

Schoolplan 2019-2023

John F. Kennedyschool Dordrecht

Datum: 5 november 2020
John F. Kennedyschool



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

1.2 Doelen en functie

1.3 Procedures

1.4 Verwijzingen

1.5 Missie OPOD

1.6 Identiteit en kernwaarden OPOD

1.7 Visie OPOD

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

2.2 Kenmerken van het personeel

2.3 Kenmerken van de leerlingen

2.4 Kenmerken van de ouders	5
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	5
2.6 Landelijke ontwikkelingen	5
	5
3 Grote ontwikkeldoelen	6
3.1 Grote ontwikkeldoelen	
	8
4 Onderwijskundig beleid	8
4.1 De missie van de school	8
4.2 De visies van de school	8
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	8
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	9
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	9
4.6 Leerstofaanbod	
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	10
4.8 Taalleesonderwijs	10
4.9 Rekenen en wiskunde	11
4.10 Wereldoriëntatie	11
4.11 Kunstzinnige vorming	11
4.12 Bewegingsonderwijs	11
4.13 Wetenschap en Technologie	12
4.14 Engelse taal	12
4.15 Les- en leertijd	13
4.16 Pedagogisch handelen	13
4.17 Didactisch handelen	14
4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	15
4.19 Klassenmanagement	15
4.20 Zorg en begeleiding	16
4.21 Afstemming	16
4.22 Extra ondersteuning	16
4.23 Talentontwikkeling	17
4.24 Passend onderwijs	17
4.25 Opbrengstgericht werken	17
4.26 Resultaten	18
4.27 Toetsing en afsluiting	19
4.28 Vervolgsucces	19
	19
	20
	20
	21
	21
2	21
	22
5	22
5	22
5	23

Schoolplan 2019-2023
John F. Kennedyschool

5Personeelsbeleid

- 5.1 Integraal Personeelsbeleid
- 5.2 Bevoegde en bekwaame leraren
- 5.3 Organisatorische doelen
- 5.4 De schoolleiding

- 5.5 Beroepshouding
- 5.6 Professionele cultuur
- 5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires
- 5.8 Wervingen selectie
- 5.9 Introductie en begeleiding
- 5.10 Taakbeleid
- 5.11 Collegiale consultatie
- 5.12 Klassenbezoek

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	8.7 Inspectiebezoeken
5.14 Het bekwaamheidsdossier	9 Strategisch beleid
5.15 Functioneringsgesprekken	9.1 Strategisch beleid
5.16 Beoordelingsgesprekken	
5.17 Professionalisering	
5.18 Teambuilding	
5.19 Verzuimbeleid	
5.20 Mobiliteitsbeleid	24 24 24 24 24 25 25 25 25 25 26 26 26 26 26 27 27 28 28 28 29
6 Organisatiebeleid	30 30 30 30 30 31
6.1 Organisatiestructuur	31
6.2 Groeperingsvormen	31
6.3 Het schoolklimaat	32
6.4 Veiligheid	32
6.5 Arbobeleid	32
6.6 Interne communicatie	33
6.7 Samenwerking	33
6.8 Contacten met ouders	
6.9 Overgang PO-VO	34
6.10 Privacybeleid	34
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie	34
6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	34
7 Financieel beleid	34
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning gesprekken	36
7.2 Externe geldstromen	36
7.3 Interne geldstromen	36
7.4 Begrotingen	37
8 Zorg voor kwaliteit	38
8.1 Kwaliteitszorg	38
8.2 Kwaliteitscultuur	39
8.3 Verantwoording en dialoog	39
8.4 Het meten van basiskwaliteit	40
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	40
8.6 Wet- en regelgeving	
Schoolplan 2019-2023 John F. Kennedyschool	2020-2021 13 Meerjarenplanning 2021-2022 14
	Meerjarenplanning 2022-2023 15 Formulier "Instemming met schoolplan"
9.2 Topkwaliteit	
9.3 Bevlogen professionals	
9.4 Toekomstgericht onderwijs	16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"
9.5 Verbinding met de omgeving	
9.6 OPOD-norm	
10 Aandachtspunten 2019-2023	40 41 42 42 43
11 Meerjarenplanning 2019-2020 12 Meerjarenplanning	45 46 47 48 49 50 51

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting OPOD en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

De onderscheiden beleidsterreinen in dit schoolplan komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtkader. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we de competenties (in de geest van de wet Beroepen in het onderwijs) die wij hanteren voor de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers. Deze competenties vormen de rode draad in ons personeelsbeleid

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Stichting Fictief- in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (fase 'to plan'). 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 (fase 'to check') 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. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. In de planperiode 2019-2023 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

1.4 Verwijzingen

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

1.5 Missie OPOD

Stichting OPOD vormt het schoolbestuur van dertien openbare basisscholen in Dordrecht, waaronder één school voor speciaal basisonderwijs. Zo'n 350 bevoegde medewerkers werken op onze scholen dagelijks mee aan de ontwikkeling van circa 3250 leerlingen. OPOD heeft scholen, verspreid over 16 locaties, en is daarmee vertegenwoordigd in alle wijken van de stad.

OPOD biedt een breed onderwijsaanbod, te weten; regulier basisonderwijs, onderwijs volgens speciale leermethoden (Dalton, Jenaplan en Montessori), scholen met plusconcepten (zoals muziek, talen, kunst, ICT, sport, zorg, internationalisering) en speciaal basisonderwijs.

Onze scholen werken nauw samen met de organisaties in Dordrecht die dagopvang of buitenschoolse opvang verzorgen voor kinderen vanaf 0 jaar. De opvanglocaties - peuterspeelzaal, voorschool, buitenschoolse opvang, kinderdagopvang en tussenschoolse opvang - bevinden zich meestal in of dichtbij onze scholen. Met deze samenwerking zorgen we ervoor dat de speel-, leer- en ontwikkelingslijn van onze scholen zoveel mogelijk samenloopt met de activiteiten in de diverse vormen van kinderopvang.

1.6 Identiteit en kernwaarden OPOD

Schoolplan 2019-2023 5
John F. Kennedyschool

Openbaar

OPOD biedt openbaar onderwijs. Dat wil zeggen dat ieder kind welkom is, los van (geloofs)overtuiging of herkomst. Op onze scholen zitten dan ook kinderen met veel verschillende culturele achtergronden. Deze diversiteit komt ook terug in de lessen; daar worden onderwerpen van verschillende invalshoeken belicht. Zo maken kinderen op onze scholen kennis met de sociale en culturele verschillen in onze samenleving.

Waarde(n)vol

School als leerschool voor het leven.

Leren is in onze visie onlosmakelijk verbonden met leven en in ons onderwijs gaat het dus om meer dan kennisoverdracht. Onze scholen verbinden diverse waarden, culturen, achtergronden en geloven met elkaar. De openbare school is een neutrale plek, maar dat betekent niet dat we de verschillen tussen mensen niet benoemen. Integendeel, wij willen als openbare onderwijsstichting kinderen bewust maken van normen en waarden, en daar betekenis aan geven.

De onderwijsvormen die wij bieden zijn:

– reguliere basisonderwijs;

- scholen met plusconcepten (zorg, sport, muziek, Engelstalig);
- Dalton-, Jenaplan- en Montessorionderwijs;
- speciaal basisonderwijs.

De inhoud van de leerstof is op alle scholen hetzelfde, de manier waarop de leerstof wordt aangeboden is anders.

Betrokkenheid

Van jou is er maar één.

Op onze scholen telt elk talent, word je gezien, mag je zijn wie je bent en bieden we optimale kansen door oog te hebben voor wat de ander nodig heeft om te kunnen doen waar hij/zij goed in is. Betrokkenheid en verantwoordelijkheid van leerlingen en van medewerkers stimuleren we door ruimte te bieden aan ontwikkeling, door vertrouwen te geven en door ieder eigenaar te laten zijn van zijn/ haar leer- en ontwikkelproces

Verbindend

De school in de maatschappij, de maatschappij in de school.

Onze OPOD-scholen zijn verbindende scholen die actief de verbinding aangaan met hun omgeving. De wereld is tenslotte groter dan school en thuis en leren houdt niet op na schooltijd: leren gebeurt overal en altijd! Ouders zijn onlosmakelijk verbonden met hun kinderen, zij geven ons hun dierbaarste 'bezit' in handen en zijn onze belangrijkste partners in de ontwikkeling van de kinderen. Wij vinden dat openbaar onderwijs makkelijk bereikbaar moet zijn. Ouders kunnen dan altijd een goede school voor hun kind in de buurt vinden. Iedere school geeft haar eigen invulling aan het leerconcept en zorgt ervoor dat deze past bij de behoeften in haar omgeving.

1.7 Visie OPOD

Onderwijs van topkwaliteit: Dordtse Klasse(n)

Binnen OPOD werken onze vakmannen en -vrouwen vanuit de talenten en leerbehoeften van elk uniek kind en zorgen zij ervoor dat kinderen kunnen leren op een manier die bij hen past. Wij zijn een zichtbaar lerende organisatie, waarin de persoonsvorming van leerlingen en leerkrachten voorop staat en waarin leerkrachten en leerlingen eigenaar zijn van hun eigen leerproces en ontwikkeling.

Bevlogen professionals

Binnen OPOD bloeit een professionele cultuur, waarin bevlogen professionals trots zijn op hun vak, zich doorlopend (her)scholen en reflecteren op hun professionele- en persoonlijkheidsontwikkeling. OPOD is een aantrekkelijke werkgever voor alle medewerkers, biedt OPOD medewerkers goede loopbaanperspectieven in een gezond en stimulerend werkklimaat en hebben we een eigen opleidingsschool waarin aanstormend talent uitgroeit naar een breed inzetbare OPOD- topleerkracht.

Toekomstgericht, 21ste eeuwse onderwijs

Schoolplan 2019-2023 6
John F. Kennedyschool

OPOD heeft een voorlopersrol in ICT en innovatie, werken onze scholen met toekomstgerichte onderwijsconcepten, (bewezen) didactische modellen, digitale leerlijnen en leerlinggerichte software. Ieder kind is ICT- en media-wijs als het de school verlaat en kan werken op moderne devices.

In verbinding met onze omgeving

Een OPOD-school ontwikkelt zich tot spin in het web en bruisend ontmoetingspunt bij uitstek in de wijk voor alle kinderen, ouders en buurtbewoners. Alle OPOD-scholen hebben een heldere visie op educatief partnerschap en betrekken ouders actief bij de ontwikkeling van hun kind(eren).

Schoolplan 2019-2023 7
John F. Kennedyschool

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Naam stichting: Stichting OPOD

Algemeen directeur: De heer N. Barendregt

Adres + nummer: Achterom 87

Postcode + plaats: 3311 KB Dordrecht

Telefoonnummer: 078-6321616

E-mail adres: info@opod.nl

Website adres: <https://www.opod.nl>

Naam school: John F. Kennedyschool

Interim directeur: Maarten Ebbing a.i.

Adres + nummer.: Bosstraat 1

Postcode + plaats: 3317 KM Dordrecht

Telefoonnummer: 078-6176070

E-mail adres: info.jfkbosstraat@opod.nl

Website adres: <https://www.kennedyschool.opod.nl>

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur. De directie vormt samen met drie collega's die de taak van locatiecoördinator op zich hebben genomen het managementteam (MT) van de school.

Het team bestaat uit:

- 1 directeur
- 9 voltijd groepsleerkrachten
- 31 deeltijd groepsleerkrachten
- 2 vakleerkrachten bewegingsonderwijs
- 3 intern begeleiders
- 5 onderwijsassistenten
- 3 conciërges

Van de 54 medewerkers zijn er 45 vrouw en 9 man.

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; we benutten hen voor de begeleiding van de wat jongere leraren.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 527 leerlingen. Het leerlingenaantal stijgt de laatste jaren licht. In algemene zin hebben wij, op grond van de kenmerken van de leerlingen, de volgende aandachtspunten:

- Extra aandacht voor taalonderwijs (woordenschat)
- Extra aandacht voor rekenonderwijs
- Extra aandacht voor gedragsregulering
- Extra aandacht voor sociaal/emotionele ontwikkeling
- Extra aandacht voor bewegen en sportief gedrag (bewegend leren).

2.4 Kenmerken van de ouders

Schoolplan 2019-2023 8
John F. Kennedyschool

Onze ouderpopulatie is een afspiegeling van de wijken waarin de scholen staan. Als openbare school zijn we laagdrempelig bereikbaar en hebben we veel contact met ouders. Het opleidingsniveau van ouders is wisselend. Relatief veel ouders spreken thuis een andere taal. Op school betrekken we ouders met name bij de kleutergroepen actief bij de ontwikkeling van hun kind. Wij zien ouders als belangrijkste partner in de ontwikkeling van het kind op school.

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.

Betrokken scholen in de wijk met sportaccent en samenwerking met veel partners.	Omgaan met expliciete gedragsproblemen.
---	---

Sterke zorgstructuur. Opbrengsten blijven deels achter bij de verwachting. Hoge leerling-, ouder- en teamtevredenheid.

Lerend team, dat zich optimaal inzet.

Goed onderhouden (nette) schoolgebouwen met een prettig werkklimaat.

Meer leerlinggericht leeraanbod. Opkomst

Islamitisch onderwijs.

Opleiden in de school in samenwerking met de PABO's, Universitaire opleidingen en MBO's.	Renovatie in de wijk kan het leerlingaantal laten dalen.
--	--

Jong talent in de school zorgt voor dynamiek.	Toename van het aantal NT2 leerlingen.
Beter aansluiten op onze populatie middels woordenschatonderwijs.	Veel aandacht voor opbrengstgericht werken.
	3. Veel aandacht voor handelingsgericht werken.
	Tekort aan ervaren leerkrachten.

2.6 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor passend onderwijs. 2.

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

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 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.

- Woordenschat.
- Overgang groep 2 naar groep 3.
- Werkgroepen, o.a. voor lezen, ict, Teach like a champion, groep 8.
- Voeren van coachingsgesprekken met leerlingen.
- Implementatie Kwink.
- Bewegend leren.
- Implementatie van Met sprongen vooruit.

1. Op onze school beschikken we over extra hulp om de woordenschat van de kinderen te verbeteren.
2. Op onze school zetten we extra in om de overgang van groep 2 naar groep 3 zo soepel mogelijk te laten verlopen.
3. Op onze school zijn werkgroepen actief.
4. Op onze school voeren we coachingsgesprekken met leerlingen.
5. Op onze school maken we gebruik van Kwink voor de sociaal/emotionele ontwikkeling van de leerlingen.
6. Op onze school is bewegend leren een onderdeel van het lesprogramma.
7. Op onze school helpen we leerlingen verder met de methode 'Met Sprongen vooruit'. Schoolplan 2019-2023 10

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Missie-kern

Onze school is een openbare basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar met daaraan verbonden een peuteropvang voor kinderen vanaf 2 jaar. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem, met veel aandacht voor het individuele kind (passend onderwijs). 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 met name de vakken 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 culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen.

Onze kernwaarden zijn:

- Op onze school heerst een professionele cultuur.
- Op onze school hebben we oog voor het individuele kind.
- Op onze school hebben we oog voor de ouders/verzorgers (klantgericht – ouders als partners).
- Op onze school hebben we oog voor rust, reinheid en regelmaat.
- Op onze sportieve school verbinden we gezond gedrag en het beweegaanbod aan gedrag en cognitie.

De kernwaarden worden nader toegelicht in de schoolgids.

Missiebeleid

- Missie en kernwaarden komen 1x per jaar aan bod in een personeelsvergadering.
- Missie en visie zijn opgenomen in de schoolgids.

4.2 De visies van de school

Visie op lesgeven

Lesgeven is de kern van ons vak. Om onze leerlingen zowel cognitief als sociaal de gewenste ontwikkeling te laten maken zijn hierin in ieder geval de volgende aspecten te herkennen.

1. Het belang van echt contact: oog en aandacht voor het individuele kind, een open houding en wederzijds respect.
2. Werkhouding en sociale ontwikkeling: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, reflectief vermogen en samenwerking.
3. Goede lessen: betrokken en actieve leerlingen, krachtige instructie, differentiatie en variatie.

Visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. School faciliteert en stuurt de mogelijkheden die de kinderen hebben om kennis te verwerven.

Dit gebeurt door het geven van goede lessen, maar ook door het creëren andere, liefst actieve, leermomenten en het bieden van een rijke leeromgeving.

Hierin houdt de school rekening met de verschillen tussen kinderen.

Kinderen leren volgens 21st century skills zoals, samenwerking, probleemoplossend denken en gebruik van technische mogelijkheden.

Visie op identiteit

Onze school is een openbare basisschool. De leerlingen maken hier kennis met hun eigen wereld en die van hun klasgenoten op basis van wederzijds respect en acceptatie.

4.3 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 in het kader van burgerschapsvorming.
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.
5. Op school besteden we structureel aandacht aan religieuze feesten.
6. Wij laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving.

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. 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 (zie lessentabel).
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling.
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling.
4. We houden bij hoeveel groepsplannen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling er per jaar in een groep uitgevoerd worden.
5. Onze methode Kwink wordt in doorgaande lijn ingezet binnen de school.
6. Er is een gedragsprotocol en indien nodig is er maatwerk voor een groep.

Beoordeling

Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]

(OR2)

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie hebben we allereerst de kenmerken van de omgeving in kaart gebracht. Op basis van de kenmerken hebben we vervolgens onze visie, onze doelen en ons aanbod vastgesteld. Onze visie luidt: leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. 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 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 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 voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4. We 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.

4.6 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. 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 onderwijswijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen.
2. Wij gebruiken methodegebonden toetsen.
3. Ons aanbod vertoont een doorgaande lijn.
4. Ons aanbod komt tegemoet aan relevante verschillen.
5. Ons aanbod voorziet in de ondersteuning in de sociaal-emotionele ontwikkeling.
6. Ons aanbod richt zich op actief burgerschap.
7. Ons aanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs.
8. Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs.

Beoordeling

Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)

4.7 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).

Taal Piramide Bosos X Fonemisch bewustzijn

Veilig Leren Lezen Kim-versie Methodegebonden toetsen

Taal Actief 4 Cito-toetsen DMT groep 3 t/m 8

Cito-entreetoets, Cito-eindtoets

Technisch lezen Veilig leren lezen Cito-DMT

Estafette 3 Protocol Leesproblemen - Dyslexie

Begrijpend lezen Nieuwsbegrip XL Cito-toetsen Begrijpend lezen Estafette 3 Cito-entreetoets,

Cito-eindtoets

Spelling Taal Actief 4 Cito-toetsen Spelling Cito-entreetoets, Cito-eindtoets

Schrijven Pennenstreken 2

Engels Take it Easy Methodegebonden toetsen X Rekenen Wereld in getallen 4 Cito-toetsen Rekenen en

Wiskunde Met Sprongen Vooruit Cito-entreetoets, Cito-eindtoets

Gecijferd bewustzijn

Geschiedenis Brandaan Methodegebonden toetsen Aardrijkskunde Meander Methodegebonden

toetsen Natuur, wetenschap en techniek Naut Methodegebonden toetsen Verkeer

Verkeerskranten VVN Methodegebonden toetsen Tekenen Moet je doen

Handvaardigheid Moet je doen

Muziek 123 Zing!

Drama Moet je doen

Bewegingsonderwijs Basislessen

Sociaal-emotionele ontwikkeling Kwink

Godsdienst HVO

4.8 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- 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. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. De leraren werken in de groepen 1 en 2 structureel met de methode Piramide.
2. De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen.
3. De leraren

besteden meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school (zie lessentabel). 4. We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal.

5. De leerlijn woordenschat wordt toegepast en jaarlijks verbeterd.

6. De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8).

7. De school beschikt over een protocol Dyslexiebeleid.

8. De school werkt samen met de Blbiotheek van A tot Z.

9. De school heeft een Leeswerkgroep.

4.9 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 de wijze waarop het rekenen wordt aangeboden binnen het Directe Instructie Model (DIM). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. Wij beschikken over een moderne, eigentijdse methode (groep 1 t/m 8).

2. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen.

3. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS en methodegebonden toetsen. 4.

Per groep hebben we normen voor de Cito-toetsen vastgesteld.

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.

4.10 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke leefomgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. We beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde en geschiedenis.

2. We beschikken over een moderne methode voor natuurkunde en biologie.

3. We besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via projecten).
4. We besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs.
5. Bij wereldoriëntatie zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taal/leesonderwijs en rekenen en wiskunde.

4.11 Kunstzinnige vorming

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

1. Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie).
2. Wij geven muzieklessen (inclusief het leren gebruiken van instrumenten).
3. Wij werken met 123Zing! (interactief).
4. Wij besteden aandacht aan dramatische expressie.

4.12 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. We beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding.
4. We beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke opvoeding.
5. We gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs.
6. Wij werken samen met Sportbedrijf Dordrecht, Stichting Hattrick en Move Academy.

4.13 Wetenschap en Technologie

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

1. In de onderbouw richten we techniekhoeken in en geven we ontdeklessen.

2. We hanteren een methode voor wetenschap en techniek (Naut).
3. We toetsen de kennis en vaardigheden m.b.t. wetenschap en techniek.
4. We koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills.
5. Groepen uit de bovenbouw volgen praktijklessen in de Duurzaamheidsfabriek en het Bouwhuys.

4.14 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. In groep 7 en 8 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal.

4.15 Les- en leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. 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).

Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel).

4. De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster.
5. De leraren plannen extra tijd voor taal, met name woordenschat (gelet op de behoeften van onze populatie).

De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften.

4.16 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 leerlingen kunnen zelfstandig (samen) werken.

Beoordeling

Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)

De leraren oefenen met de leerlingen de ontwikkeling van maatschappelijke competenties

4.17 Didactisch handelen

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

Beoordeling

4.18 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 betrekken de leerlingen actief bij de lessen.
2. De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken.
3. De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie).
4. De taken bevatten keuze-opdrachten.
5. De leerlingen kunnen - waar mogelijk - samenwerken en elkaar ondersteunen.
6. De leerlingen leren doelmatig te plannen.
7. De leraren voeren coachgesprekken met de leerlingen.

4.19 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.

4.20 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 Esis (wordt ParnasSys) (cognitieve ontwikkeling) en het LVS Scol (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 uitgebreid beschreven (zie bijlage). 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-verdiept-verlengd) 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 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.

Beoordeling

Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)

4.21 Afstemming

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 verdiepte groep (verdiept arrangement) en de verlengde groep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. 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-verdiept-verlengd).
6. De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) individuele leerlingen.

4.22 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.

4.23 Talentontwikkeling

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 talenten bij hun leerlingen en stemmen, waar mogelijk, hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen.
2. De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten.
3. Op onze school besteden we aandacht aan verschillende talentgebieden, zoals Sport en Bewegen.

4.24 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 school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen.

Beoordeling

Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)

4.25 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. 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 gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB-er 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 kunnen ook gekoppeld worden (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.

4.26 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 (Esis wordt 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. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal].
2. De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal].
3. De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken).
4. De leerlingen krijgen passende adviezen voor vervolgonderwijs.
5. De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs.

Beoordeling

Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)

De eindresultaten m.b.t. Nederlandse taal voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)

leerresultaten PO)

4.27 Toetsing en afsluiting

De eindresultaten m.b.t. rekenen en wiskunde voldoen aan de gestelde norm (zie regeling

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LVS. 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 belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem.
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.
6. Onze school geeft ouders een passend VO-advies.

Beoordeling

Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)

4.28 Vervolgsucces

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We willen daartoe onze adviezen vergelijken met de plaats van de leerlingen aan het begin van VO-klas 3. We kunnen daarbij de gegevens gebruiken van Scholen op de kaart (resultaten – plaats in VO na 3 jaar). 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.

Beoordeling

Zelfevaluatie - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen] (OR3)

De school beschikt over toereikende gegevens over het vervolg van de loopbaan van leerlingen die de school verlaten hebben

eerder gegeven schooladviezen in overeenstemming zijn met de loopbaan van de leerlingen

De school analyseert of de eindresultaten en de

De eerder afgegeven schooladviezen passen bij het vervolgsucces van de leerlingen

Schoolplan

John F. Kennedyschool

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school, en aan de vastgestelde bekwaamheidseisen. De criteria waarop we ons richten hebben we vormgegeven in de talentenscan binnen de gesprekkencyclus. We gaan uit van de volgende drie bekwaamheden:

- de vakinhoudelijke bekwaamheid;
- de vakdidactische bekwaamheid; en
- de pedagogische bekwaamheid.

De vastgestelde criteria bij de drie bekwaamheden staan uitgewerkt in de talentscan binnen de gesprekkencyclus. Deze scan wordt gebruikt bij les-observaties, waardoor we zicht hebben op de ontwikkeling van de individuele leraar en het team als geheel. De inhoud van de scan staat niet alleen centraal bij de diverse groepsbezoeken, maar bij alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de ontwikkel-, functionerings- en beoordelingsgesprekken.

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. Ook het onderwijs ondersteunend personeel is bevoegd voor de uitvoerende taak. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, vakbekwaam en excellent. Het instrument 'de talentscan' geeft ons inzicht in de mate van bekwaamheid van de leraar. In de gesprekkencyclus, waarbij de regie vanuit de medewerkers centraal staat, bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister. Tenslotte werken alle betrokkenen met een bekwaamheidsdossier. Zie de paragraaf Bekwaamheidsdossier voor de inhoud daarvan.

5.3 Organisatorische doelen

Wij hebben een goed inzicht in de opbouw van ons personeelsbestand. De komende periode streven wij naar een (meer) evenwichtige opbouw van ons personeelsbestand zowel qua bijv. leeftijd, expertise, opleiding als de verhouding man/vrouw.

Daarnaast laten we de expertise van de medewerkers zoveel mogelijk aansluiten bij de (strategische en onderwijskundige) doelen van de school.

Het personeelsbeleid in de school is gericht op welbevinden en het mogelijk maken dat de medewerkers hun taak zo goed mogelijk kunnen uitvoeren.

Daarnaast werken we aan een voortdurende ontwikkeling en professionalisering in de eigen functie/taak en daarbuiten waar nodig en mogelijk.

5.4 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur van de school. Kenmerkend voor de schoolleiding is, dat ze zich

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

Schoolplan 2019-2023 24
John F. Kennedyschool

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.

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 een portfolio (onderdeel van het bekwaamheidsdossier). De schoolleider is geregistreerd schoolleider en de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister.

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo's waarmee wij een samenwerkingsovereenkomst hebben, de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO-er in de klas wil (kan) begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de pabo's. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel.

Naast stagiaires van de pabo's bieden wij ook ruimte aan stagiaires vanuit het (V)MBO en andere HBO-richtingen. De stagiaires van het MBO en HBO worden begeleid door de bovenschoolse schoolopleiders van OPOD. Dit is een intensief

begeleidingstraject om ervoor zorg te dragen dat de stagiaires optimale ontwikkelkansen krijgen.

5.8 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan. Daarnaast is de competentieset die wij hanteren van belang voor de werving en selectie. Sollicitanten ontvangen ons competentieboekje en geven een proefles waaruit blijkt wat er wel en/of niet beheerst wordt. Bij het sollicitatiegesprek houden we een criteriumgericht interview dat gebaseerd is op onze competenties en criteria. De sollicitanten moeten de mate van beheersing kunnen aantonen (via bekwaamheidsdossier en portfolio).

5.9 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een maatje en naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie,

Schoolplan 2019-2023 25
John F. Kennedyschool

de visies en de doelen van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieset), en dan met name de criteria die zijn gerelateerd aan de fase 'startbekwaam'. De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De lesobservaties worden uitgevoerd door de IB'er en de directeur.

5.10 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. We hebben daarbij gekozen voor enkele uitgangspunten op OPOD-niveau. Iedere school maakt binnen het kader van OPOD, keuzes op schoolniveau en draagt zorg voor instemming door de MR. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal uren 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

Collega's kunnen binnen de bouw bij elkaar in de klas kijken om van elkaar te leren. De schoolleiding faciliteert dit. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde doelen van de school (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt. De schoolleiding bespreekt de wens van collegiale consultatie met de leerkrachten. Het mag niet ten koste gaan van de stabiliteit in de basisgroep.

5.12 Klassenbezoek

De directie en de IB'er leggen jaarlijks 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 prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop volgt een nagesprek met de leraar.

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

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

5.14 Het bekwaamheidsdossier

In artikel 9.3 van de CAO PO is opgenomen dat de werkgever en werknemer in het kader van de gesprekkencyclus afspraken maken over de professionalisering van de werknemer. Deze afspraken hebben betrekking op specifieke scholing en professionele ontwikkeling in het kader van de voor werknemer vastgestelde bekwaamheidseisen. De

resultaten van deze inspanningen dienen te worden opgenomen in een bekwaamheidsdossier.

OPOD wil met het bijhouden van het bekwaamheidsdossier de bekwaamheid en de professionele ontwikkeling van alle werknemers vastleggen. In het kader van het bekwaamheidsdossier hebben leerkrachten, ondersteunend personeel en directie de volgende verantwoordelijkheden:

Leerkrachten en ondersteunend personeel:

bijhouden van de bekwaamheid en de professionele ontwikkeling in het eigen dossier.

Directeur:

bijhouden van de bekwaamheid en de professionele ontwikkeling in het eigen dossier;

toezien op het bijhouden van de dossiers door de leerkrachten en het ondersteunende personeel in de school.

Het bekwaamheidsdossier wordt opgeslagen op de drive/ servermap en beschikt over de onderstaande inhoud.

Schoolplan 2019-2023 26
John F. Kennedyschool

Diploma's, getuigschriften, (EVC)certificaten

Akte van benoeming

Loopbaanbeschrijving, curriculum Vitae(CV)

Functieomschrijving

Verslagen van diverse gesprekken(Ontwikkelgesprekken, functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken, voortgangsgesprekken)

Verslagen van klassenbezoeken

Pop's (persoonlijk ontwikkelplannen)

Competentiescan, 360 graden feedback

Eigen aantekeningen

Normjaartaak

5.15 Functioneringsgesprekken

Binnen de gesprekkencyclus van OPOD, kunnen jaarlijks ontwikkelgesprekken worden gevoerd en wordt op zijn minst eens per drie jaar een functioneringsgesprek gevoerd.

Bij een ontwikkelgesprek wordt aan de hand van het formulier "Ontwikkelgesprek - POP" de professionele ontwikkeling van de werknemer besproken. Gemaakte gezamenlijke afspraken tussen leidinggevende en werknemer, en de daarbij horende randvoorwaarden, worden door de werknemer vervolgens kort en overzichtelijk vastgelegd in een voortgangsdokument. De leidinggevende vult deze documentatie, indien nodig, aan. Ontwikkelgesprekken worden zo vaak gehouden als werkgever en/of werknemer wenselijk vinden.

Bij een functioneringsgesprek wordt een moment genomen om stil te staan bij de huidige baan / functie van de medewerker in relatie tot zijn/haar loopbaan. Zowel de werknemer als de werkgever krijgen de ruimte om alles wat van belang is voor het goed uitoefenen van de functie te bespreken. Tevens komen loopbaanambities aan bod.

Onderwerpen die o.a. besproken kunnen worden zijn het combineren van werk en privé, scholing van de medewerker, loopbaanambities, mogelijke belemmeringen / aandachtspunten, de inzet van de professionaliseringsuren, kortom; er is ruimte om alles wat nodig is voor het goed uitoefenen van de functie te bespreken. Voor het functioneringsgesprek hanteren we een vastgesteld format. De werknemer verzorgt de verslaglegging van het gesprek waarna de leidinggevende tekent voor akkoord.

5.16 Beoordelingsgesprekken

Binnen de gesprekkencyclus van OPOD, wordt op zijn minst eens per drie jaar een beoordelingsgesprek gevoerd.

Het beoordelingsgesprek en de ontwikkel- en functioneringsgesprekken die worden gevoerd, mogen in formele zin niet samengevoegd worden tot één gesprek. Een beoordeling is eenzijdig, dat wil zeggen dat de leidinggevende een beoordeling geeft over de medewerker. Aan een beoordeling van de medewerker kunnen rechtspositionele gevolgen worden verbonden. Om een medewerker te kunnen beoordelen, dient minimaal aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan: De medewerker weet waarop hij/zij wordt beoordeeld, er zijn voorafgaand aan de beoordeling, functionerings-

en/of ontwikkelgesprekken geweest waarin dat, en de facilitering daartoe, aan de orde is gekomen.

Met wie wordt het gesprek gevoerd

De raad van toezicht voert de formele gesprekken met de voorzitter college van bestuur;

De voorzitter college van bestuur voert de gesprekken met de schooldirecteuren en de manager bedrijfsvoering;

De manager bedrijfsvoering voert de gesprekken met de stafmedewerkers;

De schooldirecteuren verzorgen de gesprekken met het personeel werkzaam op de scholen.

Wanneer een partner of een familielid in de 1e, 2e of 3e graad van een leidinggevende werkzaam is als medewerker in het team van de leidinggevende, wordt er bij een beoordelingsgesprek, in afstemming met de bestuurder, een andere leidinggevende uitgenodigd om aanwezig te zijn bij het gesprek. De andere leidinggevende ondertekent mede het gespreksverslag.

Schoolplan 2019-2023 27
John F. Kennedyschool

5.17 Professionalisering

OPOD staat voor topkwaliteit in onderwijs én vorming. Voor het kunnen bieden van topkwaliteit hebben we vakmannen en -vrouwen nodig, die bereid zijn te investeren in hun professionele ontwikkeling.

Binnen OPOD richten we ons dan ook voortdurend op persoonlijke groei en zelfontplooiing van professionals, op het stimuleren van talenten, op ontwikkeling van zelfvertrouwen, ruimte voor initiatief en het prikkelen van creativiteit. We streven naar een professionele en lerende cultuur, waarin medewerkers verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling.

OPOD wil daarin een goede werkgever zijn, die loopbaanperspectief biedt en actief investeert in medewerkers. Daarom stimuleren we de ontwikkeling van talenten en zorgen we er tevens voor dat dit talent kan doorstromen. Met de loopbaanpool richten we ons specifiek op talenten die zich willen bekwaliden op het gebied van onderwijs, management en/of zorg. De loopbaanpool is een initiatief waarmee we onder het huidige personeelsbestand, aanstormend talent met een scholingstraject willen interesseren voor taken en functies binnen het betreffende vakgebied. Dit beleidsdocument is daarmee een aanvulling op het bestaande scholingsbeleid, waarin het beleid ten aanzien van teamscholing en individuele scholing, al dan niet vanuit de OPOD- academie, wordt beschreven.

OPOD is als elke onderwijsinstelling de eerste verantwoordelijke voor de kwaliteit van het onderwijs dat ze verstrekt. Technologische ontwikkelingen, een groeiende diversiteit en de uitdaging van passend onderwijs creëren een continue zoektocht naar manieren om kwaliteitsvol onderwijs te (blijven) realiseren. Van onze medewerkers vraagt dat een voortdurende professionele ontwikkeling en een brede inzetbaarheid. Daarbij wordt ook recht gedaan aan de behoefte aan kennis en vaardigheden van onze scholen enerzijds en het benutten van talenten en ambitie van de medewerkers anderzijds.

De professionele ontwikkeling van de medewerkers vindt plaats op stichting-, school- en individueel niveau. Op stichtingsniveau is dit met name faciliterend: door onder andere het vaststellen van functieprofielen voor iedere functie, het uitbreiden van het functiehuis, het inrichten van de OPOD academie en het opzetten van een loopbaanpool. Op schoolniveau wordt er meer inhoudelijk vorm gegeven aan de professionele ontwikkeling in relatie tot de schoolontwikkeling, wat resulteert in scholing op het niveau van het team van de school.

Op individueel niveau wordt door ieder personeelslid een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) opgesteld, waarin ook de te ontwikkelen deskundigheid is opgenomen. In de gesprekkencyclus komt de professionele ontwikkeling nadrukkelijk aan bod. Daarnaast wordt elke medewerker een bekwaamheidsdossier bijgehouden, waarin de gevolgde scholingen, cursussen, e.d. worden bijgehouden.

5.18 Teambuilding

OPOD organiseert scholingsbijeenkomsten middels de OPOD-academie. Voor de directeuren en de stafleden is er een jaarlijkse tweedaagse, waar informele en formele momenten elkaar afwisselen. Ieder schooljaar start met een startbarbecue. Met nieuwjaar is er de jaarlijkse nieuwjaarsreceptie en tot slot, eindigen wij veelal met een sporttoernooi voor alle medewerkers.

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. 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.

Wij drinken gezamenlijk koffie in de ochtend en/of lunchen samen. Mocht één van de ze opties niet passen bij het rooster, dan komen wij na schooltijd even samen. Tijdens scholingsdagen proberen wij aandacht te besteden aan de lunch en meestal wordt er eten verzorgd. De school organiseert een gezellig samenzijn met de Kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje.

5.19 Verzuimbeleid

Plezier in en betrokkenheid bij het werk, bij de collega's en een goede relatie met de leidinggevende spelen een grote rol in het voorkomen van verzuimgedrag. Wie plezier heeft in het werk zal minder snel verzuimen. Door een goede

Schoolplan 2019-2023 28
John F. Kennedyschool

relatie met collega's en leidinggevende zal de verzuimdrempel groter zijn. De betrokkenheid bij het werk bepaalt in belangrijke mate de hervattingsdrempel. Daarom is het belangrijk dat de leidinggevende en medewerkers contact houden met de verzuimende collega en vice versa. Zaken als een goede organisatie van het werk, duidelijkheid met betrekking tot de taken, variatie in het werk, eigen regelmogelijkheden binnen de mogelijkheden, veiligheid en uitdaging verhogen in belangrijke mate het werkplezier. De stijl van leidinggeven en de relatie tussen leidinggevende en medewerker vormen hierin sleutelbegrippen.

Wettelijk kader

Onderstaande wetten vormen het wettelijk kader waarop dit beleidsplan en de uitvoering van het verzuimbeleid zijn gebaseerd.

Wet Werk en Inkomen (WIA)

Wet Verbetering Poortwachter (WVP)

Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair onderwijs (ZAPO)

CAO PO

Wet Arbeid en Zorg (WAZO)

Een deel van de oorzaken van ziekte en arbeidsongeschiktheid ligt buiten de invloedssfeer van de medewerker en organisatie. Het verzuimbeleid is erop gericht factoren die mogelijk wel te veranderen zijn, zodanig te beïnvloeden:

dat ziekteverzuim zoveel mogelijk wordt voorkomen;

dat ziekteverzuim dat eenmaal is ontstaan zoveel mogelijk wordt beperkt en/of wordt teruggedrongen;

re-integratie na een ziekteperiode zo goed en zo snel als mogelijk vorm wordt gegeven en uitgevoerd door alle betrokkenen.

Het (ziekte-)verzuimbeleid maakt onderdeel uit van het OPOD Vitaal-beleid en is gericht op het voorkomen en verminderen van verzuim van onze medewerkers. Het ziekteverzuimbeleid wordt uitgevoerd aan de hand van een speciaal hiervoor opgesteld plan. Dit ziekteverzuimbeleidsplan is een uitwerking van de regels waaraan het beleid moet voldoen en omschrijft maatregelen ter bevordering van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van onze medewerkers. Met andere woorden, het ziekteverzuimbeleid draagt bij aan het scheppen van een optimaal werkklimaat.

5.20 Mobiliteitsbeleid

Het doel van het mobiliteitsbeleid van OPOD is tweeledig. In de eerste plaats wordt nagestreefd de individuele ontplooiing en ambitie van de medewerkers te versterken; in de tweede plaats ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van de medewerkers niet in gevaar komt en dat de kwaliteit van het geboden onderwijs optimaal blijft.

Met het hanteren van het mobiliteitsbeleid wil OPOD de volgende doelen behalen:

Het bieden van kansen en mogelijkheden aan personeelsleden om een frisse kijk op het werk te behouden;

Het verbeteren van het loopbaanperspectief van de medewerkers;

Een goed evenwicht creëren tussen de affiniteit van personeelsleden ten opzichte van bepaalde taken en functies;

Ervoor zorgen dat medewerkers tevreden zijn en plezier in hun werk hebben en houden;

Opvangen van formatieoverschot door een daling van het aantal leerlingen;

Ondervangen van formatietekorten door vergrijzing van het personeelsbestand;

Handhaving en verbetering van de kwaliteit van onderwijs in een omgeving, die aan verandering onderhevig is (flexibiliteit);

Het vergroten van een evenredige verdeling van specialismen over de stichting/scholen;

Voorkomen van arbeidsgerelateerd ziekteverzuim;

Voorkomen van werkloosheid;

Een evenwichtige leeftijdsopbouw bevorderen;

Zorgdragen voor voldoende heterogeniteit wat betreft geslacht, ervaring en deskundigheid.

OPOD streeft ernaar om personeelsleden gezond te houden, individuele ontplooiing te stimuleren en ambities van medewerkers te stimuleren.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de scholen van de Stichting OPOD. De directie (directeur) geeft - onder eindverantwoordelijkheid van de voorzitter CVB 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 drie locatieleiders, drie bouwcoördinatoren voor de onder-, midden- en de bovenbouw (taken), drie IB-ers en een ICT- coördinator. Het MT wordt gevormd door de directie en de drie locatieleiders. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

6.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Bij de kleuters gaan we uit van heterogene groepen. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd, soms is er sprake van parallelklassen. De indeling van klassen vindt dan plaats op basis van een analyse cognitie en sociaal gedrag. De school plaatst de leerlingen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen.

6.3 Het schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig 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 ziet er verzorgd uit.
2. De school is een veilige school
3. Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om.
4. Ouders ontvangen regelmatig een nieuwsbrief.
5. De school organiseert jaarlijks een ouderavond.
6. Ouders participeren bij diverse activiteiten.
7. De toegang tot de school is laagdrempelig voor ouders.

6.4 Veiligheid

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

fysiek geweld
intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
intimidatie en/of bedreiging via social media
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). De IB'ers analyseren jaarlijks de gegevens en stellen, in overleg met de directie, verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd.

Schoolplan 2019-2023 30
John F. Kennedyschool

Incidenteel wordt er aan een groep een kanjertraining (of een andere sociale training) gegeven. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

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

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. Tevens is er een Veiligheidshandboek van de Stichting OPOD en een gedragsprotocol. De school beschikt over voldoende BHV'ers.

Beoordeling

Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)

6.5 Arbobeleid

Onze school heeft een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de directeur – 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.

De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

6.6 Interne communicatie

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

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken.
2. Vergaderingen 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 (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

1. We werken met een vergadercyclus van 1 maand.
2. Het MT vergadert tweewekelijks.
3. De OR vergadert 1 x per maand.
4. De MR vergadert 1 x per 2 maanden.
5. We gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: Whats App, memo-bord en via e-mail.

6.7 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over 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).

Schoolplan 2019-2023 31
John F. Kennedyschool

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 leerplichtconsulent.
- De wijkagent.
- Centrum voor jeugd en gezin.
- Sociaal wijkteam.
- Jeugdarts.

Beoordeling

Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)

6.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. De belangrijkste kenmerken (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.
7. Leraren stimuleren ouders tot onderwijsondersteunend gedrag in de thuissituatie.

6.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig

hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren. 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.

6.10 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 garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat

Schoolplan 2019-2023 32
John F. Kennedyschool

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:

1. We beschikken over een privacyreglement.
2. We waarborgen de privacy van leerlingen en persoonsgegevens.
3. We beschikken over afspraken over de leerlinggegevens.
4. We hebben de rechten van de ouders m.b.t. privacy beschreven.

6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met de peuteropvang in onze scholen. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Onze school maakt gebruik van de methode Piramide, die ook op de peuteropvang gebruikt wordt. We onderhouden een zeer goede relatie met de peuteropvang en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht. Binnen de stichting OPOD is afgelopen schooljaar het project Otto de Ontdekker gestart. Dit is een project vanuit de basisschool om peuters van ongeveer 3,5 jaar oud een dagdeel te laten wennen aan de basisschool. In een veilige, vertrouwde omgeving leren de peuters de leerkrachten, de omgeving en de kinderen van de onderbouw kennen. Spelenderwijs wordt met sociale, maar ook schoolse vaardigheden kennis gemaakt. De overstap van peuter- naar kleutergroep wordt hierdoor verkleind. De IB-er voor de groepen 1 en 2 heeft planmatig overleg met de kwaliteitsmedewerker van de peuteropvang. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

1. We beschikken over gezamenlijk (gericht) ouderbeleid.
2. We beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod (wat).
3. Het educatief handelen is op elkaar afgestemd (hoe).
4. De zorg en begeleiding is op elkaar afgestemd.
5. De kwaliteitszorg richt zich (ook) op VVE.
6. Er is in alle gevallen sprake van een warme overdracht.
7. De opbrengsten zijn van voldoende niveau.

6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang. De tussenschoolse opvang wordt door gecertificeerde overblijfouders verzorgd. Het is ons streven om intensief samen te werken met instanties en verenigingen in de wijk in relatie tot de naschoolse opvang. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

1. Op onze school is voorschoolse opvang mogelijk.
2. Op onze school is tussenschoolse opvang mogelijk.
3. Op onze school is naschoolse opvang mogelijk.

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 (zie bijlage). De algemeen directeur (c.q. het bestuur) is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De algemeen directeur zorgt –in samenspraak met de directeuren– voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld (zie bijlage) met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau en de financiële dienstverlener XXX.

Maandelijks bespreken de algemeen directeur 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. Maandelijks wordt tevens het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden besproken met de afdeling P&O en Financiën, alsmede tijdens de managementrapportage.

7.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, 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 projectsubsidies voor schoolmaatschappelijk werk, het NT2 onderwijs, stimuleren van de ouderbetrokkenheid, cultuureducatie en het opleiden van overblijfouders. 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. Stichting OPOD zal vermoedelijk per 1 januari 2020, eigen risico drager worden. Vanaf dat moment worden er geen vervangingen meer gedeclareerd bij het vervangingsfonds maar stelt de Stichting hier zelf budgetten voor vast.

7.3 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 20,00 per jaar. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids).

Onze school kent ook een overblijfregeling. Leerlingen die willen overblijven tussen de middag moeten hiervoor een vastgesteld bedrag betalen. Dit geldt wordt beheerd door de overblijfcoördinator, in overleg met de directeur. Jaarlijks

wordt de besteding van de gelden gecontroleerd door een MR-lid uit de oudergeleding en de directeur. Van het geld krijgen de overblijfhouders een kleine vergoeding, daarnaast wordt er speelmateriaal van aangeschaft.

7.4 Begrotingen

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

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

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basis-formatie, wegingsgelden, arrangementsgelden en impuls-gelden verantwoord. Het personeels-formatieplan wordt besproken met de MR (in samenspraak met de afdeling P&O).

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. Op basis van de gekozen afschrijvingstermijnen wordt bepaald wanneer de investering is afgeschreven.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg maakt integraal deel uit van ons onderwijs. Dit betekent dat alle ondersteunende processen zoals personeelsbeleid, het strategisch beleid en de inzet van de middelen bovenschools worden aangestuurd, met als doel zo optimaal mogelijk in dienst te staan van het primaire proces, het

geven van goed onderwijs.

Het systeem van kwaliteitszorg is dan ook zo ingericht, dat we de missie van de organisatie waar kunnen maken en de gestelde (verbeter)doelen ook werkelijk efficiënt en doelmatig kunnen realiseren. Het kwaliteitssysteem is daarmee een krachtig middel en instrument om het kwaliteitsbeleid daadwerkelijk te implementeren.

Kwaliteitscyclus

De gehele kwaliteitscyclus start met het inzichtelijk maken van de stand van zaken op een bepaald moment (risicoanalyse). Deze gegevens dienen mede als input voor het opstellen van strategische doelen en kwaliteitseisen (plannen en ontwikkelen). Vervolgens brengen we in kaart in hoeverre de doelen zijn behaald en voldoen aan de gestelde kwaliteitseisen (voortkomend uit wettelijke- of OPOD-specifieke vereisten). Op basis van de diverse evaluaties stellen we onze doelen bij en actualiseren we de plannen. Hierover verantwoorden wij ons dan weer richting belanghebbenden (borgen en verantwoorden). Deze cyclus sluit aan bij de zogenaamde PDCA-cyclus en is opgebouwd uit diverse onderdelen.

PDCA-cyclus

Het beheersen van risico's en de zorg voor kwaliteit vindt systematisch plaats en is zichtbaar op alle niveaus binnen de organisatie. Binnen OPOD werken we via een continue cyclus van Plan, Do, Check en Act aan kwaliteitszorg. Dit betekent dat we zowel op schoolniveau als bovenschools niveau op onderstaande wijze werken.

Plan: Richting en ambities bepalen, doelen stellen.

Do: Beleid en activiteiten uitvoeren.

Check: Meten of de doelen worden behaald.

Act: Op grond van de uitkomsten verbeteractiviteiten formuleren en plannen bijstellen.

Bij het werken aan kwaliteit worden telkens deze vier stappen doorlopen en door de cyclus steeds te herhalen wordt er binnen de organisatie aan continue kwaliteitsverbetering gewerkt.

Alle processen binnen OPOD worden aangestuurd volgens het cyclische (verbeter-)proces. In dit gehele proces van kwaliteitszorg spelen Risicomanagement, Planning en Controle en kwaliteitsmanagement een belangrijke rol, zij zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Beoordeling

Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)

8.2 Kwaliteitscultuur

Onze scholen werken met eigen ambitieuze kwaliteitsnormen, die verder gaan dan de wettelijke minimumdoelen. Deze OPOD-normen maken deel uit van het kwaliteitszorgsysteem waarmee we de kwaliteit van ons onderwijs bewaken, borgen en verbeteren. Het is een cyclisch werkend systeem, waarin onderwijs, tevredenheid en kernprocessen systematisch worden geëvalueerd en uitkomsten worden gebruikt voor ontwikkeling en verbetering.

Er is sprake van een lerende cultuur in alle lagen van de organisatie. Er wordt van elkaar geleerd door bij elkaar te kijken, feedback te geven en te reflecteren op zichzelf en de ander. Professionalisering wordt voortdurend gestimuleerd en er wordt zorg gedragen voor betrokkenheid en draagvlak bij het opstellen en nastreven van doelen.

Beoordeling

Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)

8.3 Verantwoording en dialoog

In het strategisch beleidsplan van OPOD staan onze strategische visie en plannen beschreven voor telkens vier jaar. Het plan is koersbepalend en kaderstellend en bevat duidelijke en ambitieuze streefdoelen voor de te behalen resultaten. De SWOT-analyse en het risicoprofiel van de organisatie zijn mede input zijn bij het

opstellen van het strategische beleid.

De Beleidsagenda van OPOD speelt tevens een belangrijke rol in bij de Planning en Controle. In de Beleidsagenda is de planning en controlecyclus van OPOD volledig verwerkt. De beleidsagenda bestrijkt een cyclus van 4 jaar, waarbij de verschillende items afhankelijk van de daarbij behorende vervallende periode in een schooljaar, in een jaarplanning zijn uitgewerkt.

Het belangrijkste doel van het werken met de Beleidsagenda is het borgen van de realisatie van de geplande activiteiten binnen de diverse beleidsterrein. Alle activiteiten in de agenda zijn afgestemd op de vergadermomenten van de diverse gremia.

De schooldirecteuren werken de schoolspecifiek te bereiken resultaten uit het Strategisch Beleidsplan met hun teams en de MR-en uit in een vierjarig schoolplan. Alle directeuren zijn geschoold in het opstellen van een schoolplan met het programma mijnschoolplan.nl en schrijven het schoolplan dan ook met behulp van dat programma. Vanuit mijnschoolplan.nl vertaalt elke directeur het vierjarig schoolplan in een jaarplan met doelen en activiteiten in het schooljaar. De jaarplanning wordt versterkt door ook te werken met schoolverbeterplannen en het beschrijven van de schoolsituatie.

Binnen OPOD hebben we in samenspraak met de onderwijsinspectie een format ontwikkeld, waarmee we de opbrengsten van de scholen inzichtelijk kunnen maken. Dit format is gebaseerd op het opbrengstgericht werken in 4D. In februari en juli analyseren en evalueren de directeuren samen met de kwaliteitsmedewerker de opbrengsten van het CITO- leerlingvolgstelsel. De leerkrachten worden voorafgaand intensief betrokken bij het maken van de analyses.

In een actieplan worden vervolgens schoolambities en concrete actiepunten geformuleerd, gericht op het verhogen van de opbrengsten. De analyses en verbeterplannen vormen samen met een schets van de huidige situatie per schooljaar leidraad voor 'de onderwijsdialoog' tussen schooldirecteur, kwaliteitsmedewerker en bestuurder.

Op bovenschools niveau geven we inzicht in de opbrengsten (CITO LVS januari en juni), de eindopbrengsten eind groep 8 en het toezichtarrangement over een periode van 3 jaar. Op basis van deze analyse stelt de bestuurder vast in welke volgorde interne audits gaan plaatsvinden.

Op basis van de analyse CITO LVS worden op OPOD-niveau scholen gedetecteerd, waarbij een vinger aan de pols moet worden gehouden. Indien grote risico's aangaande de kwaliteit van een school worden signaleerd, zal de school een gericht plan van aanpak dienen op te stellen. In dit plan van aanpak zal de betreffende school op basis van analyses, verbeterpunten moeten formuleren en de activiteiten moeten beschrijven waarmee kwaliteitsverbetering gerealiseerd kan worden. Dit plan wordt geschreven voor het betreffende schooljaar en zal tussentijds meerdere malen worden geëvalueerd door de directeur en het CvB.

De gesprekkencyclus dient als handvat om op een gestructureerde en systematische wijze invulling te geven aan een effectieve communicatie over de doelstellingen en verwachtingen van zowel de medewerker als de organisatie. Iedere werknemer heeft regelmatig een gesprek heeft met zijn/haar leidinggevende over de professionalisering van de werknemer en dat de gemaakte afspraken worden vastgelegd in het personeelsdossier. De gesprekkencyclus bestaat uit ontwikkelgesprekken, een functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek.

We werken binnen OPOD met een vast format voor een jaarlijkse rapportage over de schoolsituatie. Hiermee maken we de algemene stand van zaken per school inzichtelijk. Deze rapportage vormt in samenhang met de LVS

Schoolplan 2019-2023 37
John F. Kennedyschool

middenmeting, de eindmeting en de trendanalyse de leidraad voor de onderwijsdialoog (het gesprek) dat de bestuurder met alle directeuren voert in de periode september-oktober.

De interne audits op de scholen maken ook deel uit van ons kwaliteitszorgstelsel. Met de audits brengen we in kaart in hoeverre de scholen systematisch werken aan beleidsontwikkeling, uitvoering, evaluatie en bijstelling (PDCA- cyclus). Daarnaast leveren de audits inzicht op in de sterke en verbeterpunten van de school. De beleidsagenda en het geldende waarderingskader PO van de onderwijsinspectie vormen tezamen het onderzoekskader voor de interne audits. Ontwikkelpunten die uit de audit naar voren komen worden enerzijds

verwerkt in het persoonlijk ontwikkelingsplan van de directeur van de school en anderzijds in het jaarplan van de school.

Het auditprogramma bestaat uit een planning van de interne audits voor een bepaalde periode, duidelijke doelen (wat willen we weten), passende auditonderwerpen (wat moeten we onderzoeken om aan deze informatie te komen) en relevante auditcriteria (welk onderzoekskader hanteren we). Het programma wordt opgesteld door de domeindirecteur kwaliteitszorg in samenspraak met de bestuurder. Het betreft een planning van de auditactiviteiten voor telkens vier jaar, zodat deze gelijk loopt met het strategisch beleidsplan van OPOD. Bij de planning wordt rekening gehouden met de inspectiebezoeken aan de scholen, die jaarlijks (okt/nov) bekend worden tijdens het bestuurlijk gesprek met de onderwijsinspecteur. Daarnaast kunnen eventuele behoeften vanuit de scholen en/of vanuit de bestuurder bepalend zijn bij de planning van de audits. De bestuurder kan op basis van risicoanalyses te allen tijde de planning aanpassen of extra audits inplannen. Het beleid en de werkprocessen rondom de interne audits zijn beschreven in een handboek.

Om inzicht te krijgen in hoe we het in de ogen van ouders, personeel en leerlingen doen als school en waar we onszelf kunnen verbeteren zetten we eens per twee jaar op alle scholen een leerling-, ouder- en leerkrachtttevredenheidspeiling uit. Door peilingen te herhalen krijgen we inzicht in ontwikkelingen en de scholen kunnen zien of genomen maatregelen leiden tot een verbetering in de tevredenheid. De uitkomsten van de tevredenheidsonderzoeken worden verwerkt in de schoolplannen en rapportages "schoolsituatie per schooljaar".

Aan het eind van elk schooljaar stelt de schoolleiding een schooljaarverslag op waarmee de school ook naar de omgeving verantwoording aflegt over behaalde doelen en inzicht geeft in de ontwikkeling van de school. De bestuurder verantwoordt zich door middel van bestuursrapportages en een geïntegreerd jaarverslag. De Raad van Toezicht verantwoordt zich eveneens in het geïntegreerde jaarverslag.

Beoordeling

Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)

8.4 Het meten van 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). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan.

8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten

De OPOD-norm beschrijft wat wij gezamenlijk verstaan onder de basiskwaliteit van het door ons geboden onderwijs. Ook willen wij hiermee laten zien dat deze basiskwaliteit uitstijgt boven de wettelijke minimeisen en wij een toekomstgericht en ambitieus kwaliteitsniveau nastreven.

De OPOD-norm dient als kwaliteitskader welke houvast biedt onze ambities inzichtelijk te maken en in samenhang te bezien en daarover met elkaar in gesprek te gaan en afspraken te maken. De OPOD-norm is daarmee:

- Richtinggevend: het kader geeft richting én ruimte aan het integraal beleid van de scholen;
- Waarderend: bestaande kwaliteit is te toetsen aan de kwaliteitsstandaard van OPOD;
- Ondersteunend: de OPOD-norm dient als onderlegger bij de dialoog over de kwaliteit van het onderwijs.

Onze school onderscheidt dus 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 geoormd als "eigen kwaliteitsaspecten". Het gaat daarbij om kenmerken (kwaliteitsindicatoren) waarvan we vinden dat we daarbij toegevoegde waarde leveren ten opzichte van de

basiskwaliteit.

8.6 Wet- en regelgeving

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

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

8.7 Inspectiebezoeken

Onze school heeft in juni 2016 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende). Er zijn nauwelijks tekortkomingen, en daar waar dat wel zo is, hebben we een plan van aanpak opgesteld.

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

Het strategisch beleidsplan 2016-2020 van het Openbaar Primair Onderwijs Dordrecht (OPOD) beschrijft de belangrijkste ontwikkelingen, uitdagingen en ambities van OPOD voor de komende jaren. Vanuit diverse inspirerende bijeenkomsten en gesprekken (onderwijscafé voor medewerkers, interviews met kinderen, stakeholdersbijeenkomsten, tweedaagse directeuren) hebben we verhalen verzameld over wensen voor vandaag en morgen, over de waarde(n) van ons openbaar onderwijs, over samenwerking, over passie voor je werk en over kinderen als onze belangrijkste inspiratiebron. Die verhalen en ideeën hebben we bij de ontwikkeling van dit plan als startpunt genomen. Onze belangrijkste strategische agendapunten komen uiteindelijk samen in de OPOD-finishfoto.

Een agenda die stoelt op 4 pijlers - (1) Het bieden van Topkwaliteit met (2) Toekomstgericht Onderwijs, verzorgd door (3) Bevlogen Professionals, (4) In verbinding met onze omgeving - en die onlosmakelijk verbonden is met onze kernwaarden: Waarde(n)vol, Betrokken en Verbindend.

Behalve leidraad en inspiratiebron is dit strategisch beleidsplan het startpunt van onze beleidscyclus en helpt het ons kritisch te zijn op wat we doen. Het plan biedt ruimte om verschil te maken: elke school vertaalt de geschetste kaders in het plan naar doelstellingen op schoolniveau. Omdat het strategisch beleidsplan de lijnen uitzet voor alle OPOD- scholen, geeft het tegelijkertijd onze verbondenheid met elkaar weer.

9.2 Topkwaliteit

Onderwijs van topkwaliteit: Dordtse Klasse(n)!

Dit bedoelen we met Dordtse Klasse(n): OPOD gaat voor topkwaliteit in onderwijs en vorming en zo willen we in Dordrecht ook op de kaart staan. In het voortdurend ontwikkelen van ons onderwijs staan de leerlingen centraal. Ieder kind krijgt op onze scholen de kans om zich op alle fronten breed te ontwikkelen. Dat is van wezenlijk belang om actief mee te doen in de maatschappij van de toekomst.

Ons onderwijs daagt kinderen uit en motiveert, leert kinderen zichzelf kennen en zichzelf verder te ontwikkelen. Niet alleen in cognitief opzicht, maar ook in sociaal, emotioneel, motorisch, creatief en ethisch opzicht.

Kenmerkend voor onze openbare onderwijsidentiteit is de expliciete aandacht die we besteden aan waardenoriëntatie en waardenontwikkeling. We bieden kinderen de ruimte om zelf uit te vinden wat ze belangrijk vinden en om van daaruit richting te geven aan hun leven. De kwaliteit van ons onderwijs is heel duidelijk zichtbaar in de verbinding tussen de leerkracht en de leerling, in leerkrachten die hun leerlingen zien en begrijpen wat zij nodig hebben. Het zijn de leerkrachten die een veilige en rijke leeromgeving voor alle leerlingen realiseren. Een leeromgeving die aansluit bij de leefwereld van het kind en vanuit verschillende contexten de nieuwsgierigheid van kinderen prikkelt. Kinderen geven bij OPOD mede sturing aan hun ontwikkeling en wij helpen kinderen hun eigen leerdoelen en onderwijsbehoeften te realiseren. Het is onze ambitie om elk kind te helpen en uit te dagen het beste uit zichzelf te halen.

Kwaliteit

Onze eigen OPOD-normen: voortdurend met elkaar in gesprek over goed onderwijs. De komende jaren blijven we werk maken van kwaliteitszorg op onze scholen. Elke school heeft in het schoolplan beschreven hoe het onderwijsaanbod ruimte biedt aan verschillende talenten en leerstijlen van kinderen, hoe de school werkt aan een brede vorming van leerlingen en hoe kinderen worden betrokken bij hun eigen leer- en ontwikkelingsproces.

Kwaliteitscyclus

We analyseren in onze kwaliteitscyclus de harde, meetbare opbrengsten van ons onderwijs, zoals toetsresultaten en scores. Maar minstens zo waardevol is het om ook de zachte, de “merkbare” indicatoren te analyseren, zoals veiligheid, persoonlijke aandacht, je goed voelen. Dat doen we door kritisch naar onszelf te kijken, door open met elkaar in gesprek te gaan, elkaar te bevragen en door van elkaar te leren.

Kwaliteitsnormen

De komende jaren blijft het voldoen aan het basisarrangement van de inspectie de minimale norm, maar

gaan we werken met eigen, ambitieuze, meet- en merkbare OPOD-kwaliteitsnormen. OPOD normen waartegen we de ontwikkeling van onze organisatie, scholen, medewerkers en leerlingen afzetten en waarop we ons laten aanspreken. Succes meten we voor een belangrijk deel af aan een boven-gemiddelde waardering van ons onderwijs door medewerkers, leerlingen en ouders.

Ontwikkeling naar een lerende organisatie. Het werken met eigen normen betekent oude systemen los durven laten en vertrouwen op eigen kracht. Het vraagt dus ook om een professionele cultuur waarin je vertrouwen en ruimte krijgt voor het nemen van verantwoordelijkheid. En waarin we voortdurend met en van elkaar leren, ook van onze fouten. OPOD wil zich de komende jaren ontwikkelen naar een professionele, lerende organisatie met een gezonde aanspreekcultuur.

We gaan daarin blijvend in gesprek met elkaar over onze visie op hoe kinderen leren en wat dat betekent voor ons onderwijs. Daarvoor zijn onderlinge verbinding en een continu proces van reflectie op ons handelen cruciaal.

Topleerkrachten die het verschil maken

Voor het kunnen bieden van topkwaliteit hebben we topleerkrachten nodig. Top- leerkrachten zijn vakmannen en - vrouwen, deskundige professionals, die werken met passie voor kinderen en leren. Onze leerkrachten moeten in staat zijn om opbrengsten van het leerproces te analyseren en te vertalen in hun onderwijskundige aanpak. Alle leerkrachten moeten effectief om kunnen gaan met verschillen tussen leerlingen en kunnen werken met groepsplannen en met het directe instructiemodel.

Voor de leerkrachten is het een uitdaging om verbindingen te leggen, interesses, voorkeuren en leerbehoeften van kinderen te verkennen en daarop actief in te spelen. Er vindt een verschuiving plaats van leerkracht als kennisoverdrager naar leerkracht als mentor, als coach. Omdat onze leerkrachten het verschil maken in de kwaliteit van het onderwijs, hebben we de ontwikkeling van onze leerkrachten hoog op de strategische agenda staan, in een apart thema.

9.3 Bevlogen professionals

Wij zijn ervan overtuigd dat onze leerkrachten het verschil maken voor het leren en de ontwikkeling van leerlingen. In de visie van OPOD werken bevlogen professionals vanuit persoonlijke betekenis met passie en gevoel voor hun vak. Professionals met kennis van zaken, die enthousiast en inspirerend zijn en altijd hun verwondering en nieuwsgierigheid naar kinderen behouden, hoe lastig dat soms ook is. Bevlogen professionals hebben een nieuwsgierige grondhouding van waaruit ze bereid zijn hun eigen onderwijspraktijk en die van hun collega's kritisch tegen het licht te houden. Maar ook om te reflecteren op zichzelf als persoon en verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling.

Persoonsvorming is een belangrijk thema in de ontwikkeling van onze leerlingen en dus ook in die van onze leerkrachten. Persoonsvorming heeft te maken met de vrijheid en de verantwoordelijkheid om te kiezen. Nooit gedachteloos zomaar wat doen omdat je het altijd al zo deed of omdat het 'moet'. Om een goede leerkracht te zijn is het belangrijk om het gesprek te blijven voeren over wat het is dat jij belangrijk vindt, wat je met elkaar als schoolteam belangrijk vindt, waar je voor kiest en waar je voor staat. En wat dat betekent voor de vormgeving van je onderwijs, voor de manier waarop je les geeft en hoe je met de kinderen, collega's en ouders omgaat. Het is iets waar je nooit mee klaar bent.

Leerkrachten hebben de unieke kans om kinderen te helpen hun talenten te ontdekken, zichtbaar te maken en te ontwikkelen. Als bevlogen professional binnen OPOD heb je het zelfvertrouwen en de ambitie om ook je eigen talenten zichtbaar te maken, verder te ontwikkelen en te delen met anderen. Professionele verbinding binnen OPOD vindt plaats tussen leerkrachten in teams, tussen scholen en met de stichting als geheel. We vormen professionele leergemeenschappen waarin continu sprake is van verbetering door het delen van kennis, kunde en inzichten.

Binnen OPOD richten we ons op persoonlijke groei en zelfontplooiing van professionals, op het stimuleren van talenten, op ontwikkeling van zelfvertrouwen, ruimte voor initiatief en het prikkelen van creativiteit. We willen dat in alle scholen een professionele en lerende cultuur bloeit, waarin medewerkers verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling.

Vraagstukken onderwijs en leerstrategieën van kinderen staan in de ontwikkeling van leerkrachtvaardigheden centraal. Daarnaast vindt ontwikkeling van leerkrachten plaats vanuit hun eigen context en in verbinding met de

schoolontwikkeling. We willen dat onze leerkrachten niet alleen een brede kennisbasis bezitten, maar kinderen ook kunnen laten zien wat die kennis voor hen zelf als leraar en als mens betekent. Alle medewerkers worden bij OPOD aangesproken op hun passie en talenten. Van daaruit investeren zij in hun professionele ontwikkeling. Dat blijkt uit het schoolplan, jaarplan en de gesprekscyclus op school.

OPOD-academie

Om leerkrachten in hun kracht te zetten zullen we de professionele ruimte van medewerkers en het eigenaarschap op het eigen leerproces gaan vergroten. We zetten in op de school als leer- en werkplek, waar lesbezoeken plaatsvinden, collegiale visitatie en audits. Onze schooldirecteuren hebben een voorbeeldfunctie en kunnen een schoolklimaat creëren waarin iedereen leert en waarin mensen van binnenuit in beweging komen. Om de ontwikkeling van een professionele cultuur te stimuleren en te faciliteren gaan we een strategisch professionaliseringsplan op OPOD-niveau uitwerken. Onze eigen OPOD-opleidingsacademie zal daarin een centrale rol spelen. De OPOD-academie wordt gebruikt om van en met elkaar te leren, elkaars expertise te benutten, bij elkaar te komen kijken en elkaar te informeren over de nieuwste inzichten en praktijken. We bieden we allerlei leervormen aan, zoals netwerken, schooloverstijgende Professionele Leergemeenschappen, onderzoek, intervisie, onderwijscafé, coaching, Interactieve Videobegeleiding, enz.

Aantrekkelijk werkgeverschap voor zittend en aanstormend talent

OPOD wil een goede werkgever zijn die loopbaanperspectief biedt, die actief investeert in medewerker en in een veilige, gezonde leer- en werkomgeving. We zijn aantrekkelijk voor aanstormend talent, stimuleren de ontwikkeling van talent en we zorgen dat talent kan doorstromen. Met de PABO gaan we een nauwe samenwerking aan, waarbij we OPOD inzetten als praktijkschool voor de opleiding van topleerkrachten. We investeren in leerkrachten met een hoog en waar mogelijk academisch kennisniveau.

9.4 Toekomstgericht onderwijs

Om kinderen goed voor te bereiden op leven in onze maatschappij nu en in de toekomst, besteden wij actief aandacht aan vaardigheden om voor jezelf te zorgen en samen te werken met anderen. Ons onderwijs is gericht op leerbehoeftes van kinderen en op de 21e eeuwse vaardigheden. Naast de basisvaardigheden rekenen en taal gaat het dan bijvoorbeeld om kritisch denken, burgerschap, ICT-geletterdheid, creativiteit en samenwerking. Bij toekomstgericht onderwijs hoort ook dat de school zo georganiseerd is dat kinderen minder plaats- en tijdgebonden leren. Denk aan flexibele onderwijstijden, lesvormen, de manier waarop leerlingen worden gegroepeerd en het gebruik van leermateriaal.

Onze OPOD-scholen hebben een voorlopersrol in ICT en innovatie. Onze ICT-architectuur is volledig in de cloud ingericht en ICT en sociale media zien wij als krachtige middelen om het onderwijs boeiend te maken en het leren te faciliteren. Tegelijkertijd vinden we het belangrijk om kinderen te helpen op een verantwoorde en respectvolle manier om te gaan met de nieuwe technologie. Het staat buiten kijf dat leerkrachten de sleutel vormen in het werken aan toekomstgericht onderwijs. Zij zijn geschoold in 21e eeuwse vaardigheden en beschikken over voldoende didactische kennis en vaardigheden om vorm en inhoud te geven aan een uitdagende en eigentijdse leeromgeving.

Voorlopersrol in ICT en innovatie

OPOD wil de voorlopersrol in ICT en innovatie vasthouden. Om van innovatieve mogelijkheden gebruik te kunnen blijven maken, zorgen we ervoor dat we de kwaliteit van de ICT-infrastructuur en de bijbehorende professionalisering op peil is. Met slimme toepassingen, toekomstgerichte (bewezen) didactische modellen en met leerlinggerichte software willen we ons onderwijs naar een hoger plan tillen. Het vergroten van de 21e eeuwse vaardigheden is leidend in de toepassing van ICT op onze scholen. We staan open voor nieuw technologieën en investeren in nieuwe media en middelen om het didactisch handelen en het leerproces van kinderen te ondersteunen. We zorgen ervoor dat leerkrachten de skills hebben om nieuwe en ict-ondersteunde leermiddelen effectief in te zetten en actief in te spelen op maatschappelijke ontwikkelingen.

Toekomstgericht zijn betekent dat OPOD pro-actief inspeelt op maatschappelijke ontwikkelingen. Wij onderzoeken steeds opnieuw of ons curriculum en onze manier van werken nog past bij onze kinderen. Dat betekent dat het gesprek over hoe het anders en beter kan blijvend in de scholen gevoerd wordt en dat we niet bang zijn om te experimenteren en te vernieuwen.

9.5 Verbinding met de omgeving

Onderwijs maken we samen, in actieve verbinding met elkaar en in direct contact met de omgeving. Door te kiezen voor samenwerken en verbinden in onze dagelijkse onderwijspraktijk werken we actief aan een open houding naar elkaar, vrij van vooroordelen en met respect voor de ander en de leefwereld om ons heen. We stimuleren kinderen in hun ontwikkeling tot zelfstandige mensen die met een gezonde kritische blik kunnen kijken naar maatschappelijke ontwikkeling. Daarom halen we de maatschappij de school binnen. In de lessen zoeken we aansluiting bij de actualiteit van de wereld om ons heen. We brengen de school ook naar de maatschappij.

Een OPOD-school is niet alleen een plek om te leren, maar is een centrale plaats in de wijk waar ontmoeting, uitwisseling en begeleiding plaatsvindt. Elk kind kan binnen het eigen sociale gebied naar een OPOD-school gaan. In het netwerk van personen en organisaties die van betekenis zijn voor de ontwikkeling van het kind hebben OPOD- scholen een spilfunctie en zijn spelbepaler op de inhoud. We werken structureel samen met ketenpartners aan een onderbroken ontwikkeling voor kinderen van 0-16 jaar. Onze Kleuteracademies en Juniorcolleges hebben daarin een belangrijke verbindende functie en de Integrale Kindcentra waarin we samenwerken dragen bij aan een brede ontwikkeling van kinderen. Ouders brengen hun kinderen, het meest waardevolle en dierbare dat ze hebben, naar onze scholen en zijn dus onze belangrijkste educatieve partners. Zij zijn actief betrokken in de ontwikkeling en het en zijn dus leerproces van hun kinderen.

Elke OPOD-school als spin in het web

We willen dat elke OPOD school een bruisend ontmoetingspunt is voor alle kinderen, ouders en buurtbewoners. Ook Dordtenaren die geen onderwijs bij ons volgen moeten onze scholen weten te vinden. Door als spin in het web te fungeren dragen we bij aan de versterking van de sociale omgeving van onze kinderen.

Sterke strategisch partnerschap

Sterke strategische partners zijn waardevol voor onze ontwikkeling en die van onze kinderen. We zoeken strategisch partnerschap in en buiten Dordrecht om krachten te bundelen en kennisdeling en - ontwikkeling in het belang van het kind mogelijk te maken. We laten ons inspireren door good practices en staan open voor het leren van anderen. De feedback die we krijgen van onze partners gebruiken we om ons onderwijs te verbeteren.

Spelbepaler in de doorgaande lijn, een leven lang leren

OPOD gaat voor een ononderbroken ontwikkeling, zonder drempels, voor kinderen van 0-16 jaar. We willen de leerling echt centraal stellen. Dat doen we door enerzijds binnen scholen meer doorgaande leer- en ontwikkellijnen te realiseren, maar ook door het voortouw te nemen in het ontschotten, het opheffen van vertraging in de doorgaande lijn en het verbinden met partners in de keten. OPOD heeft een regierol in het aangaan van nieuwe verbindingen en is spelbepaler op de inhoud van de samenwerking.

Opzetten van Kleuteracademies en Juniorcolleges

We willen uitblinken in de scharnierpunten van de doorgaande lijn: de periode waarin kinderen onze scholen binnen komen en die waarin kinderen zich voorbereiden op het vervolgonderwijs. Kleuters zijn een prachtige doelgroep. Voor kleuters is elke dag weer helemaal nieuw. We willen met onze Kleuteracademies meer recht doen aan de ontwikkeling van het jonge kind. We zetten daarbij gespecialiseerde leerkrachten in met specifieke kennis van en ervaring met het werken met jonge kinderen. Via spelontwikkeling kunnen kinderen vanaf 3 jaar hun mogelijkheden en talenten ten aanzien van taal, denken, motorische ontwikkeling en sociaal-emotionele ontwikkeling maximaal ontwikkelen. Zowel kinderen met een (taal)achterstand als kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong komen dan tot hun recht. In de Kleuteracademies werken we nauw samen met de voorschool en kinderopvangorganisaties.

Met het oog op talentontwikkeling werkt een aantal van onze scholen al nauw samen met het vervolgonderwijs. In de op te zetten Juniorcolleges van OPOD willen wij zorgen voor een verdere verbinding tussen het basisonderwijs en de wereld van wetenschap en techniek. We willen de verwondering van onze leerlingen levendig houden en een onderzoekende houding stimuleren door samen met scholen voor beroepsonderwijs, bedrijfsleven, algemeen voortgezet onderwijs, hoge scholen en universiteiten Juniorcolleges te organiseren.

Onderwijskundig partnerschap met ouders

Het onderwijskundig partnerschap met ouders is in alle samenwerkingsconstructies van belang. Onze scholen hebben een heldere visie op onderwijskundig partnerschap. Ouders voelen zich betrokken en zijn actief betrokken bij de ontwikkeling en het leerproces van hun kind(eren).

9.6 OPOD-norm

9.6 OPOD-norm

De OPOD-norm beschrijft wat wij gezamenlijk verstaan onder de basiskwaliteit van het door ons geboden onderwijs. Ook willen wij hiermee laten zien dat deze basiskwaliteit uitstijgt boven de wettelijke minimeisen en wij een toekomstgericht en ambitieus kwaliteitsniveau nastreven.

Het document dient als kwaliteitskader welke houvast biedt onze ambities inzichtelijk te maken en in samenhang te bezien en daarover met elkaar in gesprek te gaan en afspraken te maken. De OPOD-norm is daarmee:

- Richtinggevend: het kader geeft richting én ruimte aan het integraal beleid van de scholen;
- Waarderend: bestaande kwaliteit is te toetsen aan de kwaliteitsstandaard van OPOD;
- Ondersteunend: de OPOD-norm dient als onderlegger bij de dialoog over de kwaliteit van het onderwijs.

Op een OPOD-school...

- > helpen we je ontdekken hoe prachtig en talentvol je bent
- > ben je welkom
- > word je gezien en gewaardeerd
- > leer je op een manier die bij jou past
- > maken we je nieuwsgierig
- > mag je gewoon zijn wie je bent
- > hebben we lol met elkaar
- > helpen we je om nog beter te worden dan je al bent
- > leren we je respectvol om te gaan met anderen en de wereld om je heen
- > leren we met en van elkaar
- > mag je fouten maken

> gaan we met jou op zoek naar wat je kunt en wilt betekenen in de wereld van vandaag en morgen. Schoolplan

John F. Kennedyschool

10 Aandachtspunten 2019-2023

Streefbeeld Op onze school beschikken we over extra hulp om de woordenschat van de

kinderen te verbeteren.

Op onze school zetten we extra in om de overgang van groep 2 naar groep 3

zo soepel mogelijk te laten verlopen.

Op onze school zijn werkgroepen actief. Op onze school voeren we coachingsgesprekken met leerlingen.

Op onze school maken we gebruik van ontwikkeling van de leerlingen. Kwink voor de sociaal/emotionele

Op onze school is bewegend leren een onderdeel van het lesprogramma. Op onze school helpen we leerlingen verder met de methode 'Met Sprongen vooruit'.

Pedagogisch

De leraren oefenen met de leerlingen de ontwikkeling van maatschappelijke

handelen

competenties

Resultaten De eindresultaten m.b.t. Nederlandse taal voldoen aan de gestelde norm (zie

regeling leerresultaten PO)

De eindresultaten m.b.t. rekenen en wiskunde voldoen aan de gestelde norm

(zie regeling leerresultaten PO)

gegeven

Vervolgsucces De school beschikt over toereikende gegevens over het vervolg van de loopbaan van leerlingen die de school verlaten hebben

De school analyseert of de eindresultaten en de eerder schooladviezen in overeenstemming zijn met de loopbaan van de leerlingen

De eerder afgegeven schooladviezen passen bij het vervolgsucces van de leerlingen

11 Meerjarenplanning 2019-2020

Resultaten De eindresultaten m.b.t. Nederlandse taal voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)

De eindresultaten m.b.t. rekenen en wiskunde voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

12 Meerjarenplanning 2020-2021

Pedagogisch handelen van maatschappelijke competenties
De leraren oefenen met de leerlingen de ontwikkeling

Resultaten De eindresultaten m.b.t. Nederlandse taal voldoen aan de gestelde norm (zie regeling
leerresultaten PO)

De eindresultaten m.b.t. rekenen en wiskunde voldoen aan de gestelde norm (zie regeling
leerresultaten PO)

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

13 Meerjarenplanning 2021-2022

Resultaten De eindresultaten m.b.t. Nederlandse taal voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)

De eindresultaten m.b.t. rekenen en wiskunde voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)

Vervolgsucces De school beschikt over toereikende gegevens over het vervolg van de loopbaan van leerlingen die de school verlaten hebben

De school analyseert of de eindresultaten en de eerder gegeven schooladviezen in overeenstemming zijn met de loopbaan van de leerlingen

De eerder afgegeven schooladviezen passen bij het vervolgsucces van de leerlingen

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

14 Meerjarenplanning 2022-2023

Resultaten De eindresultaten m.b.t. Nederlandse taal voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)

De eindresultaten m.b.t. rekenen en wiskunde voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)

Vervolgsucces De school beschikt over toereikende gegevens over het vervolg van de loopbaan van leerlingen die de school verlaten hebben

De school analyseert of de eindresultaten en de eerder gegeven schooladviezen in overeenstemming zijn met de loopbaan van de leerlingen

De eerder afgegeven schooladviezen passen bij het vervolgsucces van de leerlingen

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

15 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 18RJ

Naam: John F. Kennedyschool

Adres: Bosstraat 1

Postcode: 3317 KM

Plaats: Dordrecht

VERKLARING

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

Namens de MR,

naam

functie

functie

plaats

plaats

datum

datum

handtekening

handtekening

naam

Schoolplan 2019-2023 50
John F. Kennedyschool

16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 18RJ

Naam: John F. Kennedyschool

Adres: Bosstraat 1
Postcode: 3317 KM
Plaats: Dordrecht

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

functie

plaats

plaats

datum

datum

handtekening

handtekening

naam