
KA3.5	Het jaarlijkse verslag is geschreven op een toegankelijke wijze		
KA3.6	De school verantwoordt zich aan de overheid		
KA3.7	De school verantwoordt zich aan belanghebbenden	2	
KA3.8	De (G)MR wordt betrokken bij de benoeming van bestuurders	3	
KA3.9	In de schoolgids staan de uitslagen van de metingen van de kwaliteit van de school (en een korte reflectie op de uitslagen)	4	
KA3.10	In de schoolgids staan de maatregelen die getroffen zijn naar aanleiding van de metingen van de kwaliteit van de school	4	

