

Schoolplan 2019-2023

OBS Woold

Winterswijk Woold



Inhoud

1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord.....	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures.....	6
1.4 Verwijzingen	6
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	7
2.2 Kenmerken van het personeel	7
2.3 Kenmerken van de leerlingen.....	7
2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving.....	8
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	8
2.6 Risico's	9
2.7 Landelijke ontwikkelingen waar we rekening mee moeten houden.	10
3 Grote ontwikkeldoelen.....	10
3.1 Borgen van Technisch lezen, begrijpend lezen en woordenschat in het beleidsplan Taallezen -zie bijlage 1.	10
3.2 Kwaliteitsimpuls Werken met Kernconcepten - Borgen – zie bijlage 2.	11
3.3 Kwaliteitsimpuls Ouderbetrokkenheid en rapportages – zie bijlage 3	11
3.4 Kwaliteitsimpuls Bouwen aan talent – Talentenbouwers – zie bijlage 4.....	11
3.5 Kwaliteitsimpuls Professionele leergemeenschap – zie bijlage 5	11
4 Onderwijskundig beleid.....	12
4.1 Visie op de toekomst.....onderwijs 2032.....	12
4.2 De missie van de school – waar staan wij voor?	12
4.3 Onze kernwaarden	13
4.4 Onze parels	13
4.5 De visies van de school – waar gaan wij voor?	14
4.6 Vanuit welke overtuigingen werken we?	14
4.7 Levensbeschouwelijke identiteit	14
4.8 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling.....	15
4.9 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	15
4.10 Leerstofaanbod.....	16
4.11 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	16
4.12 Taalleesonderwijs	17
4.13 Rekenen en wiskunde.....	18
4.14 Wereldoriëntatie – verkennen van de wereld met Kernconcepten.	19

4.15 Kunstzinnige vorming – geïntegreerd binnen de Kernconcepten.....	20
4.16 Bewegingsonderwijs.....	20
4.17 21ste eeuw vaardigheden – geïntegreerd binnen de kernconcepten.....	20
4.17.1 Beoordeling	21
4.18 Wetenschap en Technologie – geïntegreerd binnen de kernconcepten.....	21
4.19 Internationalisering – Engels en Duitse.....	22
4.20 Les- en leertijd	22
4.21 Pedagogisch handelen.....	22
4.22 Didactisch handelen – zie Afstemming – we gaan uit van verschillen 4.26.....	23
4.23 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	23
4.24 Klassenmanagement	24
4.25 Zorg en begeleiding	24
4.26 Afstemming – zie Didactisch handelen 4.22	24
4.27 Extra ondersteuning	25
4.28 Talentontwikkeling	25
4.29 Passend onderwijs.....	26
4.30 Opbrengstgericht werken.....	26
4.31 Resultaten.....	26
4.32 Toetsing en afsluiting	27
4.33 Vervolgsucces	27
5 Personeelsbeleid	28
5.1 Integraal Personeelsbeleid	28
5.2 Bevoegde en bekwame leraren.....	28
5.3 Organisatorische doelen van obs Woold	29
5.4 De schoolleiding	29
5.5 Beroepshouding	30
5.6 Professionele cultuur.....	30
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	30
5.8 Werving en selectie	30
5.9 Introductie en begeleiding	31
5.10 Taakbeleid	31
5.11 Collegiale consultatie	31
5.12 Klassenbezoek	31
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	31
5.14 Het bekwaamheidsdossier	31
5.16 Functioneringsgesprekken	31
5.17 Beoordelingsgesprekken	32

5.18 Professionalisering	32
5.19 Teambuilding	32
5.20 Verzuimbeleid.....	33
5.21 Mobiliteitsbeleid.....	33
6 Organisatiebeleid.....	33
6.1 Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk - algemeen	33
6.1.1 Toezicht en bestuur	33
6.1.2 Structuur Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk	33
6.1.3 Organisatie waarden	34
6.1.4 Kernwaarden:	34
6.1.5 Missie:.....	34
6.1.6 Zorg voor kwaliteit.....	35
6.1.7 Samenwerking	35
6.1.8 Klacht	35
6.2 Organisatiestructuur obs Woold	35
6.2.1 Groeperingsvormen	35
6.2.2 Het schoolklimaat	35
6.2.3 Veiligheid	36
6.2.4 Arbobeleid	36
6.2.5 Interne communicatie	37
6.2.6 Samenwerking	37
6.2.7 Contacten met ouders.....	38
6.2.8 Overgang PO-VO.....	38
6.2.9 Privacybeleid	38
6.2.10 Voor- en vroegschoolse educatie	39
6.2.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	39
7 Financieel beleid.....	39
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	39
7.2 Externe geldstromen	39
7.3 Interne geldstromen - de vrijwillige ouderbijdrage.....	40
7.4 Sponsoring	40
7.5 Begrotingen	40
8 Zorg voor kwaliteit.....	41
8.1 Kwaliteitszorg	41
8.2 Kwaliteitscultuur.....	41
8.3 Zelfevaluatie en toezichtkader Inspectie	41
8.4 Verantwoording en dialoog.....	42

8.5 Het meten van de basiskwaliteit	42
8.6 Onze eigen kwaliteitsaspecten	42
8.7 Wet- en regelgeving	43
8.8 Inspectiebezoeken	43
8.10 Vragenlijst Leraren, leerlingen en ouders	43
9 Strategisch beleid SOPOW	46
9.1 Strategisch beleid	46
10 Formulier "Instemming met schoolplan"	47
11 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	47
Bijlage 1: Beleidsplan Taallezen	48
Bijlage 2: Borging van de Kernconcepten in het curriculum van obs Woold	51
Bijlage 3: Implementatie gesprekscyclus ouder-kind-school	53
Bijlage 4: Bouwen aan talent en talentgericht werken	56
Bijlage 5: Implementatie Professionele leergemeenschap – paraplu over alles heen.	59

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. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. 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 schooljaar 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 instemming 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 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 de onderstaande lijst. De genoemde stukken zijn op school aanwezig.

- De schoolgids
- Het zorgplan
- Het schoolondersteuningsprofiel
- Het strategisch beleidsplan van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk.
- Het inspectierapport uit het schooljaar 2015-2016
- De uitslagen van de Oudervragenlijst
- De uitslagen van de Leerlingenvragenlijst
- De uitslagen van de Lerarenvragenlijst
- Beleidsplan Lezen
- Het katern "Opbrengsten" met de tussenresultaten en eindresultaten van ons onderwijs, met trendanalyses en groepsanalyses.
- De toetskalender
- De lessentabel
- De meerjarenplanning Leermiddelen
- De notitie Financieel beleid Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk
- De notitie Personeelsbeleid Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk
- Regeling Functioneringsgesprekken
- Regeling Beoordelingsgesprekken

2 Schoolbeschrijving

Onze school is een openbare basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem, met veel aandacht voor het individuele kind. Onze school staat open voor alle leerlingen [alle religies] die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers (tenzij het schoolondersteuningsprofiel vermeldt dat wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden).

Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we m.n. de vakken Lezen, Taal en Rekenen van belang, en gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de

leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. Naast kennisoverdracht besteden we veel aandacht aan de sociaal-emotionele, culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen.

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 Woold
Directeur:	Johan Wilterdink
Adres + nr.:	Schoolweg 13
Postcode + plaats:	7108 BM Winterswijk Woold
Telefoonnummer:	0543-564427
Brinnummer	19 BC
E-mail adres:	directie_woold@sopow.nl
Website adres:	www.obswoold.nl (http://www.obswoold.nl)

2.2 Kenmerken van het personeel

Het team van OBS Woold telt 8 personen, een directeur en 7 leerkrachten. Eén van de leerkrachten is tevens IB-er. Er werken 2 mannen en 6 vrouwen. De directeur vervult alleen managementtaken en geeft geen les. De directeur is meerschools directeur van 3 scholen, waaronder obs Woold. Alle leerkrachten werken parttime.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door gemiddeld 70 leerlingen. Het aantal leerlingen is de laatste jaren gedaald. Op dit moment is de onderbouw even groot als de bovenbouw en we verwachten “door de krimp” heen te zijn.

Het aantal leerlingen met een gewicht (= De gewichtenregeling is een subsidieregeling in het Nederlandse basisonderwijs die zich richt op het voorkomen en verminderen van onderwijsachterstanden die het gevolg zijn van factoren gelegen in de thuissituatie van kinderen) is minimaal. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, zijn ons bekend. In algemene zin hebben wij – op grond van de kenmerken van de leerlingen – de volgende aandachtspunten: extra aandacht voor taalonderwijs, met name het lezen, begrijpend lezen en de woordenschat.

2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

Onze school staat in de buurtschap Woold, in het prachtige buitengebied van de gemeente Winterswijk. Het is een semi-agrarische omgeving. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend (via intakegesprekken). De kengetallen laten zien, dat onze school te maken heeft met een VMBO-TL en MBO-populatie (54%). Het aantal leerlingen met gescheiden ouders ligt onder de 5 %.

Onze ouders hebben allemaal een hechte band met de gemeenschap en met de school. 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 ouderparticipatie uit de hulp die ouders bieden bij allerlei activiteiten door het jaar heen. Van overblijven tot schoolpleinonderhoud. Er is een stichting 'Ouderraad OBS Woold' die veel van deze activiteiten coördineert.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Pedagogisch klimaat	Opbrengsten Begrijpend lezen
Ligging, kleinschaligheid en sfeer	Opbrengsten Woordenschat
Saamhorigheid en betrokkenheid	Vaardigheden van de leerkrachten op het gebied van 21ste eeuw Skills.
Vertrouwen van de ouders – imago school	De ouders zijn behoudend t.a.v het schoolgebouw. De school staat al 225 jaar op deze plek en dat moet zo blijven.
Spelen en leren gaan goed samen. Inspireer en daag uit. Uitgaan van nieuwsgierigheid.	De administratieve last van HGW en OGW
Kanjertraining	Financiën – weinig extra middelen
Kernconcepten	Traditionele organisatievormen
ICT en BYOD (Bring Your Own Device	Toetscultuur
KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Kernconcepten	Leerlingaantal
Engels en Duits	Oud gebouw
Bibliotheek in School	Beleid van de gemeente t.a.v. vervangende nieuwbouw – meer dan 100 lln.
Ouders als educatieve partners	Lerarentekort, tekort aan mannen, 50 % van het personeel is boven de 40.
Klassendoorbreekend werken	Solidariteit binnen SOPOW t.a.v. de kleine scholen.
Talentgesprekken	

2.6 Risico's

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

Organisatorisch beleid en het gebouw	Voorgenomen maatregelen
Oud gebouw – gebouw is niet meer van deze tijd. Het gebouw belemmert ons in de uitvoering van onze onderwijsvisie.	Voor de ouders heeft thuis-nabij onderwijs de absolute voorkeur = huidige plek. We onderzoeken in volgorde van belangrijkheid de volgende opties 1. Nieuwbouw op de huidige plek (Vervangende nieuwbouw alleen bij een leerlingaantal boven de 100. Dit is voorgenomen beleid van de gemeente Winterswijk. 2. Levensduur verlengde renovatie op de huidige plek. 3. Nieuwbouw op een andere plek. Nieuwbouw is alleen mogelijk als de scholen op de zuidkant van Winterswijk samen gaan in één gebouw. Nieuwbouw moet dan meer in de buurt van het dorp komen. Centraal tussen de 3 scholen in.
Solidariteit binnen SOPOW t.a.v. de kleine scholen. De grote school leven in de veronderstelling dat er erg veel geld van SOPOW naar de kleine scholen gaat.	Inzicht verschaffen in de geldstromen – inkomsten, uitgaven, rendement, resultaten van ons onderwijs, instraling voor SOPOW.
Personeelsbeleid	
Vaardigheden van de leerkrachten op het gebied van 21ste eeuw Skills.	- Vergroten van de eigen vaardigheden van de leerkrachten. - Wetenschap en Techniek en de 21^{ste} eeuw skills integreren in het dagelijks werk. - Ontwikkelen van de leerlijn digitale geletterdheid - Scholing op het gebied van Google Classroom.
Aantal mannen in het onderwijs is minimaal. Het is geen afspiegeling van het onderwijs.	In het IPB-beleid van SOPOW moet hier bij de onderdelen mobiliteit, werving en selectie beleid op gemaakt worden.
50 % van het team is ouder dan 40 jaar.	
Kwaliteitsbeleid	
Opbrengsten Lezen en Begrijpend Lezen	De afgelopen 4 jaar is er veel inzet geweest op het gebied van technisch lezen. Dit is ook ten
Opbrengsten Woordenschat	

	goede gekomen van het begrijpend lezen en woordenschat. We blijven dit volgen. Wij gaan al onze inspanningen borgen en vastleggen in een beleidsplan Lezen.
Onderwijskundig beleid	
• Toetscultuur – de toetsen zijn nodig voor de school, maar de toetsdruk hoort niet bij de kinderen te liggen.	Toetskalender kritisch bekijken en alleen dat doen wat moet en waar we ook iets mee kunnen. Afstemmen hoe we de resultaten teruggeven (feedback) naar de kinderen en ouders.
• De administratieve last van HGW en OGW.	Alleen nog dat vast leggen wat er toe doet. We willen van zinloze administratie naar betekenisvolle afspraken.

2.7 Landelijke ontwikkelingen waar we rekening mee moeten houden.

1. Veel aandacht voor passend onderwijs.
2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen.
3. Ouders als partners van de school.
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling).
5. Inzet ICT in het lesprogramma.
6. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan.
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren.
8. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen.
9. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart).
10. Aandacht voor Wetenschap en technologie.

3 Grote ontwikkeldoelen

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

3.1 Borgen van Technisch lezen, begrijpend lezen en woordenschat in het beleidsplan Taallezen -zie bijlage 1.

Lezen is een belangrijke vaardigheid. Als je kunt lezen, kun je jezelf ontwikkelen. Veel lezen komt de woordenschat en de eigen ontwikkeling ten goede. De afgelopen jaren hebben wij in school Woold via het Project LIST veel tijd en inzet in het technisch lezen gestopt. Wij willen de komende 4 jaar gebruiken om de ingezette ontwikkelingen te borgen in een taalleesbeleidsplan.

Begrijpend lezen is een zeer belangrijke vaardigheid en voor een groot deel bepalend voor succes in het voortgezet onderwijs. Wij werken met Nieuwsbegrip. In de komende 4 jaar willen we Nieuwsbegrip beter gaan gebruiken en aandacht besteden aan:

- Begrijpend luisteren en begrijpend lezen – doorgaande lijnen.
- De leraar als rolmodel – hoe model ik begrijpend lezen voor de leerlingen.
- Coöperatieve werkvormen bij begrijpend lezen.

- Nieuwsbegrip en woordenschat.
- Transfer van begrijpend lezen en nieuwsbegrip naar andere vakken.
- Omgaan met verschillen in de groep.

Ook deze zaken willen we borgen in het taalleesbeleidsplan.

3.2 Kwaliteitsimpuls Werken met Kernconcepten - Borgen – zie bijlage 2.

We werken nu een aantal jaren met Kernconcepten (KPC) voor het verkennen van de wereld. Deze manier van werken heeft onze school een ontzettende impuls gegeven. Leerlingen, leerkrachten en ouders zijn enthousiast. De ervaringen zijn goed en de resultaten ook. In de komende 4 jaar gaan we de kernconcepten verder uitdiepen en borgen in onze school – borgingsdocument Kernconcepten. We willen de 21^{ste} eeuw vaardigheden en wetenschap en techniek integreren in de Kernconcepten.

3.3 Kwaliteitsimpuls Ouderbetrokkenheid en rapportages – zie bijlage 3

We geloven in de pedagogische driehoek School – Kind – Ouders. In de gesprekken met de ouders komen de kinderen mee (omgekeerd kan ook) en vertellen over hun groei, maar ook over de zaken die extra aandacht verdienen. We hebben een startgesprek. In zo'n startgesprek staan de veiligheid, geborgenheid en welbevinden van het kind centraal. We kijken samen vooruit en leggen afspraken vast voor een goede samenwerking gedurende het schooljaar. Halverwege het schooljaar hebben we een gesprek met schriftelijke rapportage. Centraal staan de vorderingen en de groei in de afgelopen periode. Komen de vorderingen overeen met de verwachtingen van het kind, de ouders en school? Op het eind van het schooljaar hebben we een eindgesprek. We blikken terug op het afgelopen schooljaar en maken de overdracht (formuleren de doelen) naar het volgende schooljaar.

We merken dat de huidige rapporten niet meer voldoen als we de doelstelling willen halen dat kinderen zelf moeten kunnen vertellen over hun groei en over de zaken die extra aandacht vragen in de komende periode. We willen naar een rapport dat de groei laat zien, naar het zichtbaar maken van het leren, naar praten over concrete doelstellingen, naar zichtbare succescriteria, naar tastbare bewijzen van gehaalde doelen.

In de voorbereiding met de kinderen op het startgesprek, het voortgangsgesprek en het eindgesprek van het schooljaar zien wij een belangrijke plek weggelegd voor talentgesprekken – zie ook bijlage 4.

3.4 Kwaliteitsimpuls Bouwen aan talent – Talentenbouwers – zie bijlage 4

Iedereen heeft talent. In je talenten zit je eigenheid. Je talenten laten zien wie je werkelijk bent. Het gaat niet om het gedrag wat je laat zien, maar om het laagje eronder. Wat maakt dat je ergens goed in bent of dat je iets moeilijk vindt. Wij willen onze leerlingen begeleiden in de ontdekkingstocht naar hun talent. Wij zijn ervan overtuigd dat zelfbeeld en zelfvertrouwen gaat groeien als je je bewust bent van je talenten en bewust bent wanneer je ze inzet. Het is belangrijk dat leerlingen ontdekken waar ze plezier aan beleven, maar ook waar ze van uit balans raken, zodat ze veerkracht opbouwen en na een tegenslag kunnen opstaan. Wij zetten kinderen in hun kracht.

3.5 Kwaliteitsimpuls Professionele leergemeenschap – zie bijlage 5

De school is een professionele leergemeenschap. Het team is een groep mensen met een gezamenlijk doel en functioneert in een lerende structuur. We zien de professionele leergemeenschap als een succesvolle methode voor het verhogen van de ontwikkeling van de school en het focussen op het zo

goed mogelijk laten leren van leerlingen. We hebben gedeelde normen en waarden. De focus ligt op de professionele ontwikkeling en op het leren van de kinderen. Het leiderschap is gericht op het begeleiden, ondersteunen en faciliteren van samen leren. De organisatiestructuur van professionele leergemeenschappen maakt samen leren mogelijk. Er zijn werkgewoontes ontwikkeld die samenwerkend leren bevorderen en die ruimte bieden om elkaar te ondersteunen. Alle medewerkers werken (samen) aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 Visie op de toekomst.....onderwijs 2032

Globalisering, demografische ontwikkelingen en oprukkende technologie veranderen onze wereld 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, maar ook 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 worden, waarbij de focus verschuift van collectief onderwijzen naar begeleiden en onderwijs waarbij ieder kind tot zijn recht komt.

4.2 De missie van de school – waar staan wij voor?

We willen van de kinderen die 8 jaar aan ons worden toevertrouwd, aardige, vaardige en waardige kinderen maken, voor zichzelf en hun omgeving, die voorbereid zijn op het leven, leren en denken in de 21^{ste} eeuw.

Het '**goed leren omgaan met zichzelf en met elkaar**' is niet vanzelfsprekend. Het kan net zoals taal en rekenen geleerd en geoefend worden. Maar hoe leer je dit de kinderen dan en wat leer je ze dan? Het gaat vooral om vaardigheden als: creëren, kritisch denken, probleemoplossend vermogen en samenwerken. De maatschappij is niet meer eenduidig. Eerder ondoorzichtig. We leren de kinderen zicht te krijgen op hun eigen aandeel in deze maatschappij en hun eigen verantwoordelijkheid in allerlei (sociale) situaties.

We willen betekenis hebben voor kinderen.

Obs Woold is een openbare basisschool en ligt in de buurtschap Woold, even buiten Winterswijk, prachtig in het groen, met veel rust en ruimte en toch op fietsafstand van Winterswijk. Iedereen is welkom en krijgt dezelfde kansen.

Er is aandacht voor iedereen, waarbij jong en oud veel samen doen. We geven modern, eigentijds onderwijs en toch vertrouwd, herkenbaar en voorspelbaar. We hebben er allemaal plezier in en doen het met elkaar en voor elkaar.

De school is verankerd in de gemeenschap en de gemeenschap in de school. Er is maatschappelijk betrokkenheid door nauwe samenwerking met verenigingen en instanties.

We willen iets toevoegen aan kinderen.

We bereiden de kinderen voor op het leven en werken in de 21^{ste} eeuw. De school is een afspiegeling van de maatschappij en een oefenplek om je kennis, vaardigheden en waarden en normen eigen te maken. Leren is hard werken. Fouten maken mag en ervaringsgericht leren.

We willen een betekenisvolle leeromgeving zijn.

Het is belangrijk dat leerlingen actief betrokken worden bij het leerproces. Om goed te kunnen leren, heeft een leerling een rijke, krachtige en betekenisvolle leeromgeving nodig.

Bij een betekenisvolle leeromgeving horen:

- Een professionele leerkracht, van wie je veel kunt leren. Hij legt goed uit en richt zich daarbij ook op het leerproces van zijn leerlingen.
- We werken met diverse soorten uitnodigende materialen en activiteiten, ook m.b.t. het bevorderen van de digitale geletterdheid.
- We gaan uit van verschillende contexten die de nieuwsgierigheid opwekken en het onderzoekend en ontdekkend leren bevorderen.
- Er is ruimte voor inbreng van de leerling, voor eigen wensen, oplossingen en creativiteit.
- Er is ruimte om samen te werken.
- Er zijn mogelijkheden voor experimenten en onderzoeken.
- Er is aandacht voor verschillende leerstijlen en leervormen.
- De omgeving biedt waardevolle aanknopingspunten voor leren. Niet alleen het schoolplein, maar ook de buurtschap en de gehele gemeente Winterswijk. We gaan er vaak op uit om dingen in onze omgeving te leren.

4.3 Onze kernwaarden

Onze school heeft 3 kernwaarden geformuleerd. Deze waarden zijn zichtbaar in de school. We hechten er veel waarde aan. We willen dat iedereen ervaart dat deze waarden belangrijk zijn.

- Wederzijds respect
- Saamhorigheid
- Zelfontplooiing

4.4 Onze parels

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

- De school ligt op een unieke plek: Rust, ruimte en midden in het groen en dat al ruim 200 jaar.
- We zijn een LIST-school. Er is veel aandacht voor lezen. “Zonder lezen is er geen eigen ontwikkeling mogelijk!” Iedere ochtend lezen we een half uur stil.
- Op het Woold leren en spelen we samen. Leren van elkaar en met elkaar, in school maar ook erbuiten. Leerlingen krijgen les in een leeftijdsmix.
- Met de Kernconcepten en omgevingsonderwijs verkennen wij de wereld op een samenhangende wijze. Het krijgt betekenis voor kinderen.
- Met de Kanjertraining komen we tegemoet aan de sterk toenemende aandacht voor en vraag naar de sociale emotionele vaardigheden van kinderen.

4.5 De visies van de school – waar gaan wij voor?

Wij gaan samen voor een fijne sfeer op school, wederzijds respect en een warm welkom voor iedereen. Centraal staat de hoge kwaliteit van onderwijs.

Wij leggen samen de basis voor een leven lang leren. Iedereen is welkom en bieden we dezelfde kansen.

Wij gaan voor goed onderwijs, onderwijs dat elke leerling tot zijn recht laat komen, onderwijs waarin elke leerling zich op z'n plaats voelt. Maar ook onderwijs dat leraren beter past, waarin leraren zich thuis voelen.

4.6 Vanuit welke overtuigingen werken we?

- We richten ons op de brede ontwikkeling van kinderen, op de cognitieve, emotionele en sociale vaardigheden. Er is ook aandacht voor sport en cultuur.
- We betrekken de ouders bij het onderwijs en de ontwikkeling van hun kind.
- Ons onderwijs gaat uit van vertrouwen. We leren in veiligheid en met eigen verantwoordelijkheid, eigen initiatief en eigenaarschap. Ieder kind wordt gezien en gehoord en voelt dat het erbij hoort.
- Ieder kind is verschillend en leert op een eigen manier.
- We gebruiken bij het lesgeven het directe instructiemodel en differentiëren bij de instructie, de verwerking, tempo en leerstijlen.
- We bieden alle leerlingen basisstof aan, en daarnaast herhalings- en verrijkingsstof.
- Onze zorg(structuur) richt zich op de leerlingen met een ondersteuningsbehoefte. We geven extra ondersteuning aan kinderen die dat nodig hebben en geven extra uitdaging aan kinderen die daar om vragen.
- De school is een oefenplek om je kennis en vaardigheden eigen te maken en je talenten te ontdekken.
- Leren is groeien. Leren is hard werken, vallen, opstaan en anticiperen. We leren met elkaar, van elkaar en voor elkaar.
- We zijn nieuwsgierig naar de verschillen tussen mensen en de benadering van maatschappelijke waarden en normen. De waarden zijn universeel. De normen zijn verschillend binnen Nederland, Europa en wereldwijd. We laten kinderen kennis maken met deze verschillen en wat deze “kosten”, maar ook opleveren.
- We zijn een team, toegankelijk en laagdrempelig.
- We zijn als team een professionele leergemeenschap.

4.7 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:

1. We besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal).

2. We besteden expliciet aandacht aan geestelijke stromingen.
3. We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
4. We besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie.

4.8 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen 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 ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps(leerling) bespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen.
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling (Kanjertaining).
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling.
4. We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (D/E), dan volgt er actie (groepsplan).
5. Onze school heeft de mogelijkheid om de leerlingen in groep 7 en 8 die uitvallen op hun sociaal emotionele ontwikkeling een weerbaarheidstraining aan te bieden.

4.9 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Onze visie luidt: 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. Immers, de leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij.

Onze school vindt het van belang om haar leerlingen, samen met de ouders, voor te bereiden op de maatschappij. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk, dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. We (ouders en school) voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke, evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2. Wij (ouders en school) voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden.
3. We (ouders en school) voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn bij de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4. We (ouders en school) voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
5. We richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

4.10 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Onze school biedt een onderwijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften. In het kader van de “eigen opdracht” bieden we ook Duitse les aan. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen.
2. Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen.
3. Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling.
4. Ons aanbod richt zich op actief burgerschap.
5. Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie.
6. Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs.

4.11 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	Beredeneerd aanbod	Cito-toetsen Taal voor kleuters (1-2)	
	Ontwikkelingsmaterialen		jaarlijks
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	2022
	Staal - taal en spelling voor groep 3 t/m 8.	Cito-toetsen DMT groep 3/tm 8	2025
		Centrale Eindtoets groep 8	
		Methodegebonden toetsen groep 3 t/m 8	
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Cito-DMT / AVI	
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Cito-toetsen Begrijpend lezen	
Spelling	Staal – taal en spelling voor groep 3 t/m 8	Cito-toetsen Spelling	2025

		Centrale Eindtoets	
		Methodegebonden toetsen groep 3 t/m 8	
Schrijven	Pennenstreken		2022
Engels	Groove me	Methodegebonden toetsen	2020
Rekenen	Pluspunt	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	2022
		Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)	
		Centrale Eindtoets groep 8	
		Methodegebonden toetsen groep 3 t/m 8	
Geschiedenis	Wijzer door de tijd	Deze vakgebieden bieden we geïntegreerd aan binnen de kernconcepten. De methodes zijn op school aanwezig en worden als naslagwerk gebruikt.	
Aardrijkskunde	Wijzer door de wereld		
Natuuronderwijs	Wijzer door de natuur en techniek		
Wetenschap & Techniek	Wijzer door de natuur en techniek		
Verkeer	Wijzer door het verkeer		
Tekenen / Handvaardigheid	Moet je doen		
Handvaardigheid	Moet je doen		
Muziek / Drama	Moet je doen		
Bewegingsonderwijs	Basislessen		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjertraining	ZIEN Kanjerobservatielessen	

4.12 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.

“Taalachterstanden” pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Daartoe hebben we contact met voorschoolse voorzieningen. Op basis van informatie kunnen de leraren direct aan de slag met kinderen met een taalachterstand. Daar waar nodig [als de LOVS-gegevens daar aanleiding voor geven] zetten we extra taal(lees)onderwijs op het rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(les)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren).

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

1. De leraren werken in de groepen 1 en 2 structureel volgens de werkwijze beredeneerd aanbod waarin de doelen voor taal zijn beschreven.
2. De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen.
3. Onze school beschikt over een leesbeleidsplan.
4. Onze school beschikt over een leescoördinator.
5. De leraren besteden meer tijd aan taallees- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school.
6. Wij zijn een List-school.
7. De school geeft technisch lezen in alle groepen (groep 3 t/m groep 8).
8. 4 ochtenden in de week starten we met 30 minuten stillezen in iedere klas.
9. We werken met een groepsplan begrijpend lezen.
10. De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid.
11. De leraren werken opbrengst gericht. Zij evalueren en bereiden dagelijks de lessen voor.

4.13 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen; de leraren hebben zich uitgebreid geprofessionaliseerd in het werken met compacten. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. In de groepen 1 en 2 werken wij volgens het model van beredeneerd aanbod waarin de doelen voor rekenen zijn beschreven.
2. Wij beschikken over een moderne, eigentijdse methode voor groep 3 t/m 8.
3. Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren.
4. Per groep hebben we normen voor de Cito-toetsen vastgesteld. Deze zijn gelijk aan de landelijke normen.
5. We gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch.
6. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten).
7. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen.

4.14 Wereldoriëntatie – verkennen van de wereld met Kernconcepten.

Wij werken sinds 2016 met kernconcepten van KPC. Een kernconcept is een paraplu-begrip, een overkoepelend begrip dat ontstaan is vanuit de essentie van een leergebied (aardrijkskunde, geschiedenis, natuur en techniek). Kernconcepten zijn te zien als groot geformuleerde eenheden, algemeen van karakter, waarbinnen kennis, houding en vaardigheden samenkomen.

Het is een integrale aanpak voor wereldoriëntatie en het verkennen van de wereld die veel ruimte laat voor leerkrachten en leerlingen voor differentiatie en vakoverstijgend werken, maar waarbij wel doelgericht gewerkt wordt aan het krijgen van inzichten en vaardigheden waarbij de landelijk vastgestelde kerndoelen behaald worden.

Een aantal domeinen (vakken, vakgebieden) staan in dienst van de kernconcepten.

- Mondeling taalonderwijs
- Schriftelijk taalonderwijs – stellen en het schrijven van teksten
- Internationalisering - Duits
- Mens en samenleving
- Mens en techniek
- Ruimte
- Tijd
- Kunstzinnige oriëntatie – handvaardigheid, tekenen, muziek, dans, drama, literaire vormgeving, vormgeving.

De kernconcepten bestaan uit acht met elkaar samenhangende clusters van inzichtdoelen. Deze doelen dekken samen de kerndoelen voor wereldoriëntatie en andere op inzicht gerichte kerndoelen. Op basis van deze doelen kunnen leerkrachten de leeromgeving inrichten met allerlei uitdagende werkvormen, activiteiten en leerbronnen. Bij het werken met kernconcepten worden communicatieve vaardigheden en creatieve vakken geïntegreerd en worden reken- en taalvaardigheden toegepast.

Er wordt ca. 9 à 10 weken vak doorbrekend rondom het thema van het kernconcept gewerkt. Kinderen leren hoe iets werkt en waar de verbanden liggen. Ze ontwikkelen inzichten over zichzelf, in hun directe sociale omgeving en in de grotere wereld. De thema's die aan bod komen zijn 'Tijd en Ruimte', 'Macht en Regels', 'Materie', 'Binding', 'Groeien en Leven', 'Communicatie', 'Evenwicht' en 'Energie'. Elk kernconcept komt om de twee jaar aan bod in iedere unit van de school, maar wordt dan wel vanuit een andere invalshoek benaderd en wordt er aan andere subdoelen gewerkt.

In de onderbouw (groep 1 t/m 4) draait het in de grote lijnen om ervaringen op te doen hoe de wereld in elkaar zit. In de bovenbouw (groep 5 t/m 8) wordt van leerlingen verwacht dat ze verbanden leggen, inzichten verwerven en verschijnselen proberen te verklaren.

De feiten die kinderen leren hangen ook samen met hun interesses. Ze kunnen via de kernconcepten stuiten op onderzoeksvragen die zij stellen en die hen uitdagen om meer te weten te komen over een onderwerp. Dit geeft een dusdanige betrokkenheid dat de feiten die ze daarbij leren heel goed onthouden worden. Ze zijn er immers zelf achter gekomen en ze wilden het zelf weten! De manieren waarop feiten aangeleerd worden, zijn zeer veelzijdig.

Het kernconcept wordt geopend met een uitdagende activiteit, een opening waarbij de kinderen geprikkeld worden. Van daaruit worden er diverse workshops en masterclasses aangeboden door de

leerkrachten, ouders, buurtgenoten en/of specialisten. Daarnaast werken de kinderen aan diverse opdrachtenkaarten waarbij er verschillende cognities worden aangesproken. Van creatief en constructie tot aan onderzoeken achter de computer of in de bibliotheek.

Gedurende de periode dat er aan een kernconcept gewerkt wordt observeren en begeleiden de leerkrachten de kinderen. Het kernconcept wordt afgesloten met een opdracht voor alle kinderen. Daarbij kunnen ze creatief hun eigen inzichten verwerken in een presentatie. Dit kan in een vorm als dans, een werkstuk, een quiz, een lied, een krant enz. De eisen (succescriteria) die hieraan gesteld worden zijn van tevoren bekend. Zo wordt ook gecontroleerd of de kinderen de doelen die gesteld zijn, voor het kernconcept, gehaald hebben.

4.15 Kunstzinnige vorming – geïntegreerd binnen de Kernconcepten

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan, omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen).

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

4.16 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 besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (zie rooster).
3. Alle leraren zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen.
4. We beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding.
5. We gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs.

4.17 21ste eeuw vaardigheden – geïntegreerd binnen de kernconcepten

Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal kunnen functioneren in de 21st eeuw. We onderschrijven in de eerste plaats het belang van een kennissamenleving en gaan ervan uit, dat kennis altijd en overal voorhanden is. Daarnaast beseffen we dat het in de kennissamenleving ook gaat om kenniscreatie en –constructie, om innovatie. In de derde plaats is het een feit dat de ontwikkeling van digitale middelen en media globale grenzen vervagen en het delen van kennis en het met elkaar (daarover) communiceren een steeds centralere speelt in onze (toekomstige) samenleving. Op onze school willen we daarom gericht aandacht besteden aan de 21st century skills:

- Samenwerking en communicatie
- Kennisconstructie
- ICT gebruik

- Probleemoplossend denken en creativiteit
- Planmatig werken

We willen de 21^{ste} eeuw vaardigheden integreren binnen de Kernconcepten.

4.17.1 Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie – 21 ^{ste} eeuw vaardigheden	2,6
Aandachtspunt	Prioriteit
De gerichtheid van onze school op de 21st century skills heeft grote gevolgen voor de deskundigheid van de leraren, voor ons aanbod, voor onze middelen (digitale leermiddelen) en onze organisatie (inclusief didactiek en klassenmanagement). Het laatste aspect vraagt ook om een doordinking van de rol van de leraar, de rol van de leerling en de rol van de ouders/verzorgers.	hoog
We willen de 21 ^{ste} eeuw vaardigheden graag integreren in ons totale aanbod. We besteden de ontwikkeling van de leerlijnen m.b.t. deze vaardigheden uit aan de werkgroep Ideeënfabriek van SOPOW. Deze werkgroep ontwikkelt deze leerlijn voor alle scholen van SOPOW.	hoog
We willen de 21 ^{ste} eeuw vaardigheden integreren binnen de Kernconcepten.	hoog

4.18 Wetenschap en Technologie – geïntegreerd binnen de kernconcepten

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen. In dit kader gaan de kinderen van groep 7 en 8 10 x per jaar een ochtend naar het technieklokaal van het Gerrit Komrij College in Winterswijk. Wij willen op termijn Wetenschap en Techniek integreren binnen de Kernconcepten.

4.18.1 Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie – Wetenschap en techniek	2,2
Aandachtspunt	Prioriteit
In 2020 is iedere basisschool in Nederland verplicht om wetenschap en technologie aan te bieden (Techniekpact 2013-2016). Dit is nodig omdat de samenleving een steeds grotere kennis van wetenschap en techniek vraagt.	hoog
We beschikken momenteel niet over een leerlijn Wetenschap en Techniek. De leerlingen van groep 8 gaan op jaarbasis 10 x naar het technieklokaal van het GKC.	hoog
We willen Wetenschap en techniek integreren binnen de Kernconcepten.	hoog

4.19 Internationalisering – Engels en Duitse

Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. We gebruiken de methode Groove me in de groep 5 t/m 8.
2. In groep 5-6 besteden we 30 minuten per week structureel aandacht aan de Engelse taal.
3. In groep 7 en 8 besteden we structureel 60 minuten per week aandacht aan de Engelse taal.
4. De lessen worden gegeven door een “vakspecialist” binnen school.
5. Van de lessen Engelse taal vinden er regelmatig observaties plaats door een native speaker (oud-docent Engels aan de universiteit).

Duitse taal

Ongeveer twintig scholen langs de grens werken mee aan het opnemen van de buurtaal in hun lessen. Zo ook school Woold.

In onze school krijgen de leerlingen vanaf groep 1-2 spelenderwijs de buurtaal aangeboden. Hiermee wordt de Duitse taal in Nederland en de Nederlandse taal in Duitsland bedoeld. Door middel van voorlezen, de handpop Elena, spelvormen, dans en muziek, komen jonge leerlingen in aanraking met een eerste vreemde taal namelijk: de buurtaal.

In de groepen 5 t/m 8 krijgen de kinderen wekelijks een half uur Duits. Meestal staan de lessen in het teken van de kernconcepten. De lessen worden verzorgd door een vakspecialist. We werken met wissellessen (leerkrachten ruilen van klas) voor Duits en Engels.

4.20 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we de volgende lestijden: we starten 's morgens om 8.30 uur en lunchen tussen 12.00 en 12.45 uur. 's Middags is er les van 12.45 – 14.45 uur. Op woensdag zijn de tijden: 08.30 – 12.15 uur. Voor de kleuters en groep 3 en 4 gelden dezelfde lestijden, alleen op vrijdag hebben zij les van 8.30 – 12.00 uur.

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. Ook willen we voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken vanuit een lessentabel (zie bijlage), een weekoverzicht en een dagvoorbereiding. 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:

1. De leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en).
2. De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd).
3. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel).
4. De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster.
5. De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften.

4.21 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 gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan 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:

1. De leraren zorgen voor een ordelijke klas.
2. De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving.
3. De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om [kennen de leerlingen].
4. De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen.
5. De leraren bieden de leerlingen structuur.
6. De leraren zorgen voor veiligheid.
7. De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken.
8. De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken.
9. De leraren gebruiken Kanjertaal.

4.22 Didactisch handelen – zie Afstemming – we gaan uit van verschillen 4.26

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen 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. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Directe Instructie. Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leraar (in evenwicht met uitdaging). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. Wij gaan uit van verschillen.
2. De leraren zorgen voor goed opgebouwde lessen.
3. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus.
4. De leraren geven directe instructie.
5. De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen.
6. De leerlingen werken zelfstandig samen.
7. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde).
8. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren en controleren dit steekproefsgewijs.
9. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie.
10. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie.
11. De leraren variëren de onderwijstijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften.
12. De leraren zorgen voor taakgerichtheid.
13. De leraren zorgen voor betrokkenheid.
14. De leraren geven feedback aan de leerlingen.

4.23 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Autonomie en eigen verantwoordelijkheid betekenen niet, dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat “op maat”: leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal.
2. De leraren hanteren heldere regels en routines.
3. De leraren voorkomen probleemgedrag.

4. De leraren zorgen ervoor, dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn.

4.24 Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal.
2. De leraren hanteren heldere regels en routines.
3. De leraren voorkomen probleemgedrag.
4. De leraren zorgen ervoor, dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn.

4.25 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. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en het LVS Zien (sociale ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons zorgplan staat onze zorgstructuur beschreven. Naast het zorgplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt (zie bijlage). We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (2x per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basis-meer-weer) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

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

4.26 Afstemming – zie Didactisch handelen 4.22

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, de meergroep (verdiept arrangement) en de weergroep (intensief arrangement). 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. Omdat “afstemming” (differentiatie) van het onderwijs op leerlingen niet eenvoudig is, monitort de school voortdurend of de leraren voldoende in staat zijn om hun onderwijs af te stemmen op de groep, de subgroepjes en de individuele leerlingen. Dit doen we m.b.v. zelfevaluaties, schooldiagnoses, vragenlijsten (leraren, ouders en leerlingen), maar ook via ons personeelsbeleid. Afstemming is een belangrijke competentie bij ons op school en daarom is dit ook een belangrijk thema bij ons personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelbeleid, Integraal personeelsbeleid). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus.
2. De leraren zorgen voor differentiatie bij de verwerking.
3. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie.
4. De leraren zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling.
5. De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) groepjes leerlingen (basis-meer-weer).
6. De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) individuele leerlingen.

4.27 Extra ondersteuning

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:

1. De school stelt een OPP op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben.
2. Het OPP wordt geschreven volgens een vast format.
3. Het OPP wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld.
4. Het SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt.
5. Het SOP beschrijft wat we verstaan onder extra ondersteuning.
6. Het SOP beschrijft welke extra voorzieningen we hebben voor leerlingen met een extra ondersteunings-behoefte.

4.28 Talentontwikkeling

Obs Woold streeft ernaar om voor alle leerlingen onderwijs op maat te realiseren. Dat betekent ook voor onze meer- en hoogbegaafde leerlingen. Uit onderzoek blijkt onder andere dat meer- en hoogbegaafde leerlingen zich snel aanpassen aan de groep, waardoor de excellente mogelijkheden vaak moeilijk zichtbaar zijn. Wij willen oog hebben voor deze leerlingen met hun eigen specifieke onderwijsbehoeften. Vroeg signaleren en afstemming met ouders als ervaringsdeskundigen is daarbij voor ons van belang om het onderwijs op maat te maken.

Het gaat bij excellentie echter niet alleen om de meer- en hoogbegaafde leerlingen, maar om alle leerlingen. Ieder kind heeft talenten die we willen ontwikkelen binnen zijn eigen niveau en manier. We maken de kinderen bewust van hun talenten.

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas en voor het ICT-gebruik. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen.
2. De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen.
3. De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten.
4. Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen.
5. Onze school beschikt over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills.

4.29 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 (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

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

4.30 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets hebben we een norm vastgesteld (zie Bijlage Toetsen en Normen). 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 IBer en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

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

De schoolleiding en de IB-er voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren, of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om good practice op te doen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. We beschikken over schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten.
2. We beschikken over schoolnormen voor de sociale resultaten.
3. De analyse van de toetsresultaten is normgerelateerd.
4. De analyse van de toetsresultaten richt zich met name op de aanpassing van het lesgedrag van de leraren.

4.31 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 (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. In het kader van de ononderbroken ontwikkeling stellen we jaarlijks een overzicht op van het aantal verlengers, het aantal zittenblijvers en het aantal leerlingen met een OPP (eigen leerlijn). 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 v.w.b. 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 %

4.32 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 de LVS ParnasSys. Voor een toetsoverzicht: zie bijlage. 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 (Cito). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

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

4.33 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:

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

5 Personeelsbeleid

5.1 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 IB-er en de directeur.
4. We beschikken over een functionerende gesprekkencyclus.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Het is uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). 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. Tenslotte werken alle betrokkenen met een bekwaamheidsdossier. Zie de paragraaf Bekwaamheidsdossier voor de inhoud daarvan.

5.3 Organisatorische doelen van obs Woold

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.

1	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	6	4
4	LB-leraren	1	3
5	Aantal IB'ers	1	1
7	Opleiding schoolleider	1	1
8	ICT-specialisten	1	1
10	Taalleesspecialisten		1
11	Rekenspecialist		1
12	Kanjertraining	team	team
13	Specialist Jonge Kind	1	1
14	Vakspecialist Engels		1
15	Vakspecialist Duits		1
16	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.

5.4 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur van de school. Kenmerkend voor de schoolleiding is, dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. Verder vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat daar waar nodig en noodzakelijk hij 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.

5.5 Beroepshouding

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

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.

5.6 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie en de IB-ers 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 (op vrijwillige basis tot nu toe – wachten landelijk beleid af).

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. Zie verder bijlage 5: Invoeren Professionele leergemeenschap.

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de 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 interne stagebegeleider en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen kwaliteitsprofiel.

5.8 Werving en selectie

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

5.9 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.

5.10 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lesuren of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden.

5.11 Collegiale consultatie

In het kader van de professionele leergemeenschap is er bij het team de wens om bij elkaar in de klas te gaan kijken. Leren van en met elkaar – zie bijlage 5.

5.12 Klassenbezoek

De directie en de IB-er leggen 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.

5.13 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 de opgestelde ontwikkelplan.

5.14 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

5.16 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 een (schooljaar/kalenderjaar) 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.

5.17 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 ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgekende ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld.

5.18 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.

Gevolgde teamscholing 2015-2019

Jaar	Thema	Organisatie
2014-2015	HGW-trajecten	team
2015-2016	LIST-school	team
2016-2017	Kernconcepten	team
2017-2018	Kernconcepten	team
2018-2019	Kanjertraining	team

Gevolgde persoonlijke scholing 2015-2019 – niet compleet!

Thema	Aantal medewerkers
BHV	5
BHV	4
Kwaliteitszorg	1
Begrijpend lezen	1
Talentenbouwers	2

5.19 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing- samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele

communicatiemomenten. We drinken vijf keer per week 's morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren. De school organiseert een gezellig samenzijn met de Kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje/personeelsfeest met OR en MR.

5.20 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

5.21 Mobiliteitsbeleid

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

6 Organisatiebeleid

6.1 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.

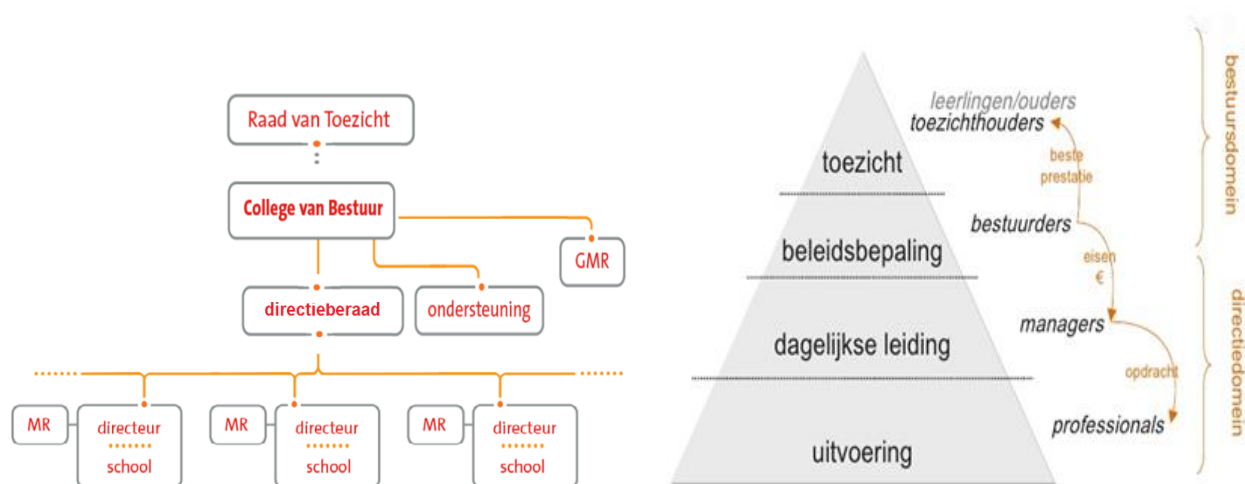
SOPOW wil de komende strategische periode nadrukkelijk focussen op samenwerking met andere (school) besturen, binnen en buiten Winterswijk. Samenwerking zal steeds gericht zijn op strategische allianties en duurzame organisatieontwikkeling.

6.1.1 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.

6.1.2 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.



6.1.3

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.

6.1.4 Kernwaarden:

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

6.1.5 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.

6.1.6 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.

6.1.7 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.

6.1.8 Klacht

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

6.2 Organisatiestructuur obs Woold

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.

6.2.1 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Het aantal kinderen van de school bepaalt hoeveel formatie (leerkrachten) een school heeft. Omdat we een kleinere school zijn, hebben we niet voor iedere groep een aparte leerkracht. Wij hebben de groepen twee aan twee ingedeeld, in zogenaamde combinatie-groepen. De leerlingen zitten op basis van leeftijd bij elkaar in de klas.

6.2.2 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. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

1. De school is een veilige school.

2. Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om.

6.2.3 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 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 (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag en weerbaarheid.

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. De school beschikt niet over een specifieke veiligheidscoördinator (aanspreekpunt). 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.

6.2.4 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.

6.2.5 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. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

1. We werken met een vergadercyclus van 2 x per maand.
2. Directie en IB vergaderen 2 x per maand.
3. De OR vergadert 1 x per 6 weken.
4. De MR vergadert 1 x per 8 weken.
5. We gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memo-bord en via e-mail, waarbij privacy van groot belang is.

6.2.6 Samenwerking

Onze school werkt samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatieuitwisseling over alle leerlingen en met een “warme overdracht” voor leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en 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

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

1. We overleggen met voorschoolse voorzieningen.
2. We overleggen structureel met VO-scholen.
3. We beschikken over beleid m.b.t. tussentijdse overgang naar een andere school.
4. We betrekken ouders bij de overgang van hun kind naar een andere school.
5. We werken samen met diverse ketenpartners.
6. We werken samen met het SWV Oost-Achterhoek en Stichting Brevoordt.
7. We overleggen structureel met de gemeente.

6.2.7 Contacten met ouders

Ouders willen in toenemende mate betrokken worden bij de profilering en de kwaliteit van de school. Tegelijkertijd hebben dezelfde ouders de neiging steeds meer pedagogische taken bij de school te leggen. Men wil daarbij goede resultaten bij de basisvakken, een breed cultureel gekleurd onderwijsaanbod én een pedagogisch klimaat dat eigen initiatief en verantwoordelijkheid bevordert. Bij de veelal werkende ouders blijft de behoefte aan kwalitatief goede en kwantitatief voldoende buitenschoolse voorzieningen toenemen. Het aantal leerlingen met een 'specifieke behoefte' groeit. Het overleg tussen ouders, school en externe ondersteuners wordt daardoor belangrijker.

Ten slotte oefenen bovenstaande ontwikkelingen druk uit op de huisvestingssituatie en de organisatie van de scholen. Er ontstaat een toenemende noodzaak tot een flexibele inrichting en een flexibel gebruik van de gebouwen, een gecombineerd gebruik van ruimten en voorzieningen en betere mogelijkheden voor spelen en sporten.

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

1. Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten.
2. Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders.
3. Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken.
4. Ouders worden betrokken bij (extra) zorg.
5. Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs.
6. Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind.

6.2.8 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. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

1. Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld.
2. We overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren.
3. We hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt.
4. We beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden.
5. We controleren of onze adviezen effectief zijn.

6.2.9 Privacybeleid

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 leerlinggegevens.
- We hebben de rechten van de ouders m.b.t. privacy beschreven.

6.2.10 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is geen VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Wij hebben geen peuterspeelzaal in onze school en ook geen nauwe samenwerking (regelmatig overleg over het ononderbroken onderwijsaanbod, het educatief handelen, de zorg en de begeleiding) met peuterspeelzalen in de buurt van onze school. We hebben wel een goed contact met de peuterspeelzalen en er is in alle gevallen van plaatsing op onze school sprake van een warme overdracht.

6.2.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school beschikt niet over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang. De tussenschoolse 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.

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de Stichting. De 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 bovenschools 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.

7.2 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.

7.3 Interne geldstromen - de vrijwillige ouderbijdrage

De ouderbijdrage is per leerling € 60,00 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.

7.4 Sponsoring

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

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

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.

7.5 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 basis-formatie, 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.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

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

8.2 Kwaliteitscultuur

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

1. Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering.
2. De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team.
3. De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de leraren (en het team als geheel).
4. De schoolleiding beschikt over een professionaliseringsplan (jaarlijkse update).

8.3 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 schoolspecifieke 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 bovenscholse 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.

8.4 Verantwoording en dialoog

Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. 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).

8.5 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.

8.6 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. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we "parels". Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk Onderwijskundig beleid.

8.7 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.

8.8 Inspectiebezoeken

Onze school heeft in het schooljaar 2015-2016 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende).

8.10 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.

8.13 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	Beleidsterreinen	April 2020	April 2021	April 2022	April 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

9 Strategisch beleid SOPOW

9.1 Strategisch beleid

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.

10 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 19 BC
Naam: OBS Woold
Adres: Schoolweg 13
Postcode: 7108 BM
Plaats: Winterswijk

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

Namens de MR,

Naam:
W. Ros (oudergeleding MR)

Functie:
Secretaris van de MR

Plaats:
Winterswijk

Datum:

Handtekening:

Naam:
J.H. Wilterdink

Functie:
Directeur

Plaats:
Winterswijk

Datum:

Handtekening:

11 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: Opstellen en implementeren van het beleidsplan Taallezen

Beleidsplan Taal-lezen (2019 – 2023)	
Doelstelling	We zien het beleidsplan Taal-lezen als een werkdocument dat we telkens evalueren en zo nodig bijstellen. Onze wensen voor verbetering zijn hierin opgenomen. Zo kunnen wij werken aan verbetering.
Verbeterpunt	Lezen is een belangrijke vaardigheid. Als je kunt lezen, kun je jezelf ontwikkelen. Veel lezen komt de woordenschat en de eigen ontwikkeling ten goede. De afgelopen jaren hebben wij in school Woold via het Project LIST veel tijd en inzet in het technisch lezen gestopt. Wij willen de komende 4 jaar gebruiken om de ingezette ontwikkelingen te perfectioneren en te borgen in een taalleesbeleidsplan. Welke onderdelen willen we borgen in dit beleidsplan? • Technisch lezen en stillezen • Begrijpend lezen – werkvormen en strategieën. • Woordenschat – mogelijk connectie met STAAL – TAAL • Taal – mogelijk connectie met STAAL – TAAL • Leesbevordering – leespromotie – leesplezier - deelname aan landelijke campagnes ter leesbevordering • Bibliotheek in school – Leesbevordering en leesplezier • Monitoren van de leesopbrengsten
Resultaatgebied	Opbrengsten en opbrengstgericht werken, leerstofaanbod, taalleesonderwijs, leesbeleving, betrokkenheid en plezier.
Kaders waar we als team het over eens zijn	• Begrijpend lezen is de basis voor al het leren! Het gaat om begrijpen en interpreteren. • Vlot kunnen lezen en woordenschat zijn de belangrijkste voorwaarden om te komen tot goed begrijpend lezen. • De doorgaande lijn moet gaan van begrijpend luisteren naar begrijpend lezen. • Voorkennis activeren is zeer belangrijk bij de woordenschatontwikkeling en bij het begrijpend lezen. • Doelgericht actief spreken en leren argumenteren en het schrijven van teksten zijn erg belangrijk en hebben een grote invloed op het niveau van begrijpend lezen. • Taal is het fundament voor begrijpend lezen – mondelinge taalvaardigheid moet veel aandacht krijgen in de taalmethode. • Modeling van de teksten, pre-reading en pre-teaching hebben een hoge effectscore voor begrijpend lezen. De leerkracht doet het voor! • Doe veel aan woordenschat en lees in de onderbouw veel voor. • Zorg voor excellent onderwijs in groep 3, want kinderen die slecht starten met lezen worden nooit meer goede lezers! • Doe in groep 1 en 2 veel aan fonetisch bewustzijn, minimaal een half uur per dag. • Doe in groep 1 en 2 veel aan voorlezen en aan digitale prentenboeken.

	• Doe in groep 3 en 4 iedere dag, bij de start, 10 minuten aan automatiseren. • Onderhouden van technisch lezen t/m groep 8 is erg belangrijk. Alleen bij de zaakvakken is niet voldoende. Blijf 4 tot 5 keer per week een half uur stillezen in iedere groep. • Besteedt in de taallessen en ook bij het lezen aandacht aan de verbindingswoorden – en, en toen, terwijl, omdat, want, daarna, omdat, maar, dan, zoals, etc. Zij benadrukken dat het ene tekstdeel met het andere te maken heeft. Het kunnen leggen van verbindingen is eigenlijk begrijpend lezen! • Stimuleer kinderen veel te lezen – leesplezier, leesbeleving, leesbevordering = stilleesbeleid.												
Gewenste situatie	• De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de onderstaande verwachte opbrengsten voor Lezen en taalverzorging. Deze normen liggen gelijk aan de percentages op vergelijkbare scholen. <table><tr><td></td><td>1F niet gehaald</td><td>1 F</td><td>2F/1S</td></tr><tr><td>Lezen</td><td>5 %</td><td>21 %</td><td>74 %</td></tr><tr><td>Taalverzorging</td><td>3 %</td><td>58 %</td><td>39 %</td></tr></table> • We evalueren onze opbrengsten en tussenopbrengsten jaarlijks. De tussenopbrengsten ieder half jaar. • We besteden gericht aandacht aan woordenschat. • We besteden gericht aandacht aan fonemisch bewustzijn in groep 1 t/m 3. Bij groep 1 en 2 staat minimaal 30 minuten per dag de taalkring op het lesrooster. • We besteden structureel aandacht voor modeling bij begrijpend luisteren en begrijpend lezen. • Beleidsplan TaalLezen opstellen.		1F niet gehaald	1 F	2F/1S	Lezen	5 %	21 %	74 %	Taalverzorging	3 %	58 %	39 %
	1F niet gehaald	1 F	2F/1S										
Lezen	5 %	21 %	74 %										
Taalverzorging	3 %	58 %	39 %										
Activiteiten	• Beleidsplan lezen opstellen. • Fonemisch bewustzijn in groep 1 en 2. • Woordenschattraining opzetten voor groep 3 t/m 8 – analyse van STAAL-TAAL op het gebied van woordenschat. • Woordenlijst van VLL afnemen in groep 2 – welke woorden (globaalwoorden/ankerwoorden) ken je al v.w.b. de woordenschat. Lijst van maken. Welke woorden moet groep 2 oefenen met woordenschat. • Leesbevordering en leespromotie invoeren in samenwerking met Bibliotheek in school.												
Consequenties organisatie	Leescoördinator / leesconsulent / taalleesspecialist.												
Consequenties scholing	Begrijpend lezen is een zeer belangrijke vaardigheid en voor een groot deel bepalend voor succes in het voortgezet onderwijs. Wij werken met Nieuwsbegrip. In de komende 4 jaar willen we Nieuwsbegrip beter gaan gebruiken en aandacht besteden aan: • Begrijpend luisteren en begrijpend lezen – doorgaande lijnen.												

	• De leraar als rolmodel – hoe model ik begrijpend lezen voor de leerlingen. • Coöperatieve werkvormen bij begrijpend lezen. • Nieuwsbegrip en woordenschat. • Transfer van begrijpend lezen en nieuwsbegrip naar andere vakken. • Omgaan met verschillen in de groep. 25 werkvormen ter bevordering van het lezen en het leesplezier – aanbod Bibliotheek in School. Uit het bovenstaande kunnen vervolgacties voortkomen. Borgen in het taalleesbeleidsplan.
Betrokkenen en werkvorm	• 4 – 8 inhoudelijk vergadering beleggen op jaarbasis. • Klassenbezoeken IB-er, leescoördinator voor de rode lijnen door de school heen. • Leesmonitor afnemen ieder jaar.
Periode en jaar	2019 – 2020: • Taalleesbeleidsplan opstellen. • Masterclasses Nieuwsbegrip. • STAAL – TAAL – implementatie • Leesbevorderende activiteiten in samenwerking met de bibliotheek. 2020 – 2021: 2021 – 2022: 2022 – 2023:
Eigenaar	IB-er of leescoördinator
Kosten	We werken met een jaarlijks budget t.a.v. de leesbevordering en Bibliotheek in school van € 1400,00.
Evaluatie	• Agenda en verslag van de inhoudelijke vergaderingen – 8 stuks. • Leesmonitor – 1 x per jaar. • Tussenresultaten en eindresultaten van de toetsen – 2 x per jaar
Verslag evaluatie	• Notulen van de werkvergaderingen • Jaarverslag
Borging – hoe?	• Taalleesbeleidsplan. • Volgen tijdens de klassenbezoeken en groepsbezoeken.

Bijlage 2: Borging van de Kernconcepten in het curriculum van obs Woold

Borging Kernconcepten (2019 – 2023)	
Doelstelling	• Borgen van de Kernconcepten • Doorlopende leerlijnen voor alle leergebieden behalve rekenen, taal, lezen, Engels en Bewegingsonderwijs implementeren in de kernconcepten. • Integratie van de 21^{ste} eeuw vaardigheden, ict en mediawijsheid en wetenschap en techniek in de kernconcepten. • Uitdiepen/verdiepen van de bestaande kernconcepten.
Verbeterpunt	• We werken sinds 2016 met de kernconcepten, met veel succes en enthousiasme, van kinderen, leerkrachten en ouders. We willen toe naar een inhoudelijke verdieping. • We willen de Kernconcepten borgen in een Borgingsdocument. • De borging moet zich richten op de feiten die de kinderen leren, de ervaringen die ze opdoen en de vaardigheden die ze leren, met verdieping naar de kinderen die meer aankunnen en verbreding naar kinderen die moeilijker leren. • De borging moet zich richten op de beoordeling van de resultaten en de wijze waarop wij daar verslag van doen richting het kind en de ouders.
Resultaatgebied	• Zaalvakonderwijs / thematisch onderwijs / samenhangend onderwijs / verkennen van de wereld.
Kaders waar we als team het over eens zijn	• Een kernconcept is een paraplubegrip, een overkoepelend begrip dat ontstaan is vanuit de essentie van een leergebied (aardrijkskunde, geschiedenis, natuur en techniek) . • Kernconcepten zijn te zien als groot geformuleerde eenheden, algemeen van karakter, waarbinnen kennis, houding en vaardigheden samenkomen. • De ontwikkelde kernconcepten zijn niet bindend maar dienen ter inspiratie en ondersteunen leerkrachten en leerlingen bij de invulling van het programma en bij de ontwikkeling van een doorlopende leerlijn. • Het is een integrale aanpak voor wereldoriëntatie en het verkennen van de wereld die veel ruimte laat voor leerkrachten en leerlingen voor differentiatie en vakoverstijgend werken, maar waarbij wel doelgericht gewerkt wordt aan het krijgen van inzichten en vaardigheden waarbij de landelijk vastgestelde kerndoelen behaald worden. • Elk kernconcept komt om de twee jaar aan bod in iedere unit van de school, maar wordt dan wel vanuit een andere invalshoek benaderd en wordt er aan andere subdoelen gewerkt. • In de onderbouw draait het in de grote lijnen om ervaringen op te doen hoe de wereld in elkaar zit. In de bovenbouw wordt van leerlingen geacht dat ze verbanden leggen, inzichten verwerven en verschijnselen proberen te verklaren. • De feiten die kinderen leren hangen ook samen met hun interesses. Ze kunnen via de kernconcepten stuiten op onderzoeksvragen die zij stellen en die hen uitdagen om meer te weten te komen over een onderwerp. Dit

	geeft een dusdanige betrokkenheid dat de feiten die ze daarbij leren heel goed onthouden worden. Ze zijn er immers zelf achter gekomen en ze wilden het zelf weten! De manieren waarop feiten aangeleerd worden, zijn zeer veelzijdig. Gedurende de periode dat er aan een kernconcept gewerkt wordt observeren en begeleiden de leerkrachten de kinderen. Het kernconcept wordt afgesloten met een opdracht voor alle kinderen. Daarbij kunnen ze creatief hun eigen inzichten verwerken in een presentatie. Dit kan in een vorm als dans, een werkstuk, een quiz, een lied, een krant enz. De eisen (succescriteria) die hieraan gesteld worden zijn van tevoren bekend. Zo wordt ook gecontroleerd of de kinderen de doelen die gesteld zijn, voor het kernconcept, gehaald hebben.
Gewenste situatie	- Borgingsdocument Kernconcepten - Integreren van zoveel mogelijk leergebieden in de kernconcepten, maar in ieder geval de 21^{ste} eeuw vaardigheden, ICT en Mediawijsheid.
Activiteiten	- Jaarlijks worden er 4 kernconcepten behandeld. Per kernconcept zijn er twee werkmiddagen. De startwerkmiddag is met school Kotten, school Miste-Corle en school Woold samen. Twee weken later is er een werkmiddag op de eigen school. - In totaal zijn er dus per schooljaar 8 werkmiddagen.
Consequenties organisatie	Uitroosteren van een collega om in de bovenschools werkgroep zitting te nemen die gaat zorgen voor duidelijke leerlijnen voor Wetenschap en Techniek, 21^{ste} eeuw vaardigheden, ICT en digitale geletterdheid binnen de kernconcepten.
Consequenties scholing	Geen scholing, wel 8 werkmiddagen.
Betrokkenen en werkvorm	- Werkgroep - Team / Teams Obs Kotten, Miste-Corle en Woold
Periode en jaar	2019 – 2020: Borgen eerste 4 kernconcepten 2020 – 2021: Borgen tweede 4 kernconcepten 2021 – 2022: 2022 – 2023:
Eigenaar	Reinout Smilde
Kosten	Geen - verbruikskosten
Evaluatie	Ieder kernconcept heeft een tussenevaluatie en een eindevaluatie.
Verslag evaluatie	Verslag van de evaluatie wordt opgenomen in het borgingsdocument.
Borging – hoe?	Borgingsdocument Kernconcepten

Bijlage 3: Implementatie gesprekscyclus ouder-kind-school

Implementatie gesprekscyclus ouder-kind-school (2019 – 2023)	
Beginsituatie	• De betrokkenheid van ouders en kinderen bij school is erg groot. Bij activiteiten van de school is de opkomst boven de 80 %. Op “verplichte bijeenkomsten” zoals rapportbesprekingen en andere contactmomenten betreffende de vorderingen van de kinderen is de betrokkenheid 100 %. • Op onze school ondersteunen ouders en school elkaar bij de opvoeding en het leerproces. Wij gaan respectvol en open met elkaar om op basis van gelijkwaardigheid en uitgaande van de deskundigheid van ouders en leerkrachten. Door het jaar heen voeren wij gesprekken met ouders. Het kind en zijn ontwikkeling staan centraal in deze gesprekken, maar het kind was daarbij tot voorkort niet aanwezig bij deze gesprekken en had geen inbreng. Afgelopen jaar voor het eerst wel. De ervaringen waren goed. • Op onze school leert een kind zelf verantwoordelijk te zijn voor zijn eigen gedrag en werk. • Leerkrachten hebben aangegeven een gesprekspartner van en met de ouders te willen zijn op het gebied van de sociale en cognitieve ontwikkeling. We willen van “informerer” naar “samenwerken”.
Doelstelling	• Vanuit bovenstaande uitgangspunten is het logisch dat je de kinderen betreft bij de bespreking van de vorderingen. Op deze manier verhogen we betrokkenheid en verantwoordelijkheid van de kinderen. • Invoeren van activiteiten en gesprekken die de pedagogische driehoek – school – ouder – kind – ten goede komen. • Borgen in Borgingsdocument. • Nieuw rapport
Resultaatgebied	• Kwaliteitszorg • Ouderbetrokkenheid, Leerlingbetrokkenheid • Pedagogisch klimaat • Verantwoording naar ouders en leerlingen van de resultaten
Verbeterpunten	• Borgen van de gesprekscyclus ouder – kind – school. • Ontwerpen nieuw rapport.
Kaders waar we als team het over eens zijn	We geloven heel erg in de pedagogische driehoek School – Kind – Ouders. In de gesprekken met de ouders komen de kinderen mee (of omgekeerd) en vertellen over hun groei, maar ook over de zaken die extra aandacht verdienen. We hebben een startgesprek (kern = veiligheid, geborgenheid en welbevinden). Halverwege het schooljaar hebben we een gesprek met schriftelijke rapportage (kern = vorderingen en groei) en we hebben een eindgesprek (kern = doelen voor het komend schooljaar). We merken dat de huidige rapporten niet meer voldoen als we de doelstelling willen halen dat kinderen zelf moeten kunnen vertellen over hun groei en over de zaken die extra aandacht vragen in de komende periode. We willen naar een rapport dat de groei laat zien, naar het zichtbaar maken van het leren, naar praten over concrete doelstellingen, naar zichtbare succescriteria, naar tastbare bewijzen van gehaalde doelen. In de voorbereiding met de kinderen op het startgesprek, het rapportgesprek en het doelstellingen gesprek aan het einde van het

	schooljaar zien wij een belangrijke plek weggelegd voor talentgesprekken. We willen bouwen aan talent – zie bijlage 4. Bron: Handelingsgericht werken – Samenwerken aan schoolsucces van Noëlle Pameyer.
Theoretische onderbouwing	• Uit meerdere Britse en Amerikaanse onderzoeken blijkt dat ouderbetrokkenheid een significant positief effect heeft op het functioneren van leerlingen binnen school, op hun cognitief functioneren, hun schoolprestaties en hun werkhouding. Dit geldt voor leerlingen van alle leeftijden, ongeacht de economische en etnische achtergrond van het gezin en het opleidingsniveau van de ouders (Smit e.a., 2006). • Ouderbetrokkenheid heeft een positief effect op het sociaal functioneren van leerlingen, stellen onder meer Smit e.a. (2006) en Henderson & Mapp (2002) op basis van onderzoek vast.
Gewenste situatie	• 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. • 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. De plaatsen waar gesprekken worden gevoerd zijn voor iedereen comfortabel en gelijkwaardig en er is voldoende tijd voor alle deelnemers.
Activiteiten	• De werkgroep/team onderzoekt of er bij de ouders en kinderen wensen zijn om de beginsituatie om te zetten naar de gewenste situatie. Enquêtes zijn al afgenomen. • Werkgroep/team werkt de gewenste situatie uit in concrete plannen en activiteiten. • Uitvoeren van de plannen van de werkgroep. • Nieuw rapport ontwikkelen • Gesprekscyclus – startgesprek, vorderingsgesprek / groeigesprekken, eindgesprek met de doelstellingen voor het komend jaar. • Talentgesprekken met de leerlingen.
Consequenties organisatie	2019 – 2020: Werkgroep werkt de gewenste situatie uit in concrete plannen en activiteiten. • Visie en beleid formuleren op Ouderbetrokkenheid, met als kader de criteria van het CPS. Komt de gewenste situatie hiermee overeen? • Protocol maken hoe onze contact-momenten met ouders er concreet uitzien. • Protocol maken waarin staat hoe wij onze rapportbesprekingen voeren, met de inhoud van de gesprekken, de wijze waarop wij de cognitieve vakken aan de orde laten komen en de wijze waarop wij de sociaal emotionele ontwikkeling aan de orde stellen.

	• We gaan gesprekstechnieken en werkvormen leren en oefenen – hoe gaan we de ouders betrekken bij samenwerking en zorgen ervoor dat ze niet alleen geïnformeerd worden of dat gevoel hebben. • Ruimte vrij maken voor het voeren van talentgesprekken. • Nieuw rapport ontwikkelen. 2020 – 2021 2021 – 2022 2022 – 2023 Scholing van twee leerkrachten op het gebied van talentgesprekken voeren – zie bijlage 4.
Consequenties scholing	• Gespreksvormen met ouders, kind en school. Hoe geef je de pedagogische driehoek inhoud? • Talentenbouwers en Kanjertraining – afstemming op de inhoud en op de werkwijze. • Kanjertraining – laatste bijeenkomst voor certificaat.
Betrokkenen en werkvorm	PLG of Werkgroep werkt de gewenste situatie uit in een concreet plan.
Periode en jaar	
Eigenaar	IB-er en Talentfluisteraars van de school Werkgroep Rapporten
Kosten	
Evaluatie	Jaarlijks in het jaarverslag en bij de tussenresultaten en eindresultaten. • Enquête Ouderbetrokkenheid – score moet 3 of hoger zijn. • Opkomst op “verplichte” bijeenkomsten van school > 90 %. • Teamvergaderingen. • MR – vast agendapunt van maken.
Verslag evaluatie	• Agenda en notulen van de vergaderingen. • Jaarverslag school.
Borging – hoe?	• Protocol Ouderbetrokkenheid en Participatie. • Jaarverslag school. • MR - jaarverslag.

Bijlage 4: Bouwen aan talent en talentgericht werken

Bouwen aan talent en talentgericht werken (2019 – 2023)	
Doelstelling	Talentenbouwers gaat bijdragen aan een positieve leercultuur. Doel is dat o.b.s. Woold op termijn een officiële Kindertalentfluitsterschool wordt. Op een Kindertalentfluisterschool werken leerkrachten die talentgesprekken voeren met kinderen. Een talentgesprek, en verschillende andere activiteiten hebben tot doel dat kinderen zich bewust worden dat talent niet gaat over het uitblinken in een bepaalde activiteit, maar dat het juist gaat over activiteiten die je leuk vindt, die je voldoening geven, en die maken dat de tijd vliegt. 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.
Verbeterpunt	Iedereen heeft talent. In je talenten zit je eigenheid. Je talenten laten zien wie je werkelijk bent. Het gaat niet om het gedrag dat je laat zien, maar om het laagje eronder. Wat maakt dat je ergens goed in bent of dat je iets moeilijk vindt. Wij willen onze leerlingen begeleiden in de ontdekkingsstocht naar hun talent. Wij zijn ervan overtuigd dat zelfbeeld en zelfvertrouwen gaat groeien als je je bewust bent van je talenten en bewust bent wanneer je ze inzet. Het is belangrijk dat leerlingen ontdekken waar ze plezier aan beleven, maar ook waar ze van uit balans raken, zodat ze veerkracht opbouwen en na een tegenslag kunnen opstaan. Wij zetten kinderen in hun kracht.
Resultaatgebied	• Burgerschap en sociale integratie • Sociaal emotionele ontwikkeling • Eigenaarschap en verantwoordelijkheid / betrokkenheid en welbevinden. • Positieve leercultuur
Kaders waar we het als team over eens zijn.	Op school Woold gaan we uit van verschillen. Ieder kind heeft talenten die we willen ontwikkelen binnen zijn eigen niveau en manier. We maken de kinderen bewust van hun talenten. Het proces ouder-kind-school is hierbij heel belangrijk. Hoe gaan we om met deze talenten? Wat willen we voor de kinderen bereiken? Werken vanuit talent, passie en het geloof dat je tot ontwikkeling komt als je geraakt wordt: dit zien wij zowel terug in de begeleiding van leerkrachten als in onze visie op de ontwikkeling van leerlingen. En als de leerkracht én de leerling eigenaar worden van hun leerproces, dan ontstaat er iets moois. Dit zijn ook de ingrediënten die centraal staan bij 'Talentfluisteren'. Het voeren van talentgesprekken sluit perfect aan bij handelingsgericht en oplossingsgericht werken.
Gewenste situatie	Elk kind dat de school na 8 jaar onze school verlaat: • heeft inzicht in wat zijn talenten zijn; • weet in welke omgeving zijn talenten het best tot zijn recht komen; • heeft een voorraadjie veerkracht opgebouwd; • kan groeidenken.

Activiteiten	• Versterken van binnenuit. Wat is mijn talent? • Veerkracht opbouwen. • Kijken achter het gedrag. • Groeidenken: De overtuiging dat niet alles makkelijk gaat en dat je nieuwe dingen kunt leren. • Aandacht voor de kring om het kind - Ouderparticipatie.
Consequenties organisatie	Op dit moment is aandacht voor Talent op drie niveaus: 1. Tijdens gericht activiteiten, talentengesprekken, talentenkaarten enz. 2. Tijdens de reguliere lessen. Wanneer een talent in actie is/groeidenken of veerkracht nodig is wordt daar met het kind of de groep over gepraat. 3. Tijdens gesprekken (zorgteam, oudergesprekken) wordt er achter het gedrag gekeken.
Consequenties scholing	• Opleiding Talentenbouwers voor twee leerkrachten = Gerrie en Marscha. • Scholing op het gebied van het voeren van talentgesprekken • Alle leerkrachten gaan de Grootste Dag volgen – 1 dag. Dat is voldoende om talentgesprekken te kunnen voeren.
Betrokkenen en werkvorm	Gehele team
Periode en jaar	2019-2020 Niveau 1: Doel: Een keer per week gericht aanbod over talent, groeidenken en veerkracht. Afspraken maken over hoe we dit gaan doen en vastleggen. Afspraken maken over wanneer talentgesprekken voeren en deze vastleggen borgingsdocument.  we in het 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 bespreekpunt tijdens een zorgteam. 2020-2021 – starten met talentgesprekken 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”.

	Aan het eind van het schooljaar ligt er een praktisch en duidelijk beleidsdocument, waarin beschreven staat hoe wij op school bouwen aan Talent. 2021-2022 Uitvoeren, evalueren, bijstellen en borgen van gemaakt beleid. 2022-2023 Uitvoeren, evalueren, bijstellen en borgen van gemaakt beleid. Oriënteren welke uitbreidings-, verdiepingsmogelijkheden er zijn.
Eigenaar	• IB – talentenbouwers van de school • Leonne Overkamp voor begeleiding
Kosten	Studiedag Talentfluisterschool: €1210,00 geen vervanging nodig = 1 april 2020.
Evaluatie	Maandelijks agendapunt van het team.
Verslag evaluatie	Borgingsdocument Talentenbouwers.
Borging – hoe?	Borgingsdocument Talentenbouwers.

Bijlage 5: Implementatie Professionele leergemeenschap – paraplu over alles heen.

Professionele leergemeenschap (2019 – 2023)	
Doelstelling	Elke school wil kwalitatief onderwijs bieden en is daar zelf verantwoordelijk voor. Wij willen als team gaan werken als een professionele leergemeenschap, gebaseerd op teamleren en kennisuitwisseling. We willen door teamleren ons eigen onderwijsniveau verhogen, waardoor de leerlingen nog meer profiteren van ons onderwijs.
Verbeterpunt	Elke school wil kwalitatief onderwijs bieden en is daar zelf verantwoordelijk voor. We willen als team gaan werken als een professionele leergemeenschap, gebaseerd op teamleren en kennisuitwisseling. Jaarlijks zijn er minimaal 8 grote inhoudelijke uitwisselmomenten. De PLG moet leiden tot: • Teamleden met een duidelijke en gedeelde visie op onderwijs en het leren van kinderen. De teamleden werken vanuit de overtuiging dat 'ieder kind kan leren en elke leerkracht kan lesgeven met de juiste hulp'. Deze overtuiging is terug te zien in het handelen van leerkrachten. • Het onderzoeken van de eigen onderwijspraktijk door leerkrachten. De focus ligt op het leren van de leerlingen. • Transparantie. Kennis wordt gedeeld, men staat open voor nieuwe inzichten. De klas is niet langer het koninkrijk van de leerkracht, de klasdeuren staan open voor collega's. Het zijn ONZE kinderen. Collegiale consultatie en collegiale visitatie zijn normale activiteiten in de school. • Leiderschap van onderwijsprofessionals. Iedereen voelt zich verantwoordelijk. Er is een cultuur van elkaar aanspreken en feedback geven. • Samen leren. Collectief leren legt een solide basis voor het bouwen van kennis en vaardigheden. Hierdoor is de verandering geen hype, maar een duurzame ontwikkeling die gedragen wordt door het hele team. • Reflectieve dialoog. Eigen onderwijspraktijken worden verhelderd, opvattingen worden expliciet gemaakt en gerelateerd aan de gezamenlijke visie op het onderwijs en leren van kinderen. • Er zijn werkvormen ontwikkeld die samenwerkend leren bevorderen en die ruimte bieden om elkaar te ondersteunen. Binnen zo'n professionele leergemeenschap passen de ideeën van Professor John Hattie met het trainingsprogramma Visible Learning Plus heel goed. De focus ligt daarbij op: • het leren van de leerling

	• de impact van de leraar op het leren • manier om de impact te vergroten • verbetering door het evalueren van het effect van het handelen van de leraar op de leerling.
Resultaatgebied	Kwaliteitszorg
Kader	Een PLG is een (klein) team van leerkrachten dat regelmatig bij elkaar komt om op een gestructureerde manier kennis en ervaring te delen rondom een bepaald thema. Dat doen ze om het onderwijs en/of de school te verbeteren. Het team test ideeën, ontwikkelt producten en organiseert regelmatig feedback. We doen het samen. We wisselen informatie en ideeën uit. We gaan met elkaar in gesprek en bezoeken elkaars klassen voor consultaties. We inspireren elkaar. We leggen de PLG als een soort van paraplu over alle veranderonderwerpen heen.
Gewenste situatie	Doordat we als team zaken bespreken en oppakken om te verbeteren wordt het onze gezamenlijke verantwoordelijkheid om de kinderen van groep 1 t/m 8 groep 8 te begeleiden en het beste uit de kinderen te halen. De kinderen profiteren optimaal van alle kennis van het hele team. We leggen de PLG als een soort van paraplu over alle veranderonderwerpen heen. We kiezen ieder schooljaar één of twee onderwerpen die we gaan uitdiepen en invoeren volgens de ideeën en werkwijze van de professionele leergemeenschap.
Activiteiten	8 inhoudelijke vergaderingen
Consequenties organisatie	Er zijn organisatiestructuren die de ontwikkeling van een leergemeenschap ondersteunen. Een andere inhoud en andere planning van de teamvergaderingen kan bijvoorbeeld tijd en ruimte opleveren om het in kleine groepjes over het onderwijs te hebben. Organisatorische zaken kunnen zoveel mogelijk buiten de vergadering geregeld worden bijvoorbeeld via email. • Er moet voldoende tijd voor samenwerking beschikbaar zijn. • De collegiale consultaties en visitaties moeten gefaciliteerd worden. • Er moet ondersteuning zijn van “experts”. • Er moeten duidelijke doelen geformuleerd zijn. • Het functioneren van de PLG moet gemonitord worden. • De resultaten moeten gevierd worden.
Consequenties scholing	

Betrokkenen en werkvorm	Team PLG-werkvormen – vissenkom, mindmap, golden circle, praatplaat, videoblog.
Periode en jaar	Op jaarbasis 8 inhoudelijke vergaderingen over het zichtbaar maken van de groei van leerlingen, over doelstellingen, over succescriteria en leren zichtbaar maken. De grote veranderonderwerpen van de school zijn daarin leidend. • Lezen – technisch en begrijpend lezen • Woordenschat – Staal • Leespromotie • Borging Kernconcepten • Ouderparticipatie en rapportage – zichtbare doelen en succescriteria • Talentgesprekken en de gesprekscyclus • 21^{ste} eeuw vaardigheden en techniek en wetenschap geïntegreerd in de Kernconcepten • Borging van de kernconcepten We kiezen ieder schooljaar één onderwerp dat we helemaal gaan uitdiepen volgens de ideeën en werkwijze van de professionele leergemeenschap. In 2019 – 2020 is dat Taalleesbeleid en maken van en borgen van dit Taalleesbeleid – bijlage 1. We volgen de werkwijze van het boek “De professionele leergemeenschap – samen werken aan hoge leerlingresultaten” van Erna Damhof en George van Sluis. In 2020 – 2021 is dat Talentenbouwers – bijlage 4. In 2021 – 2022 is dat Ouder-kind-school-gesprekscyclus – bijlage 3 In 2022 – 2023 is dat.....
Eigenaar	De eigenaar van het veranderonderwerp is ook de eigenaar van de PLG voor dat onderwerp – Taalleesbeleidsplan = Mirelle, Talentenbouwers = Gerrie en Marscha, Kernconcepten en ICT = Thomas, Duits = Monique, Pedagogische driehoek = werkgroep rapporten en IB en Directie
Kosten	Geen
Evaluatie	Jaarlijks in het jaarverslag en bij de tussenresultaten en eindresultaten.
Verslag evaluatie	Jaarverslag
Borging – hoe?	Borgingsdocumenten van de veranderonderwerpen



