



De Berkenhorst

Schoolplan 2019 - 2023

Directeur	Rolf Jansen
Adres	Staphorsterkerkweg 40
Plaats	Staphorst
Telefoon	0522-461359
E-Mail	r.jansen@stichtingpromes.nl
Datum	29-6-2021

Inhoudsopgave

1. OBS de Berkenhorst in beeld.....	4
1.1. Schoolbeschrijving.....	4
1.2. Kenmerken van het personeel	4
1.3. Kenmerken van de leerlingen.....	5
1.4. Kenmerken van ouders.....	5
1.5. Sterkte-Zwakte analyse	6
2. De 6 ambities van Promes	8
2.1. Ambitie 1: Kwaliteit door verbinding	8
2.2. Ambitie 2: Kwaliteit ben je zelf.....	9
2.3. Ambitie 3: Kwaliteit door onderzoek	10
2.4. Ambitie 4: Passend Onderwijs.....	11
2.5. Ambitie 5: 1 team, 1 plan, 1 organisatie	12
2.6. Ambitie 6: Promes en haar scholen zijn zichtbaar en herkenbaar / zien en gezien worden .	13
3. Personeelsbeleid	14
3.1. Kwaliteit ben je zelf	14
3.2. Taakbeleid	14
3.3. Professionalisering.....	23
3.4. Begeleiding beginnende leerkracht.....	29
3.5. Gesprekkencyclus	34
4. Algemene uitgangspunten	40
4.1. Onze stip op de horizon.....	40
4.2. De stip op de horizon van OBS de Berkenhorst	42
5. OP - Onderwijsproces	45
5.1. OP1 - Aanbod.....	45
5.2. OP2 - Zicht op ontwikkeling & begeleiding	50
5.3. OP3 - Didactisch handelen	51
5.4. OP6 - Samenwerking	51
5.5. OP8 - Toetsing en afsluiting.....	52
5.6. OP5 - Onderwijstijd	53
6. SK - Schoolklimaat	54
6.1. SK1 - Veiligheid	54
6.2. SK2 - Pedagogisch klimaat	54
7. OR - Onderwijsresultaten	55

7.1. OR1 - Resultaten.....	55
7.2. OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties	55
7.3. OR3 - Vervolgsucces	56
8. KA - Kwaliteitszorg en ambitie.....	57
8.1. KA1 - Kwaliteitszorg.....	57
8.2. KA2 - Kwaliteitscultuur	59
8.3. KA3 - Verantwoording en dialoog	59
9. FB - Financieel beheer	61
9.1. FB1 - Continuïteit.....	61
9.2. Sponsoring.....	61
Meerjarenplanning.....	63
Topondernemers. Ambitie 6: Zien en gezien worden.....	65
Ruimte voor leren. Ambitie 4: Passend Onderwijs.....	66
Samenwerken met voorschoolse partners. Ambitie 5: 1 team, 1 plan, 1 organisatie	67
Adaptief Toetsen. Ambitie 3: Kwaliteit door onderzoek.....	68
De pedagogische driehoek. Ambitie 1: Kwaliteit door verbinding.....	69
Implementeren Kind Volgmodel: Ambitie 3 Kwaliteit door Onderzoek	70
Ruimte voor leren en Schoolmonitor: Ambitie 2: Kwaliteit ben je zelf.....	72

1. OBS de Berkenhorst in beeld

1.1. Schoolbeschrijving

Gegevens Stichting	
Naam stichting:	Promes
Voorzitter College van Bestuur:	Wim van Selling
Adres:	Industrieweg 1b-1
Postcode en plaats:	7944 HT, Meppel
Telefoonnummer:	0522-278120
E-mail adres:	info@stichtingpromes.nl
Website adres:	www.stichtingpromes.nl

Gegevens van de school:	
Naam school:	OBS de Berkenhorst
Directeur:	Rolf Jansen
Adres:	Staphorster Kerkweg 40
Postcode en plaats:	7951 JS, Staphorst
Telefoonnummer:	0522-461359
E-mail adres:	deberkenhorst@stichtingpromes.nl
Website adres:	www.deberkenhorst.nl

1.2. Kenmerken van het personeel

Het team van de Berkenhorst bestaat uit 14 personen, met de volgende functies en taken:

- 1 directeur
- 1 intern begeleider
- 6 leerkrachten (waarvan 1 deeltijd locatieleider)
- 2 onderwijsassistenten
- 1 vakleerkracht gym
- 1 vakleerkracht drama
- 1 conciërge
- 1 administratief medewerker

Van de 12 teamleden zijn er 8 vrouw en 4 man. De leeftijdsopbouw van het team wordt weergegeven in het onderstaande schema:

Per 1-9-2019	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1	2	1
Tussen 50 en 60 jaar		1	1

Tussen 40 en 50 jaar	1	2	
Tussen 30 en 40 jaar	1	2	2
Tussen 20 en 30 jaar			
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	3	7	4

1.3. Kenmerken van de leerlingen

OBS de Berkenhorst had op 1 oktober 2018 73 leerlingen. Van deze heeft 25% een gewicht: 16 leerlingen met een gewicht van 0,3 en 2 leerlingen met een gewicht van 1,2. 13 (18%) leerlingen hebben een niet-Nederlandse culturele achtergrond.

In onderstaand overzicht zijn de leerling kenmerken weergegeven:

Kenmerken	Gr 1	Gr 2	Gr 3	Gr 4	Gr 5	Gr 6	Gr 7	Gr 8	totaal
Aantal leerlingen	5	7	10	8	7	11	12	13	73
Aantal jongens	2	5	4	5	3	7	4	6	37
Aantal meisjes	2	2	6	3	4	4	8	7	36
Extern onderzoek	0	1	1	3	0	1	2	2	10
Dyslexieverklaring						1		2	3
Dyscalculie									
Visuele handicap						1			1
Auditieve handicap						1		1	2
Motorische handicap									
Trauma				1			1		2
Faalangst									
Concentratieproblemen									
Werkhoudingsproblemen									
PDD-NOS									
ADHD									
Logopedie									
Fysiotherapie									
Ontwikkelingsperspectief							1		?
NT 2	2	4	2	2	1	1	3	2	17

Op dit moment heeft de school te maken met krimp. De gemiddelde groepsgrootte in de bovenbouw is 10,5 leerlingen, terwijl deze in de onderbouw gemiddeld 7,8 is.

Vanwege de kenmerken van onze leerlingpopulatie hebben wij de volgende aandachtspunten:

Extra aandacht voor taalontwikkeling

Extra aandacht voor ontwikkelingsvoorsprong

1.4. Kenmerken van ouders

De Berkenhorst staat in de wijk de Slagen, een nieuwbouwwijk met zowel koop- als (sociale) huurwoningen: rijtjeshuizen en vrijstaande huizen. Onze leerlingen komen, door het openbare karakter van de school, uit heel Staphorst en omstreken.

Het opleidingsniveau van de ouders is bij ons bekend, via het aanmeldformulier. Het opleidingsniveau van de ouders op onze school is sterk wisselend, van HBO+ opgeleid tot ouders met een VO-diploma. Ook de gezinssamenstelling is zeer wisselend: eenoudergezinnen, gescheiden ouders en gezinnen waarvan de ouders getrouwd zijn.

De wijk De Slagen wordt, na een lange periode waarin de bouw heeft stilgelegen, weer verder ontwikkeld. Hier liggen groeikansen voor de school.

1.5. Sterkte-Zwakte analyse

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, de medewerkers en de kinderen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

Sterke kanten school	Zwakke kanten school
• School is sterk in ontwikkeling (Ruimte voor leren, WO, gesprekkencyclus) • Team is veerkrachtig en ontwikkelingsgericht • Ouders kiezen veelal bewust voor de school • Hoge (eind)opbrengsten • Vakleerkrachten voor gym, muziek en drama • Prettige sfeer op het plein • Sterke onderlinge verbondenheid tussen leerlingen, ouders, team en omgeving • Openbaar onderwijs, iedereen is welkom • Korte lijnen • Zorgstructuur is goed georganiseerd • Kleine groepen, veel individuele aandacht • Nadruk op vaardigheden i.p.v. kennis. • Multiculturele school	• Beperkte sociale omgeving in onder- en middenbouw • Het organiseren van ouderparticipatie is moeilijk • Imago van de school in het dorp is door o.a. denominatie en leerlingpopulatie, niet positief
Kansen school	Bedreigingen school
• Lerende organisatie • Nieuwbouw in de wijk “De Slagen” kan voor nieuwe aanwas zorgen • Implementatie van groepsplanloos werken • Benutten van elkaars kwaliteiten (ouders, omgeving) • Wereldoriëntatie a.d.h.v. onderzoekend leren (onderzoekend leren) • Groeiende mate van eigenaarschap van leerlingen en leerkrachten • Taalklas in de school • Peuterspeelzaal in het gebouw • Vakdocent drama en gym in alle groepen • Imago verbeteren • Kleine school, wij-cultuur • Mensen die school kennen treden op als ambassadeur (inval, externen, ouders).	• Krimp (kleine onderbouwgroepen, “grote” bovenbouwgroepen) • Klein team, waardoor het aantal taken en verantwoordelijkheden per hoofd hoog is. • Gemiddelde leeftijd van het team is hoog, waardoor er veel wisselingen zullen zijn in de toekomst • Implementatie van het groepsplanloos werken is nog in de beginfase • NT2 (taalvaardigheid is laag).

2. De 6 ambities van Promes

2.1. Ambitie 1: Kwaliteit door verbinding

Onze ambities

Ambitie 1 Kwaliteit door verbinding



In 2022 zijn de relaties binnen de pedagogische driehoek gelijkwaardig. De ouder vormt als ervaringsdeskundige een informatiebron voor de leerkracht. Tegelijkertijd stemmen ouder en leerkracht hun handelen op elkaar af ten behoeve van de ontwikkeling van het kind.

De leerkracht voert leergesprekken met de leerling en draagt op deze wijze bij aan de ontwikkeling van het eigenaarschap van de leerling voor zijn ontwikkeling. Vanaf midden/bovenbouw wordt de leerling betrokken bij de voortgangsgesprekken.

Door het samenspel binnen de pedagogische driehoek versterken we de onderlinge betrokkenheid.

Op onze scholen wordt gericht gewerkt aan ouderbetrokkenheid. Zij doen dit vanuit:

Visie

De school heeft een heldere visie op ouderbetrokkenheid en partnerschap.

Zichtbaar gedrag

In het gedrag van alle medewerkers van de school is de visie op ouderbetrokkenheid zichtbaar.

Actief betrokken ouders

De school laat zien dat leerlingen en ouders actief betrokken worden bij de school.

Samen verantwoordelijk voor leer-en ontwikkelresultaat

Ouders werken samen met de leerkracht gericht aan de ontwikkeling van het kind. De school stimuleert het onderwijsondersteunend gedrag van ouders.

Ouders als gesprekspartners

Gesprekken tussen leraren en ouders worden vanuit gelijkwaardigheid als gesprekspartner gevoerd.

Wederzijdse verwachtingen en bijdragen

School en ouders bespreken aan het begin van het schooljaar wat de wederzijdse verwachtingen en bijdragen zijn.

Middels ouderpeilingen, leerlingpeilingen en medewerkerspeilingen worden de ervaringen van de betrokkenen gemonitord.

2.2. Ambitie 2: Kwaliteit ben je zelf

Ambitie 2 Kwaliteit ben je zelf



In 2022 is er duidelijk sprake van een lerende organisatie. De teams (waaronder ook het stafbureau) werken vanuit een gezamenlijke visie aan de eigen ontwikkeling, de ontwikkeling van de school en de ontwikkeling van de Stichting als geheel. Hierbij wordt bij eenieder een beroep gedaan op bovenstaande competenties. Een goede beheersing van deze competenties vormen de voorwaarde om als leerkracht goed te kunnen functioneren in de pedagogische driehoek.

Om het begrip lerende organisatie vulling te geven wordt de nadruk gelegd op de professionele verbinding tussen scholen onderling en hun medewerkers en daarmee wordt het geheel meer dan de som der delen. Hierbij vormt het opzetten van professionele leergemeenschappen een belangrijk instrument om de professionele dialoog binnen de organisatie te stimuleren.

Professionele ontwikkeling door verbinding is een belangrijke pijler voor het begrip employability. Dit thema krijgt een belangrijke plek in de gesprekkencyclus, zoals die elk jaar wordt uitgevoerd binnen onze organisatie.

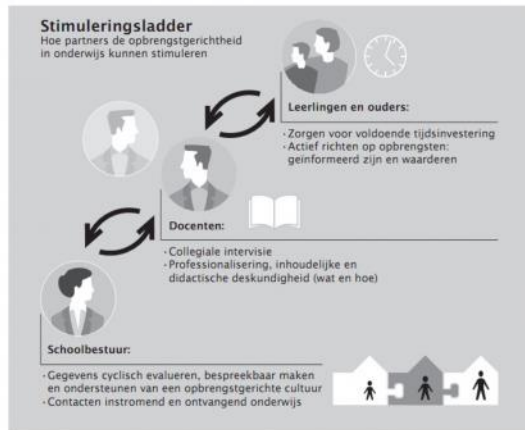
De kwaliteit van het handelen van de leerkracht wordt gemonitord door klassenbezoeken en interne audits.

In 2022 zien we op onze scholen:

- Medewerkers die hun persoonlijke ontwikkeling duiden in het ontwikkelgesprek met de leidinggevende.
- Leerkrachten die o.a. door middel van beeldcoaching reflecteren op hun eigen handelen.
- Teams die samen lessen ontwikkelen vanuit ontdekkend en ontwerpend leren.

2.3. Ambitie 3: Kwaliteit door onderzoek

Ambitie 3; kwaliteit door onderzoek



In 2022 is er sprake van een opbrengstgerichte cultuur. Dit houdt meer in dan hoge resultaten op de toetsen. Ook de ontwikkeling van de leerling als een persoon die verantwoordelijkheid kan dragen voor zichzelf, de ander en zijn omgeving moeten gezien worden als resultaat.

Promes bouwt de komende jaren verder aan haar kwaliteitscultuur. Er wordt gewerkt met een kwaliteitskalender waarin zichtbaar wordt gemaakt hoe er vanuit willen weten en willen begrijpen op zoek gegaan wordt naar deugdelijke informatie en hoe je die kunt gebruiken om te reflecteren. Deze reflectie moet vervolgens leiden tot verdere ontwikkeling van de leerkracht en de schoolorganisatie. De Promes-kalender borgt dat leren met data een "ongoing" leerthema is en blijft.

Het oordeel van de onderwijsinspectie over onze scholen en de Stichting als geheel zien we als een belangrijke graadmeter voor onze resultaten. Wij streven ernaar om op 15% van de indicatoren die de inspectie een waardering goed te verkrijgen. Op dit moment is dat gemiddeld 7 % (gemeten op basis van rapportages 2013 t/m 2017; 1 per school)

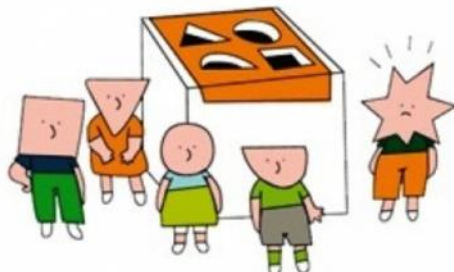
Het resultaat van ons onderwijs wordt gemonitord in de periodieke evaluaties, interne audits, gesprekken met ouders en rapportages van de onderwijsinspectie.

In 2022 zien we in onze scholen:

- De uitvoering van interne audits met als doel te leren van elkaar en met elkaar.
- Teams die de opbrengsten uit toetsen en peilingen diepgaand analyseren en op basis hiervan beleid ontwikkelen/bijstellen.
- Ouders die door de leerkracht maximaal worden betrokken bij de ontwikkeling van hun kind.

2.4. Ambitie 4: Passend Onderwijs

Ambitie 4; Passend Onderwijs



In 2022 wordt de aanwezige expertise op het gebied van ondersteuning intensief ingezet binnen onze reguliere basisscholen ten behoeve van kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte. Gedragsspecialisten en orthopedagogen werken op basis van vroegtijdige signalering samen met onze leerkrachten in de basisscholen met als doel om leerlingen zo vroeg mogelijk te begeleiden in de ontwikkeling van hun mogelijkheden. Zo zal ons onderwijs, nog meer dan nu het geval is, worden ingericht om aan de onderwijsbehoefte van onze leerlingen te voldoen, waaronder ook nadrukkelijk het onderwijs aan meer- en hoogbegaafde leerlingen.

In 2022 zien we in onze scholen:

- Vergaande vormen van gepersonaliseerd leren
- De aanwezigheid van eigen orthopedagogen, gedrag specialisten en logopedisten.
- Een speciaal aanbod voor hoogbegaafde leerlingen binnen de eigen sociale context.

2.5. Ambitie 5: 1 team, 1 plan, 1 organisatie

Ambitie 5; 1 team, 1 plan, 1 organisatie



In 2022 hebben alle reguliere basisscholen binnen Promes zich ontwikkeld tot een kindcentrum. In het kindcentrum zijn onderwijs, kinderopvang, buitenschoolse- en tussenschoolse opvang voor ouders herkenbaar met elkaar verbonden. Door deze verbinding versterken ze elkaar en daarmee wordt de meerwaarde gecreëerd bovenop de afzonderlijke onderdelen. Dit proces is reeds in gang gezet met de Stichting Doornij. In 2018 zal dit proces worden geëvalueerd en daar waar nodig worden bijgesteld.

In het kindcentrum zien we een diversiteit aan functies (leerkrachten, onderwijsassistenten, pedagogisch medewerkers), die als een organisch geheel onderwijs en opvang vorm geven. Een goed functionerend kindcentrum levert een bijdrage aan gevoel van veiligheid en geborgenheid bij leerlingen en ouders en draagt zo bij de kwaliteit van de pedagogische driehoek.

In 2022 zien we in onze scholen:

- Volledige integratie kinderopvang en onderwijs, zowel organisatorisch als inhoudelijk.
- Een eenduidige aansturing van het kindcentrum
- Een kindcentrum dat het centrum is van verschillende ondersteunende organisaties.

2.6. Ambitie 6: Promes en haar scholen zijn zichtbaar en herkenbaar / zien en gezien worden

Ambitie 6; Promes en haar scholen zijn zichtbaar en herkenbaar/zien en gezien worden



In 2022 hebben onze scholen een duidelijk herkenbaar onderwijsprofiel op onderwijsconcept en/of onderwijsaanbod vormgegeven vanuit de openbare identiteit. Daarnaast wordt er nadrukkelijk verbinding gemaakt met de wereld rondom de school. Dit wordt vormgegeven door ouders te betrekken bij de presentatie inhoudelijke thema's en met de leerlingen die "erop uit te trekken".

We organiseren activiteiten die opvallen bij onze doelgroepen, ouders en potentiële ouders. Aankondigingen en verslag vinden plaats via de media die ons ter beschikking staan.

Ouders en leerkrachten vormen de belangrijkste ambassadeurs van onze scholen en de Stichting. Met name bij leerkrachten is het bewustzijn aanwezig dat zij belangrijke dragers zijn van het imago van de school.

In 2022 zien we in onze scholen:

- Lessen en workshops door ouders vanuit hun beroepsmatige achtergrond.
- Leerlingen in contact met hun schoolomgeving d.m.v. bijvoorbeeld excursies, samenwerking met kinderopvang, samenwerken met ouderen, e.d.
- De kernwaarden duidelijk in beeld via uitingen in de school, op de website, social media en in gedrag van medewerkers, ouders en leerlingen.

3. Personeelsbeleid

3.1. Kwaliteit ben je zelf

Professioneel Kapitaal.

Voor het onderwijs van morgen hebben we goedgeschoolde professionals nodig. Professionals die vanuit betrokkenheid de verbinding in de pedagogische driehoek kunnen vormgeven en die de verbinding met elkaar tot stand kunnen brengen.

De ontwikkelingen in de samenleving volgen elkaar snel op. Dit vraagt van alle medewerkers een continue ontwikkeling van kennis en vaardigheden. Hierbij is elke medewerker zelf verantwoordelijk voor het vormgeven van deze ontwikkeling. Stichting Promes kan hem daarbij ondersteunen en faciliteren door vorm te geven aan professioneel kapitaal.

Professioneel kapitaal bestaat uit drie soorten kapitaal.

Menselijk kapitaal is het ontwikkelen van individuele talenten, kennis, vaardigheden; het vullen van de eigen didactische gereedschapskist.

Sociaal kapitaal is de relatie en interactie tussen leerkrachten, het delen van kennis en vaardigheden in het belang van het geheel: het realiseren van de Promes ambities!

Besluitvaardig kapitaal is het zelf beslissingen kunnen nemen in complexe situaties, zelf keuzes kunnen en willen maken en daar transparant in zijn.

Iedere medewerker is niet alleen “eigenaar” van zijn eigen ontwikkeling, maar is ook mede-eigenaar van de ontwikkeling op schoolniveau en stichtingsniveau. Door samen te werken aan de verbetering van ons onderwijs/kwaliteit wint het woord MEDEwerker aan letterlijke betekenis. We voelen ons verbonden aan elkaar vanuit ons gemeenschappelijk doel; het bieden van hoogwaardig openbaar onderwijs in Meppel en Staphorst.

De schoolleiders begeleiden de professionele ontwikkeling vanuit hun competenties samenwerking, ontwikkelingsgerichtheid, resultaatgerichtheid en klantgerichtheid. Zij creëren het klimaat van een lerende organisatie.

De Stichting Promes schept de voorwaarden om bovenstaande in ontwikkeling te brengen en te houden door daar waar mogelijk samen op te trekken. Daarmee wil stichting Promes vanuit goed werkgeverschap een aantrekkelijke werkgever zijn voor huidige en toekomstige medewerkers.

3.2. Taakbeleid



Openbaar Boeiend Onderwijs

Stichting Promes
Industrieweg 1B-1 Meppel
Postbus 151 - 7940 AD Meppel

T 0522 - 27 81 20
info@stichtingpromes.nl
www.stichtingpromes.nl

Taakbeleid Promes

Stichting Primair Openbaar Onderwijs Meppel en Staphorst

Vanaf 2016

Inhoudsopgave

1. Inleiding	blz. 3
2. Normjaartaak	blz. 2
2.1 Inleiding	
2.2 Basismodel	
2.3 Overlegmodel	
2.4 Aantal schoolweken leerlingen en aantal werkweken medewerkers	
2.5 Bepaling werkweek	
2.6 Professionalisering	
2.7 Duurzame inzetbaarheid	
2.8 Vakleerkrachten	
3. Invulling van het taakbeleid	blz. 7
3.1 Inleiding	
3.2 In de praktijk	
3.3 Taakverdeling	
3.4 Jaartaakformulier	

1. Inleiding.

In de cao voor het Primair Onderwijs 2014-2015 is een aantal nieuwe afspraken gemaakt rondom het taakbeleid. Die nieuwe afspraken gaan over de arbeidsduur en de werkweek, het vakantieverlof, overwerk en de werkverdeling.

Omdat het 'oude' taakbeleid uitging van een jaartaak die binnen 39,2 weken gemiddeld per jaar moest worden ingevuld en er vanaf nu moet worden uitgegaan van 42 werkweken van maximaal 40 uur, is het goed om het taakbeleid opnieuw te beschrijven.

2. Normjaartaak.

2.1 Inleiding.

Met ingang van 1 augustus 2015 geldt een 40-urige werkweek. Hiertoe is in de CAO besloten omdat het onderwijspersoneel bij de bonden aangaf de werkdruk te hoog te vinden. Door een 40-urige werkweek in te voeren – bij een gelijkblijvende jaartaak van 1659 uur – wordt het werk verdeeld over 41,7 weken per jaar, tegenover 39,2 gemiddeld tot 1 augustus 2015. Er is recht op 428 uur vakantieverlof.

De werktijd van het onderwijspersoneel wordt voortaan uitgedrukt in uren per week, in plaats van in een werktijdfactor. Een nieuwe aanstelling moet in hele uren worden uitgedrukt, met een minimum van 8 uur per week (incidentele vervangingen minimaal 5 uur). Bestaande aanstellingen kunnen worden omgerekend in uren en minuten, met als basis de 40-urige werkweek.

Om te bepalen hoe deze 40-urige werkweek wordt ingedeeld, zijn er twee modellen gecreëerd:

- het basismodel, dat sterk lijkt op de tot nu toe gehanteerde regeling voor taakbeleid;
- het overlegmodel, waarbij de vastgestelde maximale lessentaak wordt losgelaten.

Met de GMR is op Promesniveau het overlegmodel afgesproken: op de scholen van Stichting Promes kan daardoor een keuze gemaakt worden tussen beide modellen (kiezen voor het basismodel kan binnen het overlegmodel).

De term deskundigheidsbevordering is uit de CAO geschrapt, maar de professionalisering is uiteraard niet verdwenen. De omvang is wel anders, dit wordt verderop toegelicht.

2.2 Basismodel.

Het basismodel gaat uit van een maximale lessentaak van 930 lesuren per jaar. De totale jaartaak is 1659 uur met een gemiddelde werkweek van 40 uur. De uren die overblijven naast de lessentaak worden ingezet voor- en nawerk, individuele professionalisering, opgedragen scholing en duurzame inzetbaarheid en overige taken. Binnen het basismodel mag in onderling overleg meer dan 930 lesuren gewerkt worden, dit wordt telkens voor een jaar tussen schooldirecteur en werknemer afgesproken en wordt schriftelijk vastgelegd.

Er worden afspraken gemaakt op school over het totaal aan overige werkzaamheden dat moet worden uitgevoerd. Schooltaken (inclusief voor- en nawerk) en de normering ervan worden vastgelegd, met instemming van de PMR.

Jaarlijks maakt de leidinggevende met de werknemer afspraken over de verdeling van de werkzaamheden, wat de werkdagen zijn en wanneer de medewerker wordt ingeroosterd. Kom je er in overleg niet uit, dan geldt het beschikbaarheidsrooster uit de CAO.

Compensatieverlof is alleen van toepassing als in een week meer dan 40 uur wordt gewerkt. Een fulltimer die geen lesgeeft terwijl zijn groep wel les krijgt, werkt wel aan zijn overige taken, anders werkt iemand geen 40 uur per week. Werk je fulltime, dan werk je 5 dagen per week.

2.3 Overlegmodel

In het overlegmodel is er geen maximale lessentaak. Schooldirecteur en werknemer spreken af hoeveel lessen per week gegeven worden. Voor voorbereiding en nawerk is er een opslagfactor die ligt tussen 35 en 45% van de lessentaak, het te hanteren percentage moet op schoolniveau worden vastgesteld. Afsproken wordt welke taken precies vallen onder voor- en nawerk.

Verder worden op school afspraken gemaakt over het totaal aan overige werkzaamheden dat moet worden uitgevoerd en net als in het basismodel worden deze taken vastgelegd en genormeerd, met instemming van de PMR van de school.

Jaarlijks wordt door de leidinggevende met de werknemer afspraken gemaakt over de verdeling van de werkzaamheden en de werkdagen.

Afspraken op schoolniveau (opslagfactor, taken en normering daarvan) moeten met instemming van de PMR en de meerderheid van het personeel worden gemaakt. Daarbij staat voorop dat met elkaar wordt vastgesteld wat voor de school, de organisatie en de medewerkers het beste werkt.

2.4 Aantal schoolweken leerlingen en aantal werkweken medewerkers

Het aantal uren per week in de bovenbouw is bepalend voor het aantal weken dat leerlingen naar school gaan. Bij een rooster van 25,75 uur (3,75 uur op de woensdag) is het aantal schoolweken: $1010 / 25,75 = 39,2$.

Nu de weektaak is vastgesteld op maximaal 40 uur, wordt het totaal aantal werkweken van medewerkers 41,7 per jaar.

Elke school heeft in zijn jaarplan een aantal studie- en vergaderdagen opgenomen, evenals voorbereidingsdagen op het nieuwe schooljaar. Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij op deze dagen aanwezig zijn. Deze dagen zijn ook opgenomen in de individuele jaartaak van de medewerkers. Voor de medewerkers geldt daardoor een gemiddeld aantal werkweken dat hoger ligt dan het aantal schoolweken voor de leerlingen.

2.5 Bepaling werkweek

Een werkweek is maximaal 40 uur per week. Uitgangspunt is dat een werkdag 8,5 uur telt en een woensdag 6 uur. Daarbij is een ochtend 5,5 uur en een middag 3 uur. Een school met een continuurooster dat is gebaseerd op vijf gelijke dagen, heeft een rooster van 8 uur per dag voor alle dagen.

Een nieuw dienstverband is minimaal 8 uur (0,2 fte) en moet in totaliteit op hele uren worden afgerond. Alleen bij incidentele invalbeurten mag een werknemer minimaal 5 uur per week worden ingezet. Voor bestaande aanstellingen geldt dat de werktijdfactor wordt omgerekend in uren en minuten, bijvoorbeeld:

$0,6217 \times 40 \text{ uur per week} = 24 \text{ uur en } 52 \text{ minuten}$

$0,8535 \times 40 \text{ uur per week} = 34 \text{ uur en } 8 \text{ minuten}$

Er is geen verschil meer tussen onderwijzend personeel en onderwijsondersteunend personeel, voor iedere werknemer wordt de werktijd bepaald op basis van de 40-urige werkweek.

2.6 Professionalisering

Iedere werknemer zet (bij een fulltime aanstelling) 2 uur per week in voor individuele professionele ontwikkeling. De 83 uren op jaarbasis worden in overleg met de directeur ingezet voor persoonlijke scholing, uiteengezet in een persoonlijk ontwikkelingsplan. Dit plan wordt jaarlijks besproken in de reguliere gesprekkencyclus.

Naast individuele scholing is er sprake van teamscholing en soms van opgedragen scholing. De hier bedoelde scholing vindt plaats náást de individuele scholing.

De term deskundigheidsbevordering en het percentage van 10% van de jaartaak zijn vervallen.

2.7 Duurzame inzetbaarheid

De regeling duurzame inzetbaarheid is ingevoerd in de nieuwe CAO (hoofdstuk 2A) om ervoor te zorgen dat medewerkers in elke levensfase optimaal van toegevoegde waarde zijn. Dat heeft voordelen voor de werkgever, maar ook voor de werknemer zelf, omdat het hem in staat stelt om op een optimale manier te werken die past bij de levensfase van dat moment. De regeling bestaat uit twee delen:

- Nieuwe regeling (ingegaan op 1 augustus 2015)
- Overgangsrecht (ingegaan op 1 oktober 2014)

Nieuwe regeling duurzame inzetbaarheid

Voor alle werknemers:

Voor **alle medewerkers** geldt dat **40 uur** van de jaartaak moet worden ingezet voor **duurzame inzetbaarheid**. Deeltijders naar rato van de aanstelling.

Er moet jaarlijks overleg zijn tussen werknemer en leidinggevende over de inzet van deze uren.

De uren kunnen voor de volgende doelen worden ingezet:

- Peerreview
- Studieverlof
- Coaching
- Oriëntatie op mobiliteit
- Niet plaats- of tijdgebonden werkzaamheden (niet binnen schooltijden en niet op school)
- In overleg met werkgever ook andere doelen mogelijk die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid

Uren sparen: mag in overleg met de werkgever **maximaal 3 jaar** voor een afgesproken doel. Dit wordt schriftelijk vastgelegd, de medewerker moet hier een **plan** voor indienen.

Voor starters

Bovenop de uren die voor iedereen gelden, maken **startende leraren** (tot schaal LA/LB 4) aanspraak op **40 uur extra**. Deze uren worden ingezet voor het verlichten van de werkdruk, waardoor er b.v. extra tijd is voor nakijkwerk en voorbereiding van de lessen.

Werknemers van 57 jaar en ouder:

Er is een **bijzonder budget voor oudere werknemers (57+)**. Bovenop de 40 uur die voor iedereen geldt, betreft dit bijzondere budget **130 uur** per jaar (naar rato van wtf).

Inzet van die uren kan voor de volgende doelen:

- voor verlof (sabbatical, extra zorgverlof, recuperatieverlof (was BAPO))
- voor basisdoelen (net als eerste 40 uur)

Opname van de uren:

- Inzet vanaf 1^e kalendermaand na 57^{ste} verjaardag
- Jaarlijks per schooljaar is de omvang aan te passen (maar verlagen kan alleen als dat niet leidt tot verdringing)

- herkenbaar in dagdelen op te nemen
- bij keuze voor verlof, is ook eerste 40 uur mogelijk als verlof (maar die mag ook voor originele doelen worden ingezet)
- Wordt minder dan 130 uur opgenomen, dan ook 40 uur naar rato opnemen voor verlof (vaste verhouding 130:40). Het overige wordt dan alsnog ingezet voor 'gewone' duurzame inzetbaarheid.

Eigen bijdrage:

Over 130 uur is **50% eigen bijdrage** (40% voor werknemers t/m schaal 8). **Geen eigen bijdrage over eerste 40 uur.**

Sparen:

Vanaf 57 jaar kan 130 uur per jaar, gedurende **maximaal 5 jaar gespaard** worden. Hiervoor moet een **plan** worden ingediend (er wordt dus niet automatisch gespaard!).

Daarna opname van maximaal 340 uur per jaar, dan pas wordt de eigen bijdrage toegepast.

Overgangsregeling

Er is in de cao een overgangsregeling afgesproken die regelt hoe de medewerkers die tot 1 oktober 2014 gebruik maakten van de BAPO nu van de regeling duurzame inzetbaarheid gebruik kunnen maken. Het uitgangspunt daarbij is dat de uren die tot 1 oktober 2014 zijn opgenomen, één op één in de regeling duurzame inzetbaarheid worden overgenomen. Dat geldt ook voor de eerste 40 uur (die voor alle medewerkers gelden), Promes heeft besloten dat deze uren voor medewerkers die gebruik maakten van de BAPO, worden aangemerkt als verlofuren. Het aantal uren dat wordt opgenomen verandert daardoor niet.

Voor alle categorieën geldt:

Alle genoemde uren gelden **naar rato van de deeltijdfactor**.

Als minder dan 170 uur (130 + 40) wordt ingezet, dan is de verhouding tussen verlofuren mét eigen bijdrage en zonder eigen bijdrage 130:40.

De regeling geldt tot het bereiken van de AOW-leeftijd.

Leeftijdscategorie 52-55 (tot 56)

Wie op 30 september 2014 gebruik maakte van de BAPO, behoudt gedurende maximaal 5 jaar recht op een aanvullend overgangsrecht: **maximaal 130 uur** per jaar (bovenop 40 uur die voor alle medewerkers geldt) tegen **eigen bijdrage van 50%** (40% t/m schaal 8).

Over de eerste 40 uur, die wordt aangemerkt als verlof, wordt geen eigen bijdrage ingehouden. Je betaalt dus per saldo een hogere eigen bijdrage dan bij de BAPO, maar over een lager aantal uren, namelijk maximaal 130 uur.

Leeftijdscategorie 57 +

Wie op 30 september 2014 57 jaar of ouder was en gebruik maakte van de 'grote' BAPO, behoudt het recht op een aanvullend **overgangsbudget** van **maximaal 170 uur**, bovenop de 130 + 40 waarop al recht bestaat.

Wie gebruik maakte van BAPO, maar niet het volledige BAPO-recht gebruikte, mag dit alsnog doen per ieder volgend schooljaar.

SpaarBAPO: als op 30 september 2014 sprake was van saldo aan gespaard BAPO-verlof, dan kan dat aanvullend worden opgenomen. De eigen bijdrage is conform de oude BAPO regeling (35% of 25%).

Bij inzet van gespaarde BAPO-uren moet er minimaal 50% van de werktijd worden gewerkt.

2.8 Vakleerkrachten.

Op alle scholen zijn vakleerkrachten in dienst. Deze vakleerkrachten nemen specifieke lessen van de groepsleerkracht over. De groepsleerkracht blijft in sommige situaties bij de les van de vakleerkracht aanwezig en draagt dan (mede) de verantwoordelijkheid voor de groep, of hij is op dat moment vrijgesteld van deze lesgevendende taak. Ook komt het voor dat de leerkracht verantwoordelijk is voor het vervoeren van de groep naar de vakleerkracht of blijft bij de les aanwezig in het kader van zijn eigen deskundigheidsbevordering.

Promes hanteert het volgende uitgangspunt: als de vakleerkracht de groep overneemt en de groepsleerkracht op dat moment niet meer verantwoordelijk is voor de groep, dan bepaalt de directeur hoe de vrijgekomen uren ingevuld worden.

3. Invulling van het taakbeleid.

3.1 Inleiding.

De verplichting om taakbeleid te voeren vloeit voort uit de CAO PO. In artikel 2.6 van de CAO PO worden de verplichtingen van de werkgever uitgebreid beschreven.

Taakbeleid is de optimale afstemming tussen het takenpakket van de school enerzijds en de capaciteiten en de beschikbare tijd van de werknemers anderzijds. Het doel van taakbeleid kan als volgt kort worden samengevat:

- Het bereiken van onderwijskundige, strategische en organisatorische doelen.
- De juiste personen op de juiste plaats inroosteren.
- Het werk binnen de school evenredig verdelen.

3.2 In de praktijk

Per school wordt allereerst een keuze gemaakt: wordt het basismodel of het overlegmodel gehanteerd? Het basismodel borduurt voort op het oude taakbeleid en is dus snel in te voeren, in het overlegmodel moeten meer keuzes worden gemaakt:

- per medewerker kan de omvang van de lessentaken verschillen, er moet dus met ieder personeelslid apart een afspraak worden gemaakt;
- er moet worden vastgesteld welk percentage wordt gehanteerd voor voor- en nawerk (tussen 35 en 45 %)
- er worden afspraken gemaakt over het totaal aan overige werkzaamheden dat moet worden uitgevoerd en net als in het basismodel worden deze taken vastgelegd en genormeerd.

Nadeel van het overlegmodel is dus dat het meer voorbereiding vergt, maar een voordeel is dat het per school en per medewerker op maat kan worden afgesproken. Het biedt meer flexibiliteit voor de inzet van medewerkers omdat je niet vast zit aan een maximale lessentaak, waardoor je minder afhankelijk wordt van de omvang van de werktijdfactor.

De keuze voor één van beide modellen wordt, na instemming van het personeel (>50%) en PMR, voor drie jaar vastgelegd. Daarna wordt geëvalueerd en kan een nieuwe keuze gemaakt worden.

Invulling van de te werken uren op jaarbasis wordt dan als volgt opgebouwd:

	Basismodel	Overlegmodel
<i>Lessentaak</i>	<i>Max. 930 uur of naar rato wtf</i>	<i>Aantal lesuren in overleg</i>
<i>Lesgebonden taken</i>	<i>35-45% van lessentaak</i>	<i>35-45% van lessentaak</i>
<i>Individuele professionalisering</i>	<i>83 uur (of naar rato wtf)</i>	<i>83 uur (of naar rato wtf)</i>
<i>Duurzame inzetbaarheid</i>	<i>40 uur (of naar rato wtf) met afspraak over inhoud</i>	<i>40 uur (of naar rato wtf) met afspraak over inhoud</i>
<i>Overige taken en teamscholing</i>	<i>In overleg</i>	<i>In overleg</i>

7

Taakbeleid Promes – 2016

Onder de lesgebonden taken voortvloeiend uit de lessentaak vallen:

- het voorbereiden van lessen en werkzaamheden
- het maken van een dag-, week-, jaarplanning, roosters en activiteitenplan
- overleg met collega's over de overdracht van de groep
- overleg met individuele leerlingen
- overleg met ouders, waaronder rapportbesprekingen
- overleg met extern deskundigen over leerlingen, de groep of het eigen functioneren
- het maken van handelingsplannen
- het vervaardigen van materiaal
- het corrigeren van werk van de leerlingen
- het administreren van de vorderingen van de leerlingen en de groep
- het maken van rapportages
- overleg met de zorgleerkracht
- overdracht aan collega's
- het dagelijks bijhouden van de klassenmap/het logboek
- voorafgaand aan de les in de klas aanwezig zijn
- pleinwacht
- lezen van e-mail, agenda's en verslagen van vergaderingen
- bijwonen van team- en bouwvergaderingen
- de voorbereiding van het nieuwe schooljaar

3.3 Taakverdeling.

Het taakverdelingbeleid is erop gericht de taken evenredig te verdelen over de werknemers, daarbij rekening houdend met de omvang van de aanstelling van de betrokkene. Verder wordt voor zover de organisatie het toelaat rekening gehouden met persoonlijke factoren.

De directeur informeert de werknemers van de school over de overige taken binnen de school. De werknemers worden in de gelegenheid gesteld hierop te reageren, dit gebeurt meestal in een teamvergadering aansluitend aan een nieuw schooljaar waarbinnen de taken worden verdeeld. De directie behoudt zich echter het recht voor bij meerdere kandidaten uiteindelijk een keuze te maken op basis van kwaliteiten en taakomvang van de betrokkene. Ook kan de directie, op grond van de competentie van een werknemer, de betreffende werknemer benaderen voor een bepaalde taak. De overige lesgevende en lesgebonden taken worden in overleg tussen de leidinggevende en de werknemer vastgesteld en vastgelegd.

3.4 Jaartaakformulier.

De directie van de school voert voorafgaand aan het schooljaar met de werknemers overleg over de uit te voeren overige taken. In dit overleg worden de wensen van de werknemer en de wensen van de organisatie, binnen de kaders van de geldende CAO en wet- en regelgeving, zoveel mogelijk met elkaar in overeenstemming gebracht. Elke werknemer legt zijn/haar overige taken vast op het jaartaakformulier en levert dit, na overleg, in bij de directie van de school. Op werknemers die ruimte hebben in de jaartaak bij de overige taken kan in de loop van het schooljaar een beroep worden gedaan. Wanneer er een beroep wordt gedaan op de werknemer met ruimte in de jaartaak, zal dit worden bijgehouden op het jaartaakformulier om te voorkomen dat de beschikbare taakruimte wordt overschreden.

Het persoonlijk jaartaakformulier wordt met de werknemer besproken in het functioneringsgesprek. Aan de hand van dit gesprek kan voor de betrokken werknemer een bijstelling van de taken in tijd, omvang en samenstelling plaatsvinden, dan wel kan hem/haar scholing, begeleiding, ondersteuning en dergelijke worden aangeboden. Aan de hand van de bespreking van het jaartaakformulier wordt tevens door de directie bepaald of de normering van de taken dient te worden bijgesteld.

3.3. Professionalisering



Stichting Promes
Industrieweg 1B-1 Meppel
Postbus 151 - 7940 AD Meppel

T 0522 - 27 81 20
info@stichtingpromes.nl
www.stichtingpromes.nl

BELEIDSNOTITIE

Aan: Bestuurder, Schooldirecteuren
Van: Atje Smit, P&O
Datum: 11 oktober 2016
Onderwerp: Scholingsbeleid
Afschriften voor:

Scholingsbeleid bij Stichting Promes

Stichting Promes vindt het belangrijk dat medewerkers voortdurend professionaliseren, het is daarom één van de taken binnen alle functies van de stichting en in het taakbeleid zijn uren opgenomen voor de professionalisering van medewerkers. Hiervoor is dit scholingsbeleid opgesteld, met als doel om het "professionele kapitaal" vorm te geven zoals dat in het strategisch beleidsplan is beschreven.

Professioneel kapitaal betekent dat je je taken zo optimaal mogelijk uitvoert. Voor onderwijsondersteunend personeel geldt dat ze zich professionaliseren binnen hun eigen vakgebied of expertise, voor leraren betekent het goed lesgeven, door je manier van lesgeven te onderzoeken en te verbeteren, lessen plannen en lesgeven als onderdeel van het team. Voor iedereen gaat het om samenwerken met collega's om onze leerlingen het beste Boeiend Onderwijs te geven. Daarmee wordt bedoeld:

- Scholing en training
- Vormen van netwerken om van elkaar te leren
- Gemeenschappelijke missie, visie en waarden vaststellen
- Voorleven van normen en gedragscode
- Passie en betrokkenheid om er voor alle kinderen te zijn
- Veilige omgeving om autonomie tot uitvoering te kunnen brengen

Onder scholing verstaan we alle activiteiten die tot doel hebben kennis en vaardigheden van personeelsleden te verbeteren en verder te ontwikkelen. Scholing kan bestaan uit her-, na- en bijscholing, dit geheel moet stroken met afspraken zoals ze zijn vastgelegd in de CAO-PO. Medewerkers van Promes zijn zelf verantwoordelijk voor hun eigen werk, (werk)relaties, gedrag en hun professionele ontwikkeling, leraren zijn daarnaast ook verantwoordelijk voor de kwaliteit van hun lessen.

Het gaat bij scholing om de volgende zaken:

- De vergroting van de employability van werknemers, waardoor een werknemer zodanig is ontwikkeld en opgeleid dat deze breed inzetbaar blijft op zowel de interne als de externe arbeidsmarkt;
- De wederzijdse afstemming tussen de wensen van de werknemer met betrekking tot zijn professionele ontwikkeling en de ontwikkelingsdoelen van de organisatie;
- Het onderhouden van de vastgestelde bekwaamheidseisen, voor zover van toepassing op directie, leraren en onderwijsondersteunend personeel.

De scholing kan:

- Voortkomen uit de behoefte van het bestuur of de school in verband met onderwijskundige, financiële en organisatorische redenen;
- Een persoonlijk belang zijn voor de personeelsleden, mede gelet op hun positie op de arbeidsmarkt;
- Voortvloeien uit wet- en regelgeving, bijvoorbeeld in het kader van de bekwaamheid (start-, basis- en vakbekwaam) maar ook als het gaat om bijvoorbeeld arbeidsomstandigheden.
- Ten behoeve van het functioneren van de (Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsra(a)d(en) worden ingezet. De GMR heeft daarvoor de beschikking over eigen middelen, waarvoor zij jaarlijks een investeringsplan maakt.

1. De scholing

1.1 Persoonlijk ontwikkelingsplan

Ieder personeelslid maakt een eigen persoonlijk ontwikkelingsplan. Daarin wordt het persoonlijk ontwikkelingsperspectief van het betreffende personeelslid vastgelegd. In dat persoonlijk ontwikkelingsplan vindt wederzijds afstemming plaats tussen de wensen van het personeelslid met betrekking tot zijn professionele ontwikkeling en de ontwikkelingsdoelen van de organisatie: past het binnen het school- of stichtingsbeleid, is er behoefte aan deze opleiding en is de kandidaat geschikt voor de gewenste opleiding? Er worden afspraken gemaakt over de scholing, toekomstige inzetbaarheid en doorstroming naar andere interne of externe functies.

Het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt ten minste eenmaal per vier jaar opgesteld, danwel geactualiseerd en komt jaarlijks in het gesprek over het (toekomstig) functioneren van de werknemer aan de orde. Ambieert een werknemer een andere functie binnen het onderwijs, dan wordt door Promes de gelegenheid geboden de daarvoor noodzakelijke opleiding en scholing te volgen.

1.2 Bekwaamheidsdossier en lerarenregister/schoolleidersregister

De werkgever en werknemer maken in het kader van de gesprekkencyclus afspraken over de professionele ontwikkeling van de werknemer. Deze afspraken hebben betrekking op specifieke scholing en deskundigheidsbevordering in het kader van de voor werknemer vastgestelde bekwaamheidseisen. De resultaten van de inspanningen worden opgenomen in een bekwaamheidsdossier. Vanaf het schooljaar 2017-2018 moet een leraar dit registreren in het lerarenregister, schoolleiders houden de bekwaamheid bij in het schoolleidersregister.

1.3 Masteropleidingen en Vierslagleren

Promes is groot voorstander van het behalen van Masters door hun personeelsleden. Binnen scholen waar medewerkers een Masteropleiding volgen wordt gewerkt aan de schoolontwikkeling, wordt er onderzoek gedaan en komt de extra vergaarde kennis de kwaliteit van het onderwijs ten goede. Een werknemer met een Masterdiploma is breder inzetbaar. Voor deze Masteropleidingen kan jaarlijks de lerarenbeurs worden aangevraagd via DUO, waarmee de studie bekostigd wordt en er faciliteiten in tijd worden geboden (zie ook lerarenbeurs.nl).

Tevens wordt Vierslagleren gestimuleerd: een zittende, ervaren leerkracht en een startende, pas afgestudeerde leerkracht volgen allebei een Masteropleiding met behulp van een lerarenbeurs. Naast het feit dat een ervaren personeelslid extra kennis en vaardigheden opdoet, vindt een pas afgestudeerde leerkracht een baan en behaalt deze een Masterdiploma, doet werkervaring op en heeft (bij voldoende formatieruimte) uitzicht op een reguliere baan. Binnen Vierslagleren worden er in tijd extra faciliteiten geboden, daarnaast is de zittende leerkracht de coach van de startende leerkracht en werken zij samen aan schoolontwikkeling. Meer informatie hierover is op te vragen bij P&O en te vinden op de website van het Arbeidsmarktplatform PO, die de subsidies verstrekt voor het Vierslagleren.

1.4 Bekwaam en bevoegd in primair en speciaal (basis) onderwijs

1.4.1 *PABO-diploma*

Een leraar is bevoegd op het moment dat hij of zij een PABO-diploma heeft behaald. Aanstelling als leraar binnen het primair onderwijs kan ook niet zonder dit diploma. De bekwaamheid moet vervolgens door ervaring worden opgebouwd, aangevuld met opleidingen die mede tot die bekwaamheid leiden. Dit is een voortdurend proces binnen het onderwijs. Na vier jaar wordt een leraar geacht basisbekwaam te zijn, en na acht jaar vakbekwaam. In de cao zijn de criteria beschreven in bijlage XVII.

1.4.2 *Onderwijsvernieuwingsschool (Jenaplan, Dalton)*

Voor leraren die zijn aangesteld op een specifieke onderwijsvernieuwingsschool, zoals Dalton of Jenaplan, moet binnen drie jaar na (vaste) aanstelling op deze school de specifieke bevoegdheid die is vereist voor dit type onderwijs worden behaald.

1.4.3 *Speciaal basisonderwijs en Speciaal Onderwijs*

Binnen Promes is er een school voor speciaal basisonderwijs en een Speciaal onderwijsvoorziening met een po afdeling en vo afdeling.

Wettelijk gezien is een PABO-diploma toereikend om als leraar op deze scholen te worden aangesteld. Voor de kinderen met een speciale hulpvraag die op deze scholen onderwijs krijgen, is het belangrijk dat er een leraar voor de groep staat die daarvoor bekwaam is.

Zowel op de De Mackayschool als op de Reestoeverschool wordt voor voor de eerste drie jaren met een de nieuwe collega een scholingsplan opgesteld. Waarbij de eerste 3 jaren wordt ingezet op e-learning (hoe leert de SO- SBO- leerling en m.n. de zml leerling) en scholingsmodules. (de studie last zal liggen op ongeveer 50 uur)

Dit zijn modules zoals bv opbrengstgericht werken voor het (v)so, begeleiden van gedragsproblemen en gedragsstoornissen, praktijkvorming in het VSO, rekenen, belevings gericht onderwijs voor EMB - leerlingen en startersmodules).

Hierbij wordt het niveau van startbekwaam, basisbekwaam, vakmanschap en meesterschap gehanteerd.

Na 3 jaar werken op de Mackayschool en de Reestoeverschool is het niveau van basisbekwaam voorwaardelijk, dan wordt er gestart met de verplichte master opleiding. Teamleden die de "oude" opleiding leerkracht speciaal onderwijs hebben doorlopen worden geacht over voldoende kennisbasis te beschikken. Zij worden derhalve vrijgesteld van de verplichte masteropleiding.

Voor de onderwijsassistenten worden ook scholingsmodules aangeboden zoals : Begeleiden gedragsproblemen en gedragsstoornissen & Instructie en actieve rol leerling

1.4.4 Gymbevoegdheid

Leraren die geen bevoegdheid hebben voor gymnastiek, dienen deze binnen 3 jaar na (vaste) aanstelling af te ronden.

1.5 Functiemix

Indien een leraar een HBO+ opleiding heeft gevolgd en aantoonbaar van toegevoegde waarde is voor de school of de stichting, kan deze in aanmerking komen voor de functie leraar basisonderwijs expert, danwel leraar speciaal (basis)onderwijs expert. In de gesprekkencyclus is een bevordering in de functie gespreksonderwerp, om zodoende de kwaliteit van de leerkracht, door middel van scholing of het opdoen van ervaring, op een niveau te brengen dat aan de eisen van de functiemix voldoet. De directeur zal deze leerkracht voordragen aan de sollicitatiecommissie functiemix. Deze sollicitatiecommissie bestaat uit een (niet eigen) schooldirecteur, de personeelsfunctionaris en een GMR-lid uit de personeelsgeleding.

1.5 Onderwijsondersteunend personeel

Veel van de paragrafen gaan over de opleidingen van leraren. Maar ook voor onderwijsondersteunend personeel geldt dat zij zich professioneel moeten blijven ontwikkelen. De opleidingen en cursussen kunnen worden gevolgd als onderdeel van de teamontwikkeling, maar ook kan worden gekozen voor vakinhoudelijke – individuele – scholing. In het persoonlijk ontwikkelingsplan (paragraaf 1.1) wordt opgenomen welke scholing zal worden gevolgd om invulling te geven aan de professionalisering. In overleg met de schooldirecteur, eventueel afgestemd met de personeelsfunctionaris, zal toekenning van een vergoeding voor de opleiding worden vastgesteld.

2. Middelen

2.1 Scholingsbudget

Jaarlijks stelt de stichting het scholingsbudget vast. Op stichtingsniveau worden betaald:

1. Opleidingen op stichtingsniveau
 - scholing van management en directie
 - scholing in het kader van taak- en functiebeleid
 - opleidingen voor schooltaken als BHV'er of ICT'er
2. Opleidingen op schoolniveau
 - teamcursussen in het kader van onderwijsontwikkeling
3. Bepaalde individuele opleidingen
 - scholing om de benodigde bevoegdheden te verkrijgen (b.v. lichamelijke oefening)
 - scholing om het functioneren te verbeteren
 - scholing in het kader van individuele professionalisering, voor zover dit binnen het budget valt dat in de cao per medewerker is vastgesteld
 - scholing in het kader van re-integratie.

Individuele en dagcursussen/bijeenkomsten worden op schoolniveau gepland, zowel organisatorisch als financieel. De school verantwoordt deze uitgaven in de jaarexploitatie.

Cursussen die niet rechtstreeks opleiden tot een taak of functie binnen de stichting/school of opleiden tot een functie/taak die voorlopig niet vrijvalt, worden niet betaald en kunnen desgewenst voor eigen rekening gevolgd worden. Als er wel een stichtings- of schoolbelang wordt geconstateerd kan een bijdrage in de studiekosten worden vastgesteld na afstemming met de personeelsfunctionaris. In dat geval geldt een terugbetalingsregeling (zie 2.3).

2.2 Andere bronnen

Opleidingstrajecten die in aanmerking kunnen komen voor bekostiging vanuit de Lerarenbeurs, worden altijd eerst ingediend bij de Lerarenbeurs.

Daarnaast kunnen (trainings)trajecten die ter voorkoming van ziekteverzuim worden ingezet mogelijk voor vergoeding door Loyalis in aanmerking komen en zijn re-integratietrajecten soms (gedeeltelijk) in een zorgverzekering opgenomen. Pas als dat niet het geval is, worden trajecten vergoed door Promes.

2.3 Terugbetaling

Verplichting tot terugbetaling van de vergoede studiekosten bestaat:

- Als er sprake is van ontslag op eigen verzoek voordat de studie met goed gevolg is afgerond
- Als de studie niet met goed gevolg is afgesloten op grond van omstandigheden die aan de werknemer te wijten zijn
- Als er sprake is van ontslag op eigen verzoek binnen een termijn van 3 jaar sinds de datum waarop de studie met goed gevolg is afgerond, tenzij de werknemer pensioengerechtigd is of in het RDDF is geplaatst.

Met de medewerker wordt een studiekostenovereenkomst afgesloten waarin de terugbetalingsregeling is opgenomen.

3. Scholingsplan van de school versus persoonlijk ontwikkelingsplan

3.1 Scholingsplan van de school

In het scholingsplan dat de scholen jaarlijks vaststellen, is de scholing opgenomen die nodig is om de doelen van de school te behalen. Vaak gaat het dan om teamscholing, die verplicht moet worden gevolgd door alle teamleden tijdens vooraf vastgelegde studiedagen. Deze studiedagen worden als taakuren opgenomen in het taakbeleid.

3.2 Individuele scholing

Individuele scholing wordt gevolgd naar aanleiding van een persoonlijk ontwikkelingsplan (zie 1.1). Om hieraan gestalte te geven, wordt binnen het taakbeleid 80 uur per medewerker (parttime naar rato) per jaar gereserveerd voor professionalisering. Er worden daarom jaarlijks afspraken gemaakt met de medewerker hoe – met welke professionaliseringsactiviteiten – deze uren worden ingevuld. Voor individuele professionalisering wordt gemiddeld € 500,- per fte op schoolniveau beschikbaar gesteld. Het is niet zo dat elke werknemer recht heeft op een budget van € 500,-: het geld wordt over het team verdeeld. Het kan dus gebeuren dat voor de professionalisering van de ene leraar 700 euro wordt uitgegeven en voor zijn collega 300 euro.

3.4. Begeleiding beginnende leerkracht



Stichting Promes
Industrieweg 1B-1 Meppel
Postbus 151 - 7940 AD Meppel

T 0522 - 27 81 20
info@stichtingpromes.nl
www.stichtingpromes.nl

MEMO / BELEIDSNOTITIE

Aan: Medewerkers en directie
Van: Werkgroep startende leraar
Datum: Mei 2019
Onderwerp: Onboarding en inductie startende leraar

Inleiding en aanleiding

Stichting Promes heeft als strategisch doel een lerende organisatie te willen zijn. De opdracht van Promes als lerende organisatie is het realiseren van kwalitatief hoogstaand onderwijs dat ertoe doet in deze tijd. Voor het onderwijs van morgen hebben we goedgeschoolde professionals nodig. Professionals die vanuit betrokkenheid de verbinding in de pedagogische driehoek kunnen vormgeven en die de verbinding met elkaar tot stand kunnen brengen. In dit licht is de ontwikkeling van de startende leraar bekeken: op welke manier kunnen wij onze startende leraren begeleiden van start- naar basisbekwaam en hoe kan de stichting ervoor zorgen deze starters aan de organisatie te binden?

Intern onderzoek heeft uitgewezen dat startende medewerkers binnen Stichting Promes vaak zoekende zijn. Er is bij deze starters behoefte aan structurele begeleiding, om goed wegwijs te raken op school of de scholen, maar ook om hun ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam vorm te kunnen geven. Op het moment van schrijven van dit beleidsdocument is de situatie dusdanig, dat de stichting er extra belang bij heeft om startende leraren te begeleiden naar kwalitatief goede leerkrachten, die behouden blijven voor de stichting. Dit omdat er in de jaren vanaf 2020 door natuurlijk verloop en minimale instroom een tekort aan leraren wordt verwacht. Naast het feit dat de stichting een goed werkgever wil zijn, die ontwikkeling van de leraar in het strategisch beleidsplan heeft benadrukt, is er dus een organisatorisch belang om de bezetting van de groepen op orde te houden. Op die manier kan het onderwijs aan kinderen zowel kwalitatief als kwantitatief op het gewenste niveau worden gehouden.

Dit beleidsdocument voorziet in de begeleiding van de startende leraar, van onboarding tot inductie. Het document gaat in op de inhoud van het onboarding- en inductieprogramma en op de verschillende functionarissen die het programma uitvoeren.

Het programma voor onboarding en inductie

Onboarding

Onboarding, letterlijk het 'aan boord brengen van', is bedoeld om de nieuwe medewerkers snel bekend te laten maken met de organisatie, zodat zij zich welkom voelen en daardoor betrokken raken bij de organisatie.

We onderscheiden twee categorieën: de invalkrachten en de externe sollicitanten.

Voor invalkrachten geldt dat ze met de poolmanager een intakegesprek voeren. In dat gesprek wordt een lijst voor indiensttreding ingevuld en wordt het inductieprogramma kort uitgelegd. Daarnaast is er een checklist voor het (door de stichting) aanmaken van een emailadres, toegangscodes etcetera: basisbenodigdheden om aan het werk te kunnen. Tijdens het intakegesprek ontvangt de invaller een welkomstpresentje.

Externe sollicitanten moeten dezelfde uitleg krijgen als de invalkrachten. Hun eerste contact met de school zal zijn met de schooldirecteur, die de afvinklijst voor indiensttreding met ze doorneemt.

De directeur introduceert de nieuwe medewerker bij de coach die vervolgens het inductieprogramma kort zal uitleggen.

We streven ernaar dat deze gesprekken uiterlijk 1 week voorafgaand aan de indiensttreding plaatsvinden. Vervolgens wordt de onboarding vormgegeven in de startbijeenkomst van het inductieprogramma, dit wordt verderop uitgewerkt.

Inductie

Het inductieprogramma omvat alle informatie die nodig is om de werkzaamheden, de collega's en de organisatiecultuur te leren kennen en voorziet in begeleiding die leidt tot een basisbekwame leraar. Het inductieprogramma is voor beide hierboven genoemde categorieën bedoeld. Daarnaast kunnen ook LIO-ers deelnemen aan delen van het programma: omdat zij nog in opleiding zijn en nog niet startbekwaam zijn, is er nog geen sprake van begeleiding naar basisbekwaam. Uiteraard komen er ook medewerkers in dienst die géén leerkracht zijn. Voor hen geldt dat zij deelnemen aan het onboardingsprogramma, maar niet aan het inductieprogramma zoals dat is beschreven voor de leerkracht. Hun professionele ontwikkeling wordt in afstemming met de schooldirecteur vormgegeven.

Het inductieprogramma is uitgewerkt voor 3 opeenvolgende jaren, waarin het eerste jaar het meest intensief wordt ingevuld. Dit programma heeft een verplichtend karakter, iedere leraar wordt geacht deel te nemen aan het programma, om zo deel uit te maken van de professionele, lerende organisatie die Stichting Promes voorstaat. In het eerste jaar is sprake van vijf vooraf geplande bijeenkomsten, waarvan de eerste – startbijeenkomst - plaatsvindt bij de start van het schooljaar. Een tweede bijeenkomst volgt na de herfstvakantie, de derde na de kerstvakantie, een vierde bijeenkomst wordt gepland eind maart en de vijfde zal plaatsvinden in de maand juni. Iedere bijeenkomst heeft een andere inhoud, maar borduurt wel voort op de voorgaande.

Plan van aanpak Inductie

Jaar 1:

Startfase, vijf bijeenkomsten;

Onboarding door middel van een **startbijeenkomst** (1^e van 5) begin schooljaar op stafbureau, max 1,15 uur

Deelnemers: iedereen die is gestart (of gaat starten) na de kerstvakantie van afgelopen schooljaar. Instroom in inductieprogramma alleen als voor kerstvakantie is gestart. Medewerkers die na de kerst aan het werk gaan, gaan na de zomervakantie starten met het inductieprogramma (startbijeenkomst).

Agenda:

- Welkom heten door Wim, bloemetje uitdelen
- Kennismakingsronde
- Filmpje strategisch beleidsplan, 6 van Promes
- **Plan van aanpak voor inductie** uitleggen
- uitleg rollen: startende leerkracht, mentor/maatje, directeur, **coach**
- Sharepoint uitleggen
- Heb je alles gekregen? Checklist uitdelen (volgende bijeenkomst bespreken)

2^e bijeenkomst:

- uitleg Youforce, RAP, Meesterlijk Bekwaam, Lerarenacademie (peilen behoefte).
- Feedbackmoment (checklist, wat heb je meegemaakt? Wat heb je nodig?)
- Peilen behoefte inhoud 3^e bijeenkomst

3^e bijeenkomst:

- inhoud naar behoefte.
- Feedbackmoment
- Peilen behoefte Lerarenacademie voor bijeenkomst 4.

4^e bijeenkomst:

- Deel uit cursus Lerarenacademie
- Uitleg aannamebeleid, volgend schooljaar.

5^e bijeenkomst:

- evaluatie van het jaar en inductieprogramma.
- Gezamenlijke afsluiting.

Jaar 2:

Verdiepende fase lerarenacademie. Workshops, intervisie

- 1^e bijeenkomst rond herfstvakantie
- 2^e bijeenkomst februari
- 3^e bijeenkomst april
- 4^e bijeenkomst juni: evaluatie van het jaar, wat is voor volgend jaar nodig?

Jaar 3:

Verdiepende fase lerarenacademie. Workshops, intervisie

- Naar behoefte

Het doel van het inductieprogramma:

- Het creëren van binding met de startende leerkrachten met de Stichting
- Het begeleiden van start- naar basisbekwaam van starters binnen Stichting Promes

Uit diverse onderzoeken blijkt dat een inductieprogramma het meest succesvol is als er naast de directeur en het maatje op school ook sprake is van een coach. Deze kan – zonder dat er sprake is van een hiërarchische verhouding – de leraar helpen met het verbeteren en uitbreiden van de competenties, om starters optimaal te begeleiden. Het traject voorziet dan ook in inzet van een coach, in dienst van Promes die bovenschools acteert. Hierbij is de poolmanager de coach als het gaat over invalkrachten die op verschillende scholen in korte invalwerkzaamheden worden ingezet. Daarnaast is er een interne (bovenschoolse) coach voor de medewerkers die gedurende langere tijd op een school gaan werken. Voor de omvang van de inzet van de coach wordt uitgegaan van 15 tot 20 uur per jaar in het eerste jaar. In het tweede en derde jaar is de inzet naar behoefte en in overleg met de schooldirecteur.

Begeleidingstraject

1^e jaar:

- Starten met driegesprek leerkracht, coach, directeur
- Nulmeting door leerkracht d.m.v. Meesterlijk Bekwaam
- Gesprek directeur, afspraken ontwikkeling
- Lesbezoek coach, bespreken ontwikkeling
- Ontwikkelgesprek o.b.v. nieuwe invoer Meesterlijk Bekwaam met directeur
- Lesbezoek coach, bespreken ontwikkeling en ervaringen
- Lesbezoek coach, voortgang bespreken
- Beoordelingsgesprek directeur
- Driegesprek eind van het jaar

2^e en 3^e jaar:

- Starten met driegesprek leerkracht, coach, directeur, afspraken maken over het te volgen tijdpad (afhankelijk van ontwikkelbehoefte).
- Afsluiten met beoordelingsgesprek.
- Driegesprek eind van het jaar.

De verschillende rollen

Naast de startende leerkracht zelf zijn er rollen weggelegd voor drie functionarissen. In onderstaand schema is uitgewerkt. De schooldirecteur heeft een rol als 'regelaar' en beoordelaar. Het maatje of de mentor op school is het directe aanspreekpunt voor de starter als deze praktische vragen heeft. De coach voert de inhoudelijke begeleiding uit. Daarbij worden de volgende aandachtspunten genoemd:

- De schooldirecteur voert gesprekken met de mentor/maatje. Deze mentor is het doorgeefluik naar de directeur, die de coach kan inschakelen (de directeur beslist hierover, niet de mentor). De mentor kan niet direct naar de coach, de starter zelf kan dat wél.
- In het eerste driegesprek (starter, directeur, coach) wordt de ethiek van de coach besproken en vastgelegd: de coach mag geen doorgeefluik naar de directeur zijn, de starter moet op basis van vertrouwen met een coach kunnen praten.
- In gesprekken met de directeur, starter en coach is de coach leidend.

Taakomschrijving directeur
Taken: M.b.t. mentor: • Aanstellen en aansturen van de mentor • Periodieke gesprekken voeren met de mentor (en de starter) over de voortgang M.b.t. starter • Rondleiding door de school • Gesprekencyclus uitvoeren zoals genoemd in het protocol. • Voortgang van de ontwikkeling van de starter borgen in samenwerking met de coach M.b.t. coach • Overleg met coach over voortgang. • Coach inschakelen naar behoefte • Voortgang van de ontwikkeling van de starter borgen in samenwerking met de coach

Taakomschrijving coach
Taken: • Intakegesprek bij inschrijving. • Coaching traject uitvoeren zoals genoemd in het protocol. • Lesbezoeken uitvoeren zoals genoemd in het protocol. • Gesprekencyclus uitvoeren zoals genoemd in het protocol. • Voorzitter Starters bijeenkomsten • Beheerder sharepoint starters • Vastleggen van lijnen van vertrouwen. Hoe gaan we om met zorgelijke informatie; vastleggen op voorhand met directeur • Overleg met directeur over starter, op aanvraag of bij bezoeken/afstemming • Eerste aanspreekpunt van de starters op het gebied van vraagstukken, problemen (overstijgende zaken m.b.t. Maatje). • Coaching naar behoefte naast de vaste activiteiten • De coach laat de startende collega leren vanuit persoonlijke of complexe vraagstukken, klas overstijgend. • Altijd bereikbaar voor de starter voor vragen, directe lijn. • Opstellen van het vervolg>> actief bezig zijn met eigen ontwikkeling.

Taakomschrijving mentor/maatje
Taken: • Uren in cupella; 20-30 • Het eerste welbevinden positief stimuleren • Eerste aanspreekpunt • Wegwijs maken in het dagelijks reilen en zeilen binnen de school(cultuur) • Monitoren van voortgang • Signalering naar directeur • Coaching bij kleine problemen • Tweewekelijkse gesprekken • Eerste opvang bij vragen en problemen op klassikaal gebied. • Algemene gang van zaken bewaken • Leerlingen bespreken. • Differentiatie bespreken. • Cultuur expert binnen de school. • Gesprekken voeren met directeur om voortgang te bespreken (directeur, Mentor, starter) 1x per maand

3.5. Gesprekkencyclus

Beoordeling en gesprekkencyclus

Stichting Promes heeft in haar strategisch beleidsplan beschreven dat ze de Meppeler en Staphorster gemeenschap wil laten zien dat de kinderen binnen ons onderwijs zich als persoon kunnen ontwikkelen. Wij leren de kinderen kennis en vaardigheden die zij in de toekomst nodig hebben om tot een volwaardige deelnemer van onze samenleving te kunnen functioneren. Wij geven onze leerlingen mee dat zij verantwoordelijkheid dragen voor zichzelf, de ander en de omgeving. Om die opdracht goed in te kunnen vullen, heeft Stichting Promes medewerkers nodig die daartoe in staat zijn. Die zich ook blijven ontwikkelen, hun vaardigheden mee-ontwikkelen met de snel veranderende samenleving van de 21^{ste} eeuw. De stichting beschrijft dit onder de noemer 'Professioneel Kapitaal' in het strategisch beleidsplan en stelt ook middelen ter beschikking om de professionalisering vorm te kunnen geven. Om de ontwikkeling van medewerkers te kunnen monitoren, is er een gesprekkencyclus. Dit is iets wat niet alleen de stichting als werkgever noodzakelijk vindt, maar ook in de cao voor het Primair Onderwijs een plek heeft, evenals in wetgeving.

In het Statuur Sociaal Beleid van de cao PO is het volgende opgenomen:

De doelstellingen van het sociaal beleid zijn:

- het vormgeven van een zodanige organisatie en aan zodanige gezagsverhoudingen, dat de werknemers kunnen en willen bijdragen aan het goed functioneren van de instelling;*
- het zodanig organiseren van de werkzaamheden, dat er sprake is van zinvolle arbeid met zo groot mogelijke bevoegdheden en verantwoordelijkheden, die passen bij ieders aanleg, capaciteit en ambitie;*
- het betrekken van de werknemers bij het inrichten van de eigen werksituatie en bij de beleidsvorming binnen de instelling;*
- het scheppen van voorwaarden die de werknemer in staat stellen zich verder te ontplooiën; het bevorderen van het welzijn, de gezondheid en de veiligheid van de werknemers;*
- het binnen de mogelijkheden van de instelling bieden van goede materiële voorzieningen volgens voor een ieder inzichtelijke, zo objectief mogelijke, criteria.*

Een bestuur kan hieraan onder andere uitvoering geven door: *“het volgens een vastgestelde uitvoeringsregeling voeren van functioneringsgesprekken respectievelijk uitvoeren van beoordelingen, teneinde de communicatie te bevorderen over de wijze waarop en de omstandigheden waaronder de taak van de werknemer wordt verricht en welke ontwikkelingen hij zal doormaken”*

Het is dus nodig om een vastgestelde uitvoeringsregeling te hebben. Die heeft Promes, waarbij gesteld kan worden dat de cyclus zoals die is vastgesteld ook voldoet. De regeling kan wel gemoderniseerd worden, waardoor er een cyclus ontstaat die – passend bij het strategisch beleid van de stichting – ontwikkelingsgericht is. Op die manier is er ook aansluiting bij het sociaal beleid uit de cao.

De formele gesprekkencyclus

Het doel van de gesprekken is om de medewerkers tot ontwikkeling te brengen, zodat op de scholen het best mogelijke onderwijs wordt gegeven met de best mogelijke ondersteuning. Voor leraren en schooldirecteuren geldt dat zij hun bekwaamheid moeten aantonen om geregistreerd te kunnen worden en blijven, maar ook voor de onderwijsondersteunende functionarissen is het belangrijk dat zij zich blijven ontwikkelen. Voor iedere medewerker is het prettig om het gesprek over de ontwikkeling te (blijven) voeren, te weten waar zij goed in zijn en waar zij zich verder in kunnen ontwikkelen om binnen (en soms buiten) de stichting zo goed mogelijk inzetbaar te blijven.

Er is een formele vierjarige cyclus, waarin gestart wordt met het maken van ontwikkelingsgerichte loopbaanafspraken: het persoonlijk ontwikkelingsgesprek waarin een persoonlijk ontwikkelingsplan wordt besproken. Dat persoonlijk ontwikkelingsplan is de basis voor de twee ontwikkelgesprekken die volgen, waarna in het laatste, vierde jaar een waarderingsgesprek plaatsvindt waarin wordt vastgesteld of de gemaakte afspraken zijn behaald. Daarna start de formele cyclus opnieuw.

Gesprek	Vorbereiding	Gesprekswijze	Eindresultaat
Startgesprek (jaar 1)	De medewerker formuleert doelen om in de komende vier jaar aan te werken en koppelt acties aan de doelen: op welke manier kunnen de doelen daadwerkelijk worden behaald? Wat heeft de medewerker hiervoor nodig? Opleiding/begeleiding?	Medewerker en leidinggevende bespreken de inhoud van het plan, past het plan bij de doelen van de school, is er overeenstemming over de doelen die de medewerker stelt en welke afspraken worden gemaakt over het bereiken van die doelen.	Persoonlijk ontwikkelingsplan
Ontwikkelgesprek (dit vindt 2 maal plaats, jaar 2 en 3)	Het persoonlijk ontwikkelingsplan	Samen wordt gekeken naar de resultaten tot nu toe, het huidige functioneren en het verloop van het ontwikkelplan. Samen wordt besproken of en welke hulp en/of ondersteuning nodig is om doelen te realiseren. Het gesprek is een dialoog waarin zowel werkgever als werknemer kunnen aangeven hoe het gaat.	De resultaten en afspraken worden vastgelegd.
Waarderingsgesprek (jaar 4)	Ter voorbereiding voor dit gesprek schrijven zowel leidinggevende als medewerker op wat bereikt is en welke ontwikkelingen gemaakt zijn. In de waardering kan gebruik worden gemaakt van feedback van collega's en van een lesbezoek van de direct leidinggevende.	In dit gesprek worden de overeengekomen punten uit het startgesprek en de ontwikkelgesprekken en resultaten van de medewerker geëvalueerd en door de leidinggevende gewaardeerd.	De leidinggevende bepaalt wat de waardering is. Dit wordt vastgelegd

Binnen Stichting Promes wordt een instrument voor het bijhouden en verbeteren van de bekwaamheid van leraren gebruikt. Invulling hiervan dient als basis voor de te voeren gesprekken. De formulieren die in dit instrument beschikbaar zijn, worden gehanteerd. Voor OOP wordt een eigen formulier gebruikt.

Als er meer ontwikkeling nodig is

Het kan nodig zijn om vaker gesprekken te voeren dan in de formele gesprekkencyclus zijn opgenomen. Dat gebeurt in drie situaties:

- De startende medewerker;
- De zieke medewerker;
- De disfunctionerende medewerker.

Startende medewerkers, waaronder de startbekwame leerkrachten die zich door middel van regelmatige feedback op hun handelen in de klas kunnen ontwikkelen tot basisbekwame leerkracht, zullen vooral in het begin vaker gevolgd moeten worden. Het voeren van tussentijdse voortgangsgesprekken (in aanvulling op de formele gespreksmomenten), waarbij de vorderingen en vervolgspraken worden vastgelegd, is daarbij nuttig.

Voor de zieke medewerker geldt dat het verzuimprotocol wordt gevolgd, waarbij verzuimgesprekken worden gevoerd. Het verzuimprotocol staat beschreven in het document "Verzuimbeleid 2017".

Ook kan het voorkomen dat de medewerker (al dan niet leraar) zich in zodanige mate moet ontwikkelen dat er snel verbetering moet plaatsvinden. Als de directeur dit signaleert, treedt deze in overleg met de personeelsadviseur en met de medewerker zelf, om een op maat gesneden traject af te stemmen. Afspraken hierover worden vastgelegd in het personeelsdossier. Als een directeur van oordeel is dat er sprake is van disfunctioneren, is het van belang dat de medewerker de gelegenheid wordt geboden tot het verbeteren ervan. In dat geval worden in ieder geval de volgende stappen doorlopen:

- | |
|---|
| 1. Laat de betrokken werknemer weten dat er – gebaseerd op een beoordeling van de leidinggevende - op zijn functioneren kritiek bestaat en meld hem dat zijn functioneren zal worden gevolgd. |
| 2. Leg de feiten met betrekking tot het functioneren van de betrokken werknemer vast. De relevante feiten en omstandigheden dienen <u>zo exact mogelijk</u> te worden beschreven, dat wil zeggen naar tijd, plaats en inhoud geconcretiseerd en in voorkomende gevallen voorzien van de namen van degenen die omtrent het functioneren van de betreffende werknemer verklaringen hebben afgelegd. |
| 3. Bevestig de kritiek naar de betreffende werknemer en maak hem erop attent dat een continuering van zijn functioneren uiteindelijk tot ontslag kan leiden. Neem waar mogelijk maatregelen ter begeleiding van de betrokkene. Hierover wordt overleg gevoerd met de personeelsadviseur. <ul style="list-style-type: none">- Er vindt een nulmeting plaats (o.b.v. de SBL competenties) door een assessor van een extern bureau. (Verbeter) doelen worden geformuleerd.- Maatregelen die genomen kunnen worden zijn het inzetten van verplichte in- of externe coaching, afhankelijk van waarop de verbetering plaats moet vinden.- Aan de medewerker wordt bevestigd dat de coaching wordt ingezet met het doel het functioneren te verbeteren, tevens wordt afgesproken hoeveel tijd (gemiddeld drie tot zes maanden) de medewerker hiervoor krijgt. Er worden heldere doelen vastgelegd, b.v. het didactisch handelen moet verbeterd zijn waarbij alle afgesproken indicatoren voldoende moeten zijn. In het geval van leraren wordt als niveau basisbekwaamheid, danwel vakbekwaamheid (bij ervaren leerkrachten) verlangd.- Na verloop van de afgesproken periode van drie tot zes maanden wordt bepaald in hoeverre de verbetering heeft plaatsgevonden. Dit gebeurt door eigen observatie van de directeur en een tussen- of eindmeting door het externe bureau (en bij voorkeur dezelfde assessor) dat de nulmeting heeft uitgevoerd.- Als verbetering wordt waargenomen en er sprake is van een positief verloop van het verbetertraject, met voldoende resultaat, dan wordt het traject afgesloten. |

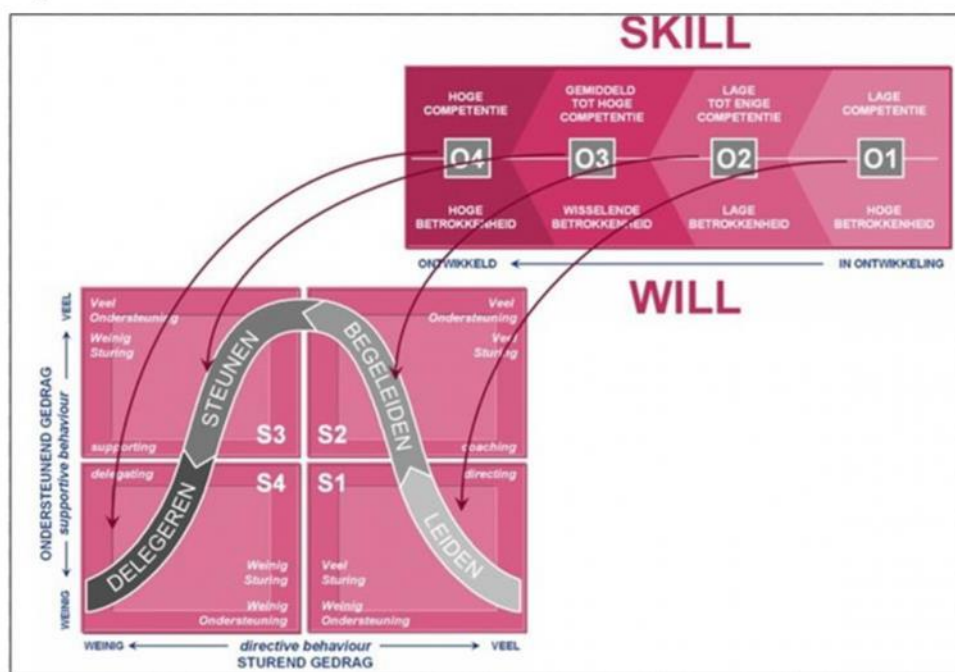
- Het kan ook zijn dat er verbetering zichtbaar is, maar nog onvoldoende is. In dat geval wordt het verbetertraject met een vergelijkbare periode verlengd en moet aan het eind van die periode sprake zijn van voldoende functioneren (basis- danwel vakbekwaam niveau) om ontslag te voorkomen. Ook dat wordt schriftelijk bevestigd. Dezelfde stappen als hierboven worden gevolgd, afgesloten met een eindmeting en een beoordeling door de schooldirecteur.
- Gedurende het traject is het van belang om van gesprekken verslagen te maken, die door de gesprekspartners ondertekend worden.

Bij het uitblijven van verbetering wordt het traject als volgt vervolgd:

- | | |
|-----|---|
| 4. | Bij het uitblijven van verbetering na verloop van de afgesproken periodes dienen alle verzamelde gegevens aan de werknemer te worden voorgelegd. Aan de werknemer moet worden gevraagd daarop schriftelijk commentaar te geven. |
| 5. | Indien de feiten niet kunnen worden weerlegd en ook niet kan worden gewezen op verontschuldigende factoren dient de betrokkene te worden geïnformeerd over de conclusie dat hij niet in zijn functie kan worden gehandhaafd. |
| 6. | Beraad over andere maatregelen dan ontslag, bijvoorbeeld overplaatsing. |
| 7. | Beraad over de meest gereede ontslaggrond. |
| 8. | Schriftelijk kenbaar maken van het voornemen tot ontslag op grond van ongeschiktheid voor de functie. |
| 9. | Gelegenheid tot geven van een reactie. |
| 10. | Na afweging van voornemen en reactie kan een definitief besluit worden genomen. |

- Bijlage: Een ontwikkelingsgerichte cyclus

Hoe wordt een cyclus ontwikkelingsgericht? Dit kan door het motivatiekwadrant van Hersey en Blanchard te gebruiken. Zij zijn de grondleggers van de theorie dat er situationeel leidinggegeven moet worden, gebaseerd op de motivatie en de bekwaamheid van de medewerkers. Een medewerker die graag wil en ook kan, kan door een leidinggevende meer vrijheid gegeven worden dan een medewerker die wel wil, maar niet kan. Door te bepalen in welke kwadrant de medewerker zich bevindt, kan de leidinggevende de wijze van begeleiding inzetten. De kwadranten van Hersey en Blanchard zien er als volgt uit:



Kwadrant S1: over het algemeen de startende medewerker (startbekwame leerkracht): het vak moet nog in de praktijk geleerd worden maar er is sprake van een hoge motivatie. Deze medewerker heeft leiding nodig: veel sturing op de ontwikkeling, maar weinig ondersteuning in hun motivatie;

Kwadrant S2: een medewerker die vastloopt: de competentie blijft achter, evenals de motivatie. De leidinggevende moet begeleiden, dus sturen en ondersteunen, want zowel de competentie als de motivatie/betrokkenheid moeten verbeteren;

Kwadrant S3: een medewerker met veel ervaring (basisbekwame of vakbekwame leerkracht) die de competenties wel heeft ontwikkeld, maar bij wie het ontbreekt aan motivatie. Deze medewerker hoeft niet zozeer in het kunnen te worden gestuurd, maar moet worden ondersteund in de motivatie;

Kwadrant S4: de ervaren en gemotiveerde medewerker (basisbekwame of vakbekwame leerkracht). Deze heeft weinig sturing en ondersteuning nodig en kan door middel van 'delegeren' vrij autonoom aan het werk. Houd hierbij wel het gesprek gaande over het behouden en verbeteren van kwaliteit en motivatie, wellicht zijn er doorgroeiwensen. Vergeet in het geval van leerkrachten niet door te ontwikkelen van basisbekwaam naar vakbekwaam.

4. Algemene uitgangspunten

4.1. Onze stip op de horizon

Onze stip op de horizon in 2022

De scholen van de stichting Promes verzorgen onderwijs dat nauw aansluit op de snel veranderende maatschappij. Dit betekent dat er veel dynamiek heerst in de scholen. Dynamiek die wordt veroorzaakt door een continue ontwikkeling van onderwijsaanbod, pedagogisch/didactische inzichten, nieuwe organisatievormen en een stevige verbinding met de wereld buiten de school.

In de turbulentie van het bovenstaande is het van belang om met elkaar in verbinding te blijven. Ten aanzien van het lerende kind betekent dit goede relaties in de pedagogische driehoek leerling – leerkracht – ouder. De leerkracht heeft hierbij o.a. de rol van relatiemanager.

Op school- en stichtingsniveau krijgt de verbinding vorm door reflectie, delen van expertise en samenwerken. De samenwerking is niet alleen intern gericht, maar juist ook extern. De samenwerking met Stad en Esch zal de komende jaren intensiever worden, evenals de samenwerking met aanpalende maatschappelijke organisaties.

De stichting Promes wilt deze stip op de horizon in 2022 realiseren door invulling te geven aan het gedachtegoed van de lerende organisatie.

De wereld om ons heen verandert, steeds sneller, steeds ingrijpender. Een school is geen geïsoleerde instelling maar maakt deel uit van deze snel veranderende omgeving. Een aanpak die tien jaar geleden prima werkte, blijkt bij kinderen die opgroeien in onze tijd veel minder effectief. Andere benaderingen zijn nodig, ander gedrag en andere bekwaamheden zijn vereist. De veranderingen in de omgeving vragen van de mensen die in de school werken dat ze dingen gaan doen die ze eerst niet deden en ook niet konden. De gedragsverandering die daartoe noodzakelijk is, komt niet vanzelf. Ze zal geleerd moeten worden. Door te leren kunnen leraren beter inspelen op de nieuwe eisen en daardoor hun werk prettig en effectief maken, zowel voor zichzelf als voor de leerlingen. Door te leren krijgen leraren inzicht in de eigen opvattingen en in het eigen handelen. Ze werken samen om te leren van kennis, inzichten en ervaringen van anderen. Een school, die bewust beleid voert om deze uitgangspunten te realiseren, noemen we een lerende school!

De opdracht van Promes als lerende organisatie is het realiseren van kwalitatief hoogstaand onderwijs dat ertoe doet in deze tijd. Een groot knelpunt bij de ontwikkelingen in het onderwijs gedurende de afgelopen decennia is dat er wel aandacht is voor het leren van de leerlingen maar niet voor het leren van de leraren: veel nieuwe ideeën en plannen voor een ander primair proces zonder na te denken over de vraag: "Hoe leren de leraren dit?"

We hebben in de school dus eigenlijk te maken met twee primaire processen: het leren van de leerlingen én het leren van de leraren. Beide krijgen in een lerende school veel aandacht. Leraren ontwikkelen zich alleen als de context waarin ze werken hen daartoe inspireert, uitnodigt en ondersteunt. De lerende school is dan ook geen cliché, maar een noodzaak om tot ontwikkeling te komen.

Boeiend Onderwijs.

Binnen Boeiend Onderwijs worden kinderen vaardigheden aangeleerd die ze nodig hebben om een leven lang gemotiveerd te blijven om te leren. Binnen deze vorm van onderwijs wordt aangesloten

bij de leerstijlen van de kinderen en de manier waarop zij het beste leren. Zij kunnen zo de leerdoelen behalen op de wijze waar ze goed in zijn en waar ze plezier in hebben. Deze leerdoelen hebben niet alleen betrekking het verwerven van kennis, maar ook op het verwerven van vaardigheden om zich als persoon te ontwikkelen die heeft geleerd (mede)verantwoordelijk te zijn voor zichzelf, de ander en zijn omgeving. Hiermee wordt ook de verbinding gelegd met de kernwaarden van het openbaar onderwijs.

Boeiend Onderwijs is een leersysteem waarin alle aspecten van onderwijs met elkaar samenhangen. De leerkracht biedt het onderwijs in samenhang aan, binnen betekenisvol leren. Er wordt ruimte geboden om de leerlingen ontdekkend en ontwerpend te laten leren. Verschillende werkvormen worden ingezet om de lesdoelen te bereiken. In toenemende mate wordt met behulp van ICT ingezet op gepersonaliseerd leren. Zo wordt onderwijs op maat verzorgd om aan te sluiten bij de pedagogische en didactische behoeften van elk kind en wordt leren leuk!

Boeiend onderwijs betekent ook nieuwe wegen zoeken in de samenwerking met het voortgezet onderwijs. Beide schoolorganisaties onderzoeken via ontdekkend en ontwerpend leren hoe zij de overgang van po naar vo voor leerlingen en ouders zo soepel mogelijk kunnen laten verlopen door leerstofaanbod en werkwijzen nadrukkelijk op elkaar af te stemmen.

We laten ouders zien hoe we Boeiend Onderwijs vormgeven en waarom. Op deze manier creëren we voorwaarden om thuis- en schoolsituatie dichter bij elkaar te brengen en zo de relaties binnen de pedagogische driehoek te versterken.

Dit vraagt van onze schoolleiders en leerkrachten een ontwikkelingsgerichte houding, waarin reflectie, eigenaarschap, opbrengstgerichtheid, samenwerken en creativiteit samen komen.

De opdracht bij Boeiend Opbrengstgericht Onderwijs is dat elke leerkracht werkt vanuit moreel besef, passie en vakkundigheid. De schoolleider werkt vanuit een systeemgerichte benadering (systeemleiderschap) om ervoor te zorgen dat het onderwijs op de Promesscholen de transitie maakt van “dagmenu” (instructivisme) naar “rijk gevuld onderwijsbuffet” (constructivisme).

Elke leerkracht werkt dus aan zijn didactische gereedschapskist. Niet in zijn eentje maar door verbinding te zoeken in bijvoorbeeld het vormen van professionele leergemeenschappen.

Profilering

Ouders bereiden zich steeds beter voor op hun keuze voor een basisschool voor hun kind(eren). Dit betekent voor onze scholen dat zij expliciet aandacht moeten besteden aan hun presentatie aan de omgeving en stil moeten staan bij de vraag: Wat vraagt de ouder van ons? In zijn algemeenheid verwacht de ouder het beste voor zijn kind; hoge kwaliteit, een dynamische omgeving, duidelijkheid over waar de school voor staat en een open relatie met de school (lees leerkracht).

We willen onze potentiële ouders (klanten) een keuze bieden door middel van een pluriform onderwijsaanbod. Dit betekent dat onze scholen zich profileren op onderwijsconcept, leerstofaanbod en/of ondersteuningsprofiel. Het is de taak van de Stichting om de scholen hierin te ondersteunen en te stimuleren.

Dit vraagt van ons als organisatie dat onze medewerkers met passie en trots de verbinding weten te leggen tussen ouder – leerling – leerkracht. Daarbij handelen zij vanuit de identiteit van het openbaar onderwijs, de onderwijsbehoefte van de leerling en de informatiebehoefte van de ouder.

In onze kindcentra voor kinderen van 2 t/m 12 jaar combineren we ons onderwijsaanbod met

kinderopvang , waardoor wij voor ouder en kind een stabiele en veilige speel-/leeromgeving bieden. Daarnaast werken we nauw samen met maatschappelijke organisaties die een ondersteunende rol kunnen vervullen voor onze leerlingen en hun ouders.

4.2. De stip op de horizon van OBS de Berkenhorst

4.2.1 Onze missie en visie

In schooljaar 2016-2017 heeft De Berkenhorst een nieuwe missie en visie gekregen. De visie bestaat uit een vijftal pijlers.

OBS de Berkenhorst is een openbare basisschool. Dit betekent dat de school openstaat voor alle leerlingen, ongeacht godsdienst, levensovertuiging, ras, kleur, sekse of geaardheid. Openbaar onderwijs is ontmoetingsonderwijs, waarbij de school een afspiegeling is van onze samenleving.

Ons motto is "Samen groeien!"

Missie:

OBS De Berkenhorst wil haar leerlingen voorbereiden op een snel veranderende wereld. Door het aanbieden van kennis en vaardigheden helpen we onze leerlingen bij hun ontwikkeling tot gelukkige, verantwoordelijke, creatieve personen met moreel besef. Dit doen we in partnerschap met onze leerlingen, hun ouders en de omgeving van de school. Zo helpen we samen onze leerlingen om te groeien met hun hoofd, hart en handen!

Visie:

1. Samen zijn: We willen een veilige plek zijn voor onze leerlingen. Dit betekent dat we onze leerlingen leren omgaan met zichzelf en met de ander. Kernwoorden hierbij zijn positivisme, respect, reflectie en autonomie.

2. Samen werken: Wij zijn een kleine dorpsschool, waar de leerlingen van alle groepen bij elkaar betrokken zijn. Dit betekent dat kinderen van alle leeftijden samenwerken en –spelen. Wij maken binnen ons onderwijs gebruik van uitdagende, coöperatieve werkvormen. Samen werken betekent ook dat we het belang inzien van het partnerschap tussen de school, onze leerlingen, hun ouders en de omgeving.

3. Samen leren: Wij zijn er van overtuigd dat leren nooit ophoudt. We zijn constant in ontwikkeling en leren in alle lagen. Ook weten we dat leren met vallen en opstaan gaat. Wij willen de ruimte bieden om te ontdekken en streven ernaar een uitdagende leeromgeving te creëren voor onze leerlingen, waarin ieder kind optimaal uitgedaagd kan worden.

4. Samenhang: Wij willen betekenisvol onderwijs geven. Dit betekent dat we onze leerlingen willen meegeven dat wat zij leren ‘echt’ is en niet op zichzelf staat. De samenhang zien we ook terug in de doorgaande lijn die we binnen de school hebben op het gebied van de leerstof.

5. Samen uniek: Wij erkennen de eigenheid van ieder kind. Iedereen is verschillend. Naast het sterke gevoel van verbondenheid op onze school, streven wij ernaar dat ieder kind zijn eigen unieke talenten in beeld krijgt en kan ontwikkelen. Zo helpen wij de kinderen te worden wie zij willen zijn.

Streefbeelden

OBS de Berkenhorst heeft op meerdere manieren data verzameld om te komen tot beleidsstappen

voor de komende periode.

Hierbij valt te denken aan:

- Ouder-, leerling- en teamtevredenheidsspeiling via Succes!Spiegel
- Panelgesprekken
- Opbrengsten van methode -en niet methodegebonden toetsen
- Opbrengsten vanuit observaties

Vanuit deze optiek zijn dit onze streefbeelden, waarop de focus van onze ontwikkeldoelen in de beleidsperiode 2019-2023 liggen:

1. Op OBS de Berkenhorst geven wij vorm aan "Ruimte voor Leren", waarbij leerlingen onderwijs krijgen waarin ze volop zicht hebben op hun eigen ontwikkeling, gerichte doelen kunnen stellen en hierop kunnen evalueren en reflecteren. Hierbij zijn leerkrachten en ouders partners in opvoeding en ontwikkeling.

2. Het aardrijkskunde-, geschiedenis-, natuur -en techniekonderwijs wordt geïntegreerd aangeboden, in een betekenisvolle context, waardoor leerlingen kennis en vaardigheden ontwikkelen om ontdekkend en onderzoekend leren vorm te geven. Hierbij zal o.a. gekeken worden naar ateliers, unitonderwijs of andere mogelijkheden hiertoe.

3. De invoering van een geïntegreerde wereldoriëntatiemethode gaat als opmaat gebruikt worden om de mogelijkheden te onderzoeken voor groepsdoorbrekend en thematisch werken, waarbij meer nadruk komt te liggen op de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen en steeds minder op de indeling van leerlingen in jaargroepen.

4. OBS de Berkenhorst is een groeischool, waar leerlingen vanuit de gedachte van het Openbaar Onderwijs, met elkaar leren en spelen. Vanuit die gedachte gaan we actief kijken hoe we leerlingen en hun ouders kunnen binden aan onze school, ons zichtbaarder maken in het dorp en inzetten op het verbeteren van het imago van de school. Hierbij betrekken we verschillende stakeholders.

5. We willen ouders meer betrekken bij ons onderwijs. Dit betekent dat we ouders actief betrekken bij het leerproces van hun kinderen door o.a. driehoeksgesprekken en meeloopdagen. Ook willen we ouders informeren en meenemen in de onderwijsontwikkeling van de school. Hierbij kan gedacht worden aan panelgesprekken, inspraakavonden, ouderenquêtes. Ten slotte ligt er een grote uitdaging om onze anderstalige ouders in school te krijgen en mee te nemen in bovengenoemde.

6. OBS de Berkenhorst wil een school zijn waar we kwalitatief goed onderwijs geven. Dit doen we door onze leerlingen uitstekend in beeld te hebben door kind- en oudergesprekken, het

Kindvolgmodel en de analyse van (niet-)methodetoetsen. Dit vraagt van het team dat we ons blijven bekwamen tot uitstekende snappers van onze leerlingen, zodat we zoveel mogelijk data over leerlingen kunnen verzamelen.

7. De Berkenhorst wil voor zijn leerlingen een uitstekende doorgaande lijn realiseren, zodat ieder kind zich optimaal kan ontwikkelen. Dit vraagt een goede en laagdrempelige samenwerking met onze partners van Peutergroep 't Speulhuus, Doornij Stippesap en met het vervolgonderwijs, waaronder het voortgezet onderwijs. Dit vraagt dat we het vervolgsucces van onze leerlingen actief zullen volgen en deze zullen evalueren.

8. Tenslotte blijft OBS de Berkenhorst inzetten op een goed pedagogische klimaat, zoals een kleine school deze kan bieden. Dat betekent laagdrempeligheid, betrouwbaarheid, korte lijnen en aandacht voor ieder kind.

5. OP - Onderwijsproces

5.1. OP1 - Aanbod

5.1.1. Sociaal emotionele ontwikkeling

We willen de kinderen houdingen en vaardigheden bij brengen om zich in onze complexe maatschappij te kunnen handhaven.

We stimuleren de sociale en emotionele ontwikkeling van het kind door het bevorderen van het zelfvertrouwen en het leren omgaan met gevoelens, wensen en opvattingen van jezelf en anderen. Daarnaast willen we onze leerlingen burgerschap, zelfstandigheid en zelfredzaamheid bijbrengen.

Vanzelfsprekend gedragen kinderen zich in een groep niet altijd zoals we dat graag zouden willen. Om hier aandacht aan te geven, hebben we de beschikking over de methode Kwink, gericht op onderstaande indicatoren..

- De bevordering van de sociale competenties.
- Openheid naar de samenleving en de diversiteit daarin, alsmede van bevordering van deelname aan en betrokkenheid bij de samenleving.
- Bevordering van basiswaarden en van de kennis, houdingen en vaardigheden voor participatie in de democratische rechtsstaat.
- Een leer- en werkomgeving waarin burgerschap zichtbaar is en die de leerlingen mogelijkheden biedt om daarmee zelf te oefenen.

Wanneer een leerling niet genoeg blijkt te hebben aan het aanbod van Kwink zal dit meegenomen worden in de zorgcyclus. Het onderzoeken welke extra hulp een kind nodig heeft op het gebied van de sociaal emotionele ontwikkeling kan in eerste instantie via de intern begeleider. Wanneer dit niet voldoende is kan een leerkracht op het samenwerkingsverband terugvallen of school schakelt een externe onderzoeker in.

5.1.2. Leren leren

Leren leren

De afgelopen jaren heeft de Berkenhorst zich sterk gericht op "ruimte voor leren". Onder deze noemer heeft de school zich ontwikkelt van een onderwijscontext waarbij de leerkracht de leiding had over het onderwijs en leerlingen het onderwijs consumeerden naar een situatie waarbij de leerkracht onderwijs faciliteert en de leerling mede-eigenaar is van zijn eigen leerproces. Hierbij leggen we de nadruk op het leren in een betekenisvolle context, waarbij leerlingen elkaar kunnen voorzien van goede feedback, contact met elkaar maken, kunnen samenvatten wat de ander heeft gezegd en checken of het klopt wat ze denken. Dat vraagt door alles heen vertrouwen in jezelf en de ander, waardoor kinderen leren dat ze dicht bij zichzelf mogen blijven.

Leerkrachten voeren minimaal vier keer per jaar kindgesprekken, waarbij de focus ligt op het welbevinden en het belangrijk maken van het proces van leren en reflecteren, waarbij kinderen hun groei zelfstandig en specifiek kunnen verwoorden door middel van het formuleren van leer- en ontwikkeldoelen.

Bij het leren leren staan de volgende vaardigheden centraal:

- Doorzetten als het moeilijk is
- Hulp durven vragen

- Nadenken hoe je moet leren
- Kunnen omgaan met tegenslagen
- Gedisciplineerd kunnen werken
- Voor jezelf durven opkomen
- Vertrouwen hebben dat je het kunt.

Evalueren maakt deel uit van het leren en vindt regelmatig plaats in de dagelijkse praktijk; tijdens de instructie, naar aanleiding van een taak, etc.

Vanuit evaluaties leren de kinderen zien waar ze op dat moment staan, waar ze naartoe gaan en hoe ze daar het beste kunnen komen. Belangrijk is dat het niet alleen gaat om het uitvoeren van de opdracht, maar ook hoe de kinderen de uitvoering beleefd hebben; waren ze gemotiveerd, vonden ze de opdracht moeilijk, zijn ze tevreden met het resultaat en waarom?

Dit alles maakt het leren betekenisvol en vergroot het leerplezier van de kinderen. Kinderen presteren het best als ze zin hebben in leren én als ze de zin van leren inzien.

Meer- en hoogbegaafdheid

Kinderen die meer aan kunnen dan gemiddeld, worden zoveel mogelijk binnen de groepen begeleid en bediend. Voor ons betekent dit dat we de kinderen met speciaal ontworpen lesmateriaal en opdrachten laten werken. Eén dagdeel in de week kunnen hoogbegaafde leerlingen gecoacht en extra begeleid worden door hoogbegaafdheidsspecialist Lammy Lempersz. Verwerking van deze stof vindt plaats in de eigen klas. Ons beleid ten aanzien van meer- en hoogbegaafdheid staat beschreven in ons [beleidsplan meer- en hoogbegaafdheid](#).

Differentiatie, onderwijs op maat

Op school proberen wij zoveel mogelijk rekening te houden met de verschillen tussen kinderen. Binnen onze school bieden wij leerstof op meerdere niveaus aan. Deze werkwijze geeft de leerkracht de mogelijkheid om de leerlingen, na de start, met een onderwijsaanbod op maat te geven. De school heeft zo binnen de groep een systeem van begeleiding voor leerlingen die vanuit hun gedrag en/of leerprestaties aparte aandacht nodig hebben. Dat kan zowel gaan om leerlingen met een leerachterstand als om leerlingen met een speciale begaafdheid.

Kinderen kunnen goed zelfstandig werken, waardoor de leerkracht tijd kan maken voor groepjes en individuele leerlingen, die begeleiding vragen. Kinderen leren ook van en met elkaar. Interactie tussen leerlingen en samenwerking zijn hierbij belangrijk. Coöperatief leren is een middel om effectief samen te werken.

De leerkracht geeft altijd effectieve instructie en begeleidt de leerlingen per groep of individueel en heeft door goed klassenmanagement de tijd en ruimte voor de begeleiding die leerlingen nodig hebben.

Zelfstandig werken

De leerlingen worden steeds tot productief leren, onder eigen verantwoordelijkheid, aangemoedigd: Zij moeten zich steeds de vraag stellen: Moet ik deze instructie volgen? Wat kan of moet ik nu doen? Hoe los ik dit probleem zelfstandig op? Kan iemand mij helpen?

Doelstellingen van dit zelfstandig werken zijn het ontwikkelen van taakbesef, het gevoel van zelfverantwoordelijkheid (autonomie), het vergroten van het probleemoplossend denken, het samenwerken met anderen (relatie) en het gevoel van bekwaam zijn om het doel te kunnen bereiken (competentie).

Burgerschap

Op OBS de Berkenhorst wordt burgerschap vormgegeven volgens de methodiek van Kwink. Doel van "burgerschap" is leerlingen die kennis, houding en sociale vaardigheden bij te brengen, die nodig zijn

om goed te kunnen functioneren in de samenleving. Tolerantie, respect, normen hanteren, grote hulpvaardigheid en goede omgangsvormen zijn uitgangspunten die de basis vormen voor het pedagogische klimaat op de scholen. Het zijn de uitgangspunten die invulling geven aan de identiteit van openbaar onderwijs. De kerndoelen voor “burgerschap” zijn geïntegreerd in de diverse vakken zoals die op de basisschool worden onderwezen. Ook het aanbod binnen het vakgebied geestelijke stromingen en de mogelijkheid tot het volgen van godsdienstonderwijs en humanistisch vormingsonderwijs leveren een bijdrage aan het realiseren van de doelstellingen van “burgerschap”.

5.1.3. Spelontwikkeling, zintuiglijke en motorische ontwikkeling

In de groepen 1 en 2 neemt de sociale- en emotionele ontwikkeling (met aspecten als zelfstandigheid, zelfredzaamheid, weerbaarheid, zelfvertrouwen, gemeenschapszin) van het kind een centrale plaats in. De stimulering van creativiteit, fantasie en spontaniteit draagt met name op dit ontwikkelingsgebied bij aan een positieve ontwikkeling van het kind. Het opdoen van (eigen) ervaringen, het ontdekkend leren, het leren door spelend en handelend om te gaan met de ruimte en het materiaal vormen de rode draad in de ontwikkeling van het kind in de eerste basisschooljaren. De aansluiting bij de persoonlijke belevings- en ervaringswereld van iedere kleuter is daarbij het centrale uitgangspunt. Vanuit het sociale en emotionele welbevinden van kinderen ontstaat zo een goede voedingsbodem voor andere ontwikkelingsgebieden zoals zintuiglijke ontwikkeling (bijvoorbeeld luisteren, zien, waarnemen, onderscheiden), motorische ontwikkeling (bijvoorbeeld bewegen, knippen, tekenen en schrijven) en verstandelijke ontwikkeling (het verwerven van kennis en vaardigheden). Het observeren en registreren van de ontwikkeling van de kleuter in al zijn facetten vinden wij van groot belang. Dit bevordert de mogelijkheden voor een gerichte stimulering, passend bij het ontwikkelingsniveau van ieder kind.. De doelen en activiteiten, noodzakelijk om bovenstaande te bereiken, halen we uit de methode ‘Onderbouwd’, welke in de school is ingevoerd.

De overgang van spelend leren in groep 2 naar formeel leren in groep 3 is voor veel kinderen best groot. Door te werken aan de hand van de leerlijnen en thema’s sluiten we beter aan bij de belevingswereld en ontwikkeling van 6- en 7-jarigen.

Het vak lichamelijke opvoeding bestaat voor de groepen 1 en 2 uit bewegingsoefeningen, die buiten en ook in de gymzaal (speellokaal) bij de school gegeven worden. De leerlingen van groep 3 t/m 8 krijgen twee maal per week gymnastiek van een vakleerkracht. (methode: Basislessen Bewegingsonderwijs, nieuwe editie).

5.1.4. Mondelinge taal

Nederlandse taal

We onderwijzen binnen het leergebied 'Nederlandse taal' met aandacht voor o.a. luisteren, spreken, lezen, stellen, drama, schrijven en taalbeschouwing. (methode: Onderbouwd/Taal Actief 4).

Engels

Groove.me is de eerste complete lesmethode Engels waarbij popmuziek de basis is van alle lessen. Groove.me heeft verschillende niveaus: niveau 1 voor groep 1-4, niveau 2 voor groep 5-6 en niveau 3 voor groep 7-8. Binnen de niveaus zijn volop mogelijkheden om te differentiëren. In de lessen wordt de song, de artiest of de clip gebruikt om leerlingen Engels te leren, daarbij komen alle vaardigheden aan bod. De lessen beperken zich niet alleen tot de woorden uit de song, maar worden uitgebreid met woorden passend bij het thema van de les. Groove.me-lessen worden m.b.v. van het digibord gegeven. Er is een mogelijkheid om de lessen zowel volledig digitaal te verwerken, als op een werkblad.

- In groep 1-2 worden acht thema’s aangeboden. Deze thema’s worden in groep 3-4 herhaald en uitgebreid. Dat betekent dat nieuwe woorden en zinnen aangehaakt worden bij reeds bekende stof en context en dat de bekende stof herhaald wordt.

- In groep 5-8 is elke song gekoppeld aan een bepaald thema zoals kinderen dat straks ook in het voortgezet onderwijs zullen tegenkomen: eten en drinken, wonen, vriendschap, familie, sporten en hobby's, vakantie, enzovoorts. Deze thema's komen vaker terug en zo wordt nieuw taalmateriaal gekoppeld aan bekende contexten en taal die ze al kennen.
- Voor groep 5-8 worden herhalingslessen aangeboden: na 3 songs (6 lessen) is er 1 herhalingsles waarin de belangrijkste woorden, zinnen en in groep 7-8 ook grammatica wordt herhaald en geoefend.
- Vervolgens kan de geïntegreerde kennis- en vaardighedentoets afgenomen worden.
- In groep 7-8 komen de belangrijkste grammatica-onderwerpen aan bod. Elk onderwerp komt minimaal twee keer voor.

5.1.5. Technisch lezen

Aanvankelijk lees- en taalmethode

De leerlingen in groep 3 leren lezen met behulp van de methode "Veilig leren lezen". Dit is een methode voor aanvankelijk lees-, taal- en spellingonderwijs met een geïntegreerde woordenschatlijn. Veilig leren lezen werkt met 12 thematische kernen die telkens op dezelfde manier zijn opgebouwd. Binnen de groep wordt gewerkt met de maangroep (starten met lezen) en de zon-groep (kunnen lezen). De maangroep is verdeeld in 2 varianten, de sterkinderen (risicolezers) en de raketkinderen (snel door lesstof). Er is veel aandacht voor automatiseren.

Vanaf groep 4 worden diverse leesvormen behandeld. De school heeft voor het voortgezet technisch lezen de beschikking over de methode Lekker Lezen en voor het begrijpend- en studerend lezen over de methode "Nieuwsbegrip XL".

5.1.6. Begrijpend lezen

Nieuwsbegrip is onze methode voor begrijpend lezen die de kerndoelen voor begrijpend lezen dekt. De methode werkt aan de kerndoelen Nederlands Mondeling onderwijs, Schriftelijk onderwijs en Taalbeschouwing, waaronder leesstrategieën.

De teksten worden aangeboden op AA-niveau (E3-E4), A-niveau (M5-M7), B-niveau (M7-M8) en C-niveau (> M8).

Nieuwsbegrip hanteert een aanpak waarbij de kinderen teksten lezen over een actueel onderwerp. De actualiteit motiveert de kinderen tot het lezen van de tekst. Het doel is het strategisch lezen ervan en tegelijkertijd het oefenen van het leesbegrip en de woordenschat. Naast het oefenmateriaal wordt er ook gebruik gemaakt van vormgevers van bureau Natuurlijk Leren. Deze vormgevers bieden de mogelijkheid om informatie op een overzichtelijke manier te ordenen en het denken te stimuleren.

5.1.7. Spellen & stellen

Spelling

Ons spellingonderwijs wordt gegeven m.b.v. de methode Staal (vanaf groep 4), aan de hand van de methodiek van José Schraven.

Stellen

Voor het stelonderwijs wordt gebruik gemaakt van het aanbod uit de methode Taal Actief 4, aangevuld met eigen opdrachten.

5.1.8. Schrijven

Bij het vak schrijven gebruiken we de methode "Schrijven in de basisschool". Met deze methode

helpen we de leerlingen met het aanleren van een goed en leesbaar handschrift. Dit handschrift moet er verzorgd uitzien en in een redelijk tempo geschreven worden.

5.1.9. Rekenen & wiskunde

Sinds schooljaar 2019-2020 werken de groepen 5 t/m 8 met Snappet. We volgen de leerlijnen die Snappet hiervoor heeft opgezet.

Hiermee maken de leerlingen digitale opgaven voor rekenen op hun eigen tablet, zoals ze dat anders in een werkboek of schrift doen. De leerlingen doen dit op de website van Snappet op speciale tablets van Snappet zelf. Vanuit de instructie en standaardopdrachten maken de kinderen opdrachten op eigen niveau. Het niveau van de leerlingen wordt per leerdoel bepaald. Dit betekent dat zij bijvoorbeeld moeilijke opdrachten kunnen krijgen bij de tafels, maar makkelijke opdrachten bij het geld rekenen.

Na de gedifferentieerde instructie kan de leerkracht in een overzicht zien hoe de opgaven worden gemaakt en aan de hand van de resultaten direct inspringen op de behoeften van de leerlingen. Op deze manier wordt er tijdig gesignaleerd wanneer een leerling vastloopt en extra instructie nodig heeft. Het dashboard maakt dit zichtbaar. De leerkracht kan daardoor snel reageren en de leerling bevragen over de denkstappen en de oplossingsstrategieën die hij gebruikt heeft. Net als bij andere rekenmethodes kan er gebruik gemaakt worden van concrete materialen. Hoewel Snappet een digitale methode is vinden we het gebruik maken van uitrekenpapier en wisbordjes belangrijk. Naast het maken van de lessen en de oefenstof werken leerlingen zelfstandig aan leerdoelen die door Snappet voor hen geselecteerd zijn. Zo heeft elke leerling onderwijs op maat en heeft de leerkracht meer tijd om elk kind op zijn of haar niveau te begeleiden.

Voor de groepen 3 en 4 blijven we gebruik maken van de rekenmethode "Wereld in getallen" versie 3. We hebben ervoor gekozen om de kinderen in deze groepen niet te laten werken met Snappet, aangezien je op een tablet niet kunt leren schrijven.

De opbouw van de methode Wereld in getallen is volgens het patroon: oriëntatie, begripsvorming, oefenen en automatiseren. De methode houdt rekening met de tussendoelen en leerlijnen, en de leerstof van de groepen sluit op elkaar aan.

De helft van de les is voor instructie, het tweede deel van de les werken de leerlingen zelfstandig. Rekenzwakke leerlingen krijgen extra uitleg. Iedere leerling oefent in de weektaak met oefeningen op drie niveaus: een minimum, basis- en plusniveau. Elke leerling kan doorwerken van het ene naar het volgende niveau. De leerlingen oefenen en herhalen veelvuldig. Aan de orde komen onder andere: getalbegrip, basisvaardigheden (optellen, aftrekken, vermenigvuldigen, delen, handig rekenen en schatten), cijferen, verhoudingen, procenten, breuken, grafieken, geldsommen, meetkundige begrippen en ruimtelijke oriëntatie.

5.1.10. Oriëntatie op mens en wereld

Vanuit onze onderwijsvisie streven wij naar samenhang in ons onderwijs en willen we leerlingen uitdagen om ontdekkend en onderzoekend te leren. Ook willen we dat leerlingen op maat bediend worden. Vanuit dit oogpunt willen we schoolbreed de overstap maken naar een geïntegreerde methode voor wereldoriëntatie. In schooljaar 2018-2019 is na een zorgvuldig traject, gekozen voor de methode "Topondernemers".

De geïntegreerde wereldoriëntatiemethode Topondernemers laat kinderen de wereld ontdekken aan de hand van goed uitgewerkt en concreet ondersteunend thematisch onderwijs. Geïntegreerd wil zeggen dat binnen Topondernemers de domeinen aardrijkskunde, geschiedenis en natuur & techniek aan bod komen.

Kinderen worden met Topondernemers uitgedaagd om initiatief te nemen, samen te werken en creatief te zijn. Zo bouwen ze zelfvertrouwen op in het vinden van antwoorden op eigen en

aangeboden (verplichte) vragen. Kinderen krijgen bewust een grote verantwoordelijkheid op dit gebied, onder begeleiding van de leerkracht.

Wij reflecteren met de kinderen op hun taakpak, werkhouding en inzet in kindgesprekken. In deze reflectiegesprekken wordt de ontwikkeling in vaardigheden zichtbaar en bespreekbaar gemaakt en er worden nieuwe individuele doelen gesteld.

5.1.11. Creatieve vorming

Creatieve vakken nemen een belangrijke plek in op OBS de Berkenhorst in. Wij geloven dat de creatieve vakken, waaronder beeldende vorming, muziek en drama een belangrijke basis zijn om kinderen zichzelf te leren kennen en jezelf durven uiten. De Berkenhorst heeft een dramadocent waarbij leerlingen van groep 3 t/m 8 wekelijks lessen volgen. In groep 5 krijgen de leerlingen lessen algemeen muzikale vorming van een vakdocent van Scala. Daarnaast besteden we in de groepen, tijdens thema's en projecten en daarbuiten aandacht aan creatieve vorming. Hierbij worden we ondersteund door de methode "Moet je doen".

5.2. OP2 - Zicht op ontwikkeling & begeleiding

Wij volgen de ontwikkeling van de kinderen zodanig dat ze een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen. De onderwijsinspectie heeft beschreven waar scholen aan moeten voldoen en er is ruimte om eigen ambities te beschrijven.

De leerkrachten op OBS de Berkenhorst vergelijken de verzamelde informatie met de verwachte ontwikkeling. Deze vergelijking maakt het mogelijk om het onderwijs af te stemmen op de specifieke onderwijsbehoeften van zowel groepen als individuele leerlingen. Wanneer leerlingen niet genoeg lijken te profiteren, analyseert de school waar de ontwikkeling stagneert en wat mogelijke verklaringen hiervoor zijn. Vervolgens bepaalt zij wat er moet gebeuren om eventuele achterstanden bij leerlingen te verhelpen. De kinderen krijgen daarmee de begeleiding die zij nodig hebben om beter het onderwijsprogramma te kunnen doorlopen.

Op OBS de Berkenhorst organiseren we dit door na de toetsrondes de opbrengsten te analyseren en te werken met streefdoelen. Er wordt gekeken naar eigen handelen van de leerkracht en factoren die van invloed geweest kunnen zijn op de opbrengst. Dit wordt afgewogen bij het maken van een analyse. We gebruiken daarbij het Kindvolgmodel.

Voor kinderen met extra ondersteuningsbehoeften is er extra ondersteuning in zowel de cognitieve, als de motorische, als de sociale ontwikkeling. In ons [schoolondersteuningsprofiel](#) staat goed omschreven hoe we daarmee omgaan. De extra ondersteuning is gericht op het realiseren van het ontwikkelingsperspectief. Te denken valt aan ondersteuning door een onderwijsassistent. De school evalueert regelmatig of de extra ondersteuning voor die leerlingen het gewenste effect heeft en stelt zo nodig bij. We doen dit middels onze zorgcyclus waarbij we twee keer per jaar onze opbrengsten analyseren. In de tussenliggende periodes worden de vorderingen gemonitord en tussentijds geëvalueerd door de intern begeleider en de leerkracht samen en waar nodig bijgesteld. Ouders brengen we op de hoogte van onze plannen en inbreng van ouders over onze plannen nemen we mee in de uiteindelijke aanpak. Ons beleid op het gebied van de zorg, hebben we beschreven in ons [zorgplan](#).

Het zorgplan is in schooljaar 2018-2019 herijkt en zal in de komende jaren geborgd moeten worden.

5.3. OP3 - Didactisch handelen

Op OBS de Berkenhorst geven de leraren op een effectieve wijze vorm aan gedifferentieerd onderwijs. We differentiëren bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken. Onze ambities zijn:

- De lessen zijn goed opgebouwd
- De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op meerdere niveaus
- De leraren geven directe doelgerichte instructie
- De leraren stemmen bewust af wanneer *er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen (afhankelijk van doel en leerling)*
- De leerlingen werken zelfstandig samen en coöperatief
- De leraren en leerlingen geven ondersteuning en hulp
- De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
- De leraren zorgen voor differentiatie in aanbod en tempo

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. Het is vanzelfsprekend dat autonomie en eigen verantwoordelijkheid niet betekent 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 leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
- De leerlingen werken met doelenkaarten
- De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie)
- De taken van onze leerlingen bevatten moet- en keuze-opdrachten
- De leerkrachten laten de leerlingen, waar mogelijk, samenwerken en elkaar ondersteunen
- De leerkrachten leren de leerlingen doelmatig te plannen

In de komende beleidsperiode zal ingezet worden op de volgende punten:

- Didactisch handelen van leerkrachten opnieuw in beeld brengen als voorwaarde voor "Ruimte voor Leren". Hiervoor ontwikkelen we een kijkwijzer waarin we indicatoren voor effectief leerkrachtengedrag beschrijven. Deze kijkwijzer zal gebruikt worden om didactisch handelen tijdens klassenbezoeken door schoolleiding en/of intern begeleider in beeld te brengen.
- Minimaal 5 keer per jaar gaan leerkrachten met de intern begeleider in gesprek. Tijdens deze gesprekken wordt het pedagogisch en didactisch handelen in de klas besproken en geëvalueerd en worden de zorgleerlingen besproken.
- Leerlingen en leerkrachten stellen doelen en volgen de ontwikkeling van leerlingen middels doelenkaarten gebaseerd op een vaststaande leerroute (SLO-doelen en referentieniveaus).

5.4. OP6 - Samenwerking

De school werkt samen met voorschoolse voorzieningen en voorgaande scholen door informatie over leerlingen uit te wisselen en het onderwijs in een doorgaande leerlijn te realiseren. Aan het

einde van de schoolperiode en bij tussentijds vertrek van leerlingen informeert de school de ouders en de vervolgschool over de ontwikkeling van de leerlingen.

Voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werkt de school samen met het samenwerkingsverband en, indien nodig, met partners in de zorg.

Het zorgadviesteam van de school bestaat uit de intern begeleider, een orthopedagoog van de IJsselgroep, schoolmaatschappelijk werk en GGD. In het zorgadviesteam worden kinderen besproken (met toestemming van ouders) waar ernstige zorg over is. Vanuit het zorgadviesteam kan doorverwijzing plaatsvinden richting Centrum voor Jeugd en Gezin, Veilig Thuis, Veilig Opgroeien, externe hulpverlening of politie.

Op De Berkenhorst hebben we korte lijnen met onze partners van Doornij (Peuteropvang, voor- en naschoolse opvang) en de inbandige Peutergroep 't Speulhuus (Peuteropvang). De samenwerking is nog pril en zal verder moeten worden uitgebouwd. We hebben daar zeker veel ambities liggen op het gebied van samenwerken, activiteiten voor kinderen en functie in de wijk. Deze ambities zijn opgenomen in dit schoolplan.

De samenwerking met ouders is zeer belangrijk. In de afgelopen jaren heeft de school flink geïnvesteerd in het verbeteren en bestendigen van de samenwerking met ouders. Hierbij is de insteek vooral geweest om ouders en leerkrachten als partners in opvoeding te positioneren. Ouders worden actief betrokken bij het meepraten over de school en het onderwijs middels driehoeks-, panelgesprekken en tevredenheidsspeilingen. Daarnaast vragen we met regelmaat ouderhulp bij activiteiten en thema's. Ook bij de eerste rondleiding willen we duidelijk melden dat we van ouders verwachten dat ze meedenken over de ontwikkeling van hun kind en meehelpen in de school. Wij zullen duidelijk moeten maken hoe dat kan.

Tenslotte werken we constructief samen met de andere scholen binnen de gemeente Staphorst in de stichting "Jong in Staphorst". In deze context maken we afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts
- De wijkagent

5.5. OP8 - Toetsing en afsluiting

Tijdens hun schoolloopbaan worden leerlingen van De Berkenhorst gevolgd middels het Cito Leerlingvolgsysteem. In januari/februari en mei/juni worden de leerlingen van groep 3 t/m 8 getoetst op de volgende vakgebieden:

- Rekenen/Wiskunde (3 t/m 8)
- Technisch lezen (3 t/m 8)
- Spelling (3 t/m 8)
- Woordenschat (3 t/m 8)
- Wereldoriëntatie/ Studievaardigheden (5 t/m 8)
- Begrijpend Lezen (3 t/m 8)
- Werkwoordspelling (7 en 8)
- Drie Minuten Toets (3 t/m 8)

- AVI (leerlingen die uitvallen bij DMT/Technisch lezen)

Naast de toetsen van CITO wordt voor het vakgebied rekenen ook de toets van Bareka - het rekenmuurtje afgenomen.

Op OBS de Berkenhorst nemen de kinderen in groep 8 deel aan de eindtoets van Route 8 van AVision. Begin groep 8 krijgen de kinderen een voorlopig schooladvies op basis van ons leerlingvolgsysteem, dat wordt besproken met kind en ouder(s). Het schooladvies geven we voor 1 maart en wordt schriftelijk vastgelegd voor ouders en kinderen. Als de eindtoets hoger uitvalt dan ons advies dan is er de mogelijkheid om het advies bij te stellen middels een heroverwegingsgesprek met leerling en ouder(s).

- Wij willen ons advies de komende jaren beter gaan analyseren en ook beter gaan kijken naar hoe de kinderen het na drie jaar doen op het VO.
- Wij willen ons OPP opnieuw bekijken en het een beter werkbaar document maken.
- Wij willen de borging van onze analyse van de opbrengsten verbeteren, waarbij de centrale vraag is hoe zetten we dit goed weg in de weekplanning?
- Wij willen onderzoeken of adaptief toetsen ons kan helpen om de ontwikkeling van leerlingen beter in beeld te krijgen.

5.6. OP5 - Onderwijstijd

Op OBS de Berkenhorst maken de leerlingen in onderbouw 23,75 uur per week en in de bovenbouw 25,75 uur per week. Dit komt neer op 940+ uur op jaarbasis.

Dagelijks wordt er, vanwege de kenmerken van onze leerlingpopulatie een uur besteed aan taal- en een uur aan rekenonderwijs.

6. SK - Schoolklimaat

6.1. SK1 - Veiligheid

Het veiligheidsbeleid van OBS de Berkenhorst staat beschreven in ons [veiligheidsplan](#). Dit plan wordt jaarlijks besproken en waar nodig bijgesteld. De eindverantwoordelijkheid voor de uitvoering van het veiligheidsbeleid op school ligt bij de directie en de hoofd-BHV'er.

6.2. SK2 - Pedagogisch klimaat

OBS de Berkenhorst is een kleine, multiculturele school. Dit betekent dat een goed pedagogisch klimaat voor ons een must is. Aan het begin van ieder schooljaar wordt er intensief aandacht besteed aan de groepsvorming door de zogenaamde "Gouden Weken" (Bijleveld, 2011).

Vanuit onze visie, waarin het woord "samen" de kern vormt, werken wij aan een klimaat waarin kinderen, hun ouders en de teamleden gezien worden. We zetten sterk in op het op een plezierige manier omgaan met elkaar, zowel binnen de groep, maar ook daarbuiten door veel groepsdoorbrekende en schoolbrede activiteiten te organiseren.

Voor leerlingen, ouders en externen is het team benaderbaar en laagdrempelig. We willen dat iedereen die in onze school komt zich gezien voelt. Dat betekent dat leerlingen bij binnenkomst en bij het naar huis gaan de hand wordt geschud. Mensen die onze school bezoeken worden snel opgevangen en begeleid. Dit is niet vanzelfsprekend, maar wel een continue punt van aandacht.

Ook is belangrijk om te weten dat wij als team uitgesproken hebben veel aandacht te besteden aan het belonen van gewenst gedrag en niet in eerste instantie bestraffen van ongewenst gedrag. Wij streven naar een veilig pedagogisch schoolklimaat, ondersteund door het Sociaal-Emotioneel Leren (Overveld, 2017).

7. OR - Onderwijsresultaten

7.1. OR1 - Resultaten

Tussenopbrengsten

De gestelde doelen en behaalde resultaten ten aanzien van de niet-methode gebonden toetsen in samenhang met de methodegebonden toetsen worden tweemaal per jaar met het gehele team geëvalueerd, er worden interventies opgesteld en doelen beschreven voor de komende periode. Hieruit handelen we vooral vanuit de verwondering: "Wat gaat er goed, wat kan beter, hoe komt dat en wat vraagt dat van de leerkracht en de leerlingen?" De gegevens worden uiteengezet in een trendanalyse op groepsniveau. Ons beleid op dit gebied wordt beschreven in ons [zorgplan](#).

Opbrengsten Eindtoets

Sinds schooljaar 2016-2017 maakt OBS de Berkenhorst gebruik van de eindtoets Route8. In de afgelopen jaren zijn de opbrengsten ver boven de ondergrens en presteren we goed.

De Berkenhorst (05ZH)

Datum: 3-6-2019

Inspectiekaart Eindtoets

School

De Berkenhorst (05ZH)

Weergave

Uitslag Eindtoets t.o.v. inspectienorm

	2016 / 2017	2017 / 2018	2018 / 2019
Aantal deelnemende leerlingen	11	7	12
Aantal leerlingen in leerjaar 8	11	7	13
Aantal leerlingen op school	82	74	72
Aantal ongewogen leerlingen	57	55	55
Percentage gewogen leerlingen	30%	26%	24%
Naam Eindtoets	ROUTE 8	ROUTE 8	ROUTE 8
Bovengrens inspectie	-	-	-
Landelijk gemiddelde	-	-	-
Ondergrens inspectie	184,6	194,0	194,9
EINDTOETS	207,9	208,1	213,2

	op of boven de ondergrens (voldoende)
	onder de ondergrens (onvoldoende)

7.2. OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties

Het belangrijkste doel is dat we kinderen van jongs af aan een stem willen geven en hen actief aan willen spreken op hun verantwoordelijkheid voor de omgeving. Het aanleren van sociale vaardigheden is hierbij een belangrijk onderdeel.

We gebruiken het programma van Kwink. Dit is ontwikkeld door Kees Overveld, vanuit de theorie van sociaal emotioneel leren. Deze methode streeft naar sociaal-emotioneel leren, door leerkrachten en scholen te stimuleren om leerlingen te binden aan de klas, aan de school en aan elkaar, door ze een stem te geven, ervoor te zorgen dat iedereen zich gehoord en gezien voelt en leerlingen daadwerkelijk (mede) verantwoordelijkheid te laten dragen. De school wordt gezien als een oefenplaats voor sociale competenties, waardoor leerlingen ervaringen op kunnen doen door aan concreet maatschappelijke taken deel te nemen en op die manier kennis, vaardigheden en houdingen te verwerven die passen bij een actief en betrokken democratisch burgerschap. Het

positief opgroeien van kinderen wordt hiermee vormgegeven.

We monitoren de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen via Zien! Twee keer per jaar vullen leerkrachten (en leerlingen van groep 5 t/m 8) vragenlijsten in. De uitkomsten van de vragenlijsten worden geanalyseerd en besproken met de intern begeleider. Vanuit hier worden interventies opgesteld. De uitkomsten van Zien! kunnen voor input zorgen in de kindgesprekken, klassengesprekken of oudergesprekken.

7.3. OR3 - Vervolgsucces

Met de scholen van voortgezet onderwijs is nauw contact ten aanzien van verwijzing en er is een 'warme' overdracht tussen de Berkenhorst en het VO. De leerkracht van groep 8 heeft minimaal één keer per schooljaar contact met de scholen van VO over de adviezen die gegeven zijn. De basisschool ontvangt resultaten van de VO scholen.

In de komende beleidsperiode willen een beter beeld krijgen van de kwaliteit van onze verwijzingen, zodat we het vervolgsucces kunnen analyseren en hier beleid op kunnen maken.

8. KA - Kwaliteitszorg en ambitie

8.1. KA1 - Kwaliteitszorg

8.1.1 Inleiding

Als wij het hebben over kwaliteitszorg, bedoelen we dat we op een gestructureerde manier de goede dingen nog beter proberen te doen. Dat beter doen is onze collectieve ambitie. Het gaat in de kern om vijf vragen:

- a. Doen wij de goede dingen?
- b. Doen wij die dingen ook goed?
- c. Hoe weten wij dat?
- d. Vinden anderen dat ook?
- e. Wat doen wij met die wetenschap

8.1.2 Voorwaarden van onze kwaliteitszorg

Leren met data

Kwaliteit moet blijken. Daarom verzamelen onze leerkrachten gegevens over de ontwikkeling van onze leerlingen tot en met het einde van de basisschool. Daarmee bezitten wij een schat aan informatie. Om het onderwijs te verbeteren (op leerling-, groeps- en schoolniveau) willen we leren nog beter gebruik te maken van deze uitkomsten. We hebben ons in de afgelopen jaren geschoold om de uitkomsten te analyseren, te begrijpen en te vertalen naar concrete voorstellen voor verbetering. Op deze manier wordt het afnemen van toetsen een hulpmiddel om ons onderwijsproces te verbeteren. Hierbij maken we gebruik van het Cito leerlingvolgsysteem.

Kwaliteit moet ook blijken als het gaat om het personeel. Daarom wordt via de gesprekkencyclus aandacht besteed aan de ontwikkeling van het personeel. Deze gegevens worden onderdeel van het bekwaamheidsdossier via het Bekwaamheidskompas.

Kwaliteitszorg is de basis van waaruit we het onderwijs op onze school vormgeven. In dit hoofdstuk beschrijven we op welke wijze wij onze kwaliteit bewaken, borgen en verbeteren. Eerst geven we aan welke aspecten deel uitmaken van onze zorg voor kwaliteit. Vervolgens wordt uiteengezet op welke wijze we ervoor te zorgen dat al deze aspecten in onderlinge samenhang een compleet en evenwichtig kwaliteitssysteem vormen.

Data verzamelen

Om gegevens te verzamelen en te analyseren, maken we gebruik van de volgende middelen:

- Gesprekken met leerkrachten. De directie voert in de gesprekscyclus ontwikkelgesprekken en beoordelingsgesprekken met medewerkers. Doel van de gesprekken is het vergroten van het welbevinden van de medewerkers en de kwaliteit van onderwijs. Feedback is voor de directie belangrijk voor het persoonlijke ontwikkelingsproces.
- Gesprekken met leerkrachten. De intern begeleider voert analyse- en evaluatiegesprekken met het team om op die manier leerlingen, resultaten en de interventies in beeld te krijgen.
- Gesprekken met de directie. Het functioneren van de directie wordt formeel besproken op Promes-niveau.
- Gesprekken met de directie. Op schoolniveau krijgen alle leerkrachten de kans om normjaartaak-gesprekken met de directie te voeren.
- Gesprekken met leerlingen. In iedere groep vinden minstens vier keer per jaar kindgesprekken plaats.

- Gesprekken met ouders. Jaarlijks wordt er een panelgesprek gehouden, waarbij ouders mee kunnen praten over kwaliteitsaspecten van de school. Aanbevelingen vanuit deze gesprekken worden mede gebruikt om beleid te maken.
- Gesprekken met ouders en leerlingen. In onze gesprekkencyclus zijn de zogenaamde driehoeksgesprekken opgenomen. Tijdens deze gesprekken praten leerlingen, ouders en leerkracht(en) samen over de ontwikkeling van de leerling en worden er doelen gesteld en geëvalueerd.
- Klassen- en flitsbezoeken (aan de hand van thema's)
- CITO-Leerlingvolgsysteem
- Methode gebonden toetsen
- Uitstroom voortgezet onderwijs
- Schooltoezicht door de Onderwijsinspectie
- Leerlingenraad
- Leerlingtevredenheidsspeilingen d.m.v. de Succes!Spiegel (tweejaarlijks)
- Personeelstevredenheidsspeilingen d.m.v. de Succes!Spiegel (tweejaarlijks)
- Oudertevredenheidsspeilingen d.m.v. de Succes!Spiegel (tweejaarlijks)

Daarnaast willen we in de volgende schoolplanperiode de kwaliteitszorg uitbreiden door:

- Implementatie Kind Volgmodel
- Externe kwaliteitsaudits
- Verbeteren gebruik Schoolmonitor (van directieniveau tot teamniveau).

De verzamelde data wordt geanalyseerd en besproken in de relevante context (team, ouders, leerlingen, bovenschools), waarna er indien nodig interventies ingezet zullen worden. We realiseren ons dat we de gegevens moeten analyseren en interpreteren, dat we verbeteringen moeten plannen en realiseren en na verloop van tijd weer opnieuw moeten meten. De kwaliteitszorg van onze school is daarom een cyclisch proces, waarbij we gebruik maken van de PDCA-cirkel van Deming (Plan-Do-Check-Act). Hierbij maken we gebruik van Schoolmonitor, waarmee taken plannen, uitwerken en borgen.



In de komende beleidsperiode zal het gebruik van Schoolmonitor als kwaliteitsinstrument verder uitgewerkt worden, zodat de kwaliteitscyclus een verantwoordelijkheid wordt van schoolleiding, intern begeleider en team.

8.2. KA2 - Kwaliteitscultuur

Op OBS de Berkenhorst werkt bevoegd en bekwaam personeel. Alle teamleden hebben opleidingen gevolgd en afgerond, passend bij hun functie en/of taak. Jaarlijks worden door de schoolleiding en het team scholings- en ontwikkelingsdoelen vastgesteld op zowel team- als individueel niveau. Hierbij wordt rekening gehouden met de ontwikkelbehoefte van zowel de leerkracht als wat de school op dit moment nodig heeft.

Leerkrachten houden vanaf schooljaar 2019-2020 hun persoonlijke ontwikkeling systematisch bij in de tool "Meesterlijk Bekwaam". Hierover zijn op Promesniveau afspraken gemaakt (zie hoofdstuk 3. Personeelsbeleid). Tijdens ontwikkelgesprekken met de directie worden deze ontwikkelingen besproken en tevens worden de klasbezoeken hiervoor gebruikt. Hierbij ligt het accent op vonken i.p.v. vinken. Het eigenaarschap mbt de pedagogisch en didactisch handelen ligt, volgens de 7 leerkracht competenties, bij de leerkrachten en past binnen de beschrijvingen van een goede les.

In de komende beleidsperiode zal ingezet worden op de volgende punten:

- Didactisch handelen leerkrachten opnieuw in beeld brengen als voorwaarde voor "Ruimte voor Leren". Hiervoor ontwikkelen we een kijkwijzer waarin we indicatoren voor effectief leerkrachtengedrag beschrijven. Deze kijkwijzer zal gebruikt worden om didactisch handelen tijdens klassenbezoeken door schoolleiding en/of intern begeleider in beeld te brengen.

8.3. KA3 - Verantwoording en dialoog

8.3.1 Verantwoording

OBS de Berkenhorst verantwoordt zich op verschillende manieren bij verschillende instanties.

MR

Op grond van de Wet medezeggenschap op scholen (WMS) moeten de schoolleiding en het bestuur zich verantwoorden aan de MR en deze betrekken bij de (financiële) beleids- en besluitvorming en de benoeming van bestuurders. Hierbij wordt gewerkt conform het MR statuut en het MR reglement.

De MR ontvangt jaarlijks het jaarverslag.

- Elke vier jaar wordt er een schoolplan geschreven, waarin het ambities, beleid en kwaliteit wordt beschreven.
- Jaarlijks worden de doelen voor het komend schooljaar beschreven in het Schooljaarplan
- Aan het einde van een schooljaar wordt het schooljaarplan geëvalueerd in het Schooljaarverslag
- Jaarlijks wordt de schoolgids aangepast. In de schoolgids worden de werkwijze en de resultaten van de school beschreven.

De bovenstaande documenten worden aan de MR voorgelegd ter instemming. Verder wordt de MR betrokken bij onderwijskundig beleid en de begroting.

Opbrengsten

Binnen het team worden de tussen- en eindopbrengsten zowel individueel (groepsleerkracht(en) en intern begeleider) als teambreed besproken en geanalyseerd. Hiervoor staan een tweetal

datavergaderingen gepland. Daarnaast zijn er jaarlijks minimaal 4 groeps- en leerlingbesprekingen met de intern begeleider, waarin de opbrengsten van het onderwijs, zowel cognitief als sociaal emotioneel aan bod komen.

Schoolgids

Jaarlijks past de school de schoolgids aan. In de schoolgids wordt weergegeven wat de doelen van het onderwijs zijn en welke resultaten met het onderwijsleerproces worden bereikt. In de schoolgids worden ook de gedane bevindingen opgenomen ten aanzien van het stelsel van kwaliteitszorg, evenals de maatregelen die naar aanleiding daarvan zijn getroffen.

Oudergesprekken

Vier keer per jaar worden er oudergesprekken georganiseerd, waarbij ouders, leerlingen en leerkrachten met elkaar in gesprek gaan over de voortgang, het welbevinden en de resultaten van de leerlingen. Van deze gesprekken zijn er twee verplicht.

8.3.2 Dialoog

Panelgesprekken

Jaarlijks organiseert OBS de Berkenhorst panelgesprekken waarin we ouders uitnodigen om in gesprek te gaan over beleidsthema's, tevredenheidsspeilingen en de schoolontwikkeling. Aanbevelingen vanuit deze gesprekken worden besproken in de teamvergadering en worden omgezet in beleid.

Teamvergadering

OBS de Berkenhorst hanteert een vergadercyclus bestaande uit onderwijsinhoudelijk teamvergaderingen en praktisch gerichte werkoverleggen.

9. FB - Financieel beheer

9.1. FB1 - Continuïteit

In 2022 is de organisatie in control. De begroting is beleidsrijk vormgegeven en schept daarmee de voorwaarden om de eerder genoemde ambities waar te maken.

Gezien de demografische ontwikkeling van de Wijk Oosterboer zal er in de komende periode gekeken moeten worden naar de positie van o.b.s. De Oosterboerschool en o.b.s. De Tolter, beide scholen zijn in de afgelopen periode in leerlingaantallen gedaald. 2018 zal in het teken staan van onderzoek naar de ontwikkeling van leerlingaantallen op beide scholen, de onderwijskundige en financiële consequenties. Als het onderzoek er aanleiding toe geeft dan zal eind 2018 een fusieproces in gang gezet worden waarbij beide scholen met elkaar gaan fuseren.

In 2022 zien we:

- Een begroting waarin duidelijk is dat we ervaring hebben opgebouwd met het specifiek koppelen van budgetten aan beleid.
- Een jaarrekening waarin het boekjaar met positief saldo wordt afgesloten.
- Een uitwerking van het besluit ten aanzien van Oosterboerschool en Tolter.

9.2. Sponsoring

"Bij sponsoring gaat het om geld, goederen of diensten die een sponsor verstrekt en waarvoor eentegenprestatie wordt verlangd, waarmee leerlingen en/of ouders in schoolverband worden geconfronteerd".

Om de sponsoring in de hand te houden stelden het Ministerie en de onderwijsorganisaties een sponsorconvenant op. Het schoolbestuur heeft beleid ontwikkeld m.b.t. sponsoring. Dit beleid is door de GMR (Gemeenschappelijke Medezeggenschaps Raad) akkoord bevonden. Als school hebben wij samen met de MR sponsorbeleid geformuleerd. Schenkingen vallen niet onder het begrip sponsoring.

Bij sponsoring kan bijvoorbeeld worden gedacht aan:

- Gesponsorde lesmaterialen (lesmaterialen zoals lesboekjes, video's, folders, posters en spellen);
- Sponsoren van activiteiten (voor het organiseren van schoolfeesten, sportdagen, schoolreisjes);
- Sponsoren van gebouw/inrichting/computerapparatuur.

Schoolplan 2018-2022 19

Tegenprestaties

Bij tegenprestaties kan bijvoorbeeld gedacht worden aan:

- Advertenties (Scholen bieden de mogelijkheid om te adverteren bijvoorbeeld in hun schoolkrant of op prikborden);

Uitgangspunten

Aan het convenant liggen vier belangrijke uitgangspunten ten grondslag:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling

van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en het fatsoen, mag niet inspelen op gevoelens van angst of bijgelovigheid en mag niet misleidend zijn. De sponsor mag geen voordeel trekken uit onkunde of goedgelovigheid van leerlingen.

- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de scholen en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt.
- Sponsoring mag niet de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden. Het uitvoeren van de wettelijk opgedragen kernactiviteiten mag niet afhankelijk worden van sponsormiddelen

Meerjarenplanning

Projecten	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
Implementeren: Topondernemers. Ambitie 6: Zien en gezien worden				
Implementeren: Ruimte voor leren. Ambitie 4: Passend Onderwijs				
Ontwikkelen: Samenwerken met voorschoolse partners. Ambitie 5: 1 team, 1 plan, 1 organisatie				
Ontwikkelen: Adaptief Toetsen. Ambitie 3: Kwaliteit door onderzoek				
Verbeteren: De pedagogische driehoek. Ambitie 1: Kwaliteit door verbinding				
Implementeren: Implementeren Kind Volgmodel: Ambitie 3 Kwaliteit door Onderzoek				
Implementeren: Ruimte voor leren en Schoolmonitor: Ambitie 2: Kwaliteit ben je zelf.				

Topondernemers. Ambitie 6: Zien en gezien worden

Aanleiding voor dit project

Naar aanleiding van de scholing “Ruimte voor leren” is een van de doelen dat leerlingen meer onderzoekend gaan leren, dus zelf hun leervragen leren verwoorden en individueel of met andere leerlingen op onderzoek gaan. Een mooie aanleiding voor het vormgeven van onderzoekend leren is het vak wereldoriëntatie, dat dit jaar op de rol staat om vervangen te worden.

Huidige situatie

In schooljaar 2018-2019 is gekozen voor de geïntegreerde wereldoriëntatiemethode "Topondernemers".

Uiteindelijk gewenste situatie

In de komende periode zal Topondernemers geïmplementeerd worden in de school, zodat onderzoekend en ontdekkend leren een vaste plaats krijgt in de school. Dit vraagt nieuwe vaardigheden van zowel leerlingen als leerkrachten. Daarnaast kan het proces waarbij we groepsoverstijgend gaan werken hiermee een boost krijgen.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Ruimte voor leren. Ambitie 4: Passend Onderwijs

Aanleiding voor dit project

In de afgelopen schooljaren heeft OBS de Berkenhorst het traject "Ruimte voor Leren" gevolgd onder leiding van Hans van Rijn van Scholen met Succes. Dit traject had twee hoofddoelen: Groepsplanloos werken vormgeven om zo de regeldruk te verlagen. Daarnaast heft de school zich ontwikkelt van een leerkrachtgestuurd, methodevolgende school naar een school waarbij leerlingen meer eigenaar zijn geworden van hun leerproces, leerkrachten meer de rol van facilitator van onderwijs hebben gekregen, waarbij leerlingen actief ondersteund worden in hun ontwikkeling en waarbij de methode gebruikt wordt om aan te sluiten bij de leerbehoefte en de fase van ontwikkeling van de leerling.

Huidige situatie

We bevinden ons nu in de fase waarbij het traject geborgd moet worden: hoe volgen we onze leerlingen, hoe stellen we doelen en hoe betrekken we de leerlingen hierbij?

Uiteindelijk gewenste situatie

Leerkrachten zullen leerlingen in beeld brengen via het kindvolgmodel. Daarnaast zullen leerlingen doelen voor 4 tot 6 weken stellen op hun doelenkaarten op de 10 gebieden die beschreven zijn in het kindvolgmodel. Hiertoe moeten we doelenkaarten en doelenboeken ontwikkelen waarop leerlingen zich kunnen baseren. Daarnaast moeten we een systeem ontwikkelen en implementeren wat leerlingen helpen te evalueren en te reflecteren op de door hun gestelde doelen. Ook moeten we gaan onderzoeken hoe de leerkracht dit proces kan monitoren.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Samenwerken met voorschoolse partners. Ambitie 5: 1 team, 1 plan, 1 organisatie

Aanleiding voor dit project

OBS de Berkenhorst heeft twee nabije voorschoolse partners: Peutergroep 't Speulhuus en Doornij Stippesap.. Zowel 't Speulhuus als Stippesap is leverancier van nieuwe leerlingen. De onderlinge samenwerking is nog beperkt.

Huidige situatie

OBS de Berkenhorst heeft twee nabije voorschoolse partners: Peutergroep 't Speulhuus en Doornij Stippesap. De directeurs van De Berkenhorst en de CNS geven leiding aan de peutergroep. Toch zijn de nog losstaande organisaties.

Uiteindelijk gewenste situatie

Door een diepgaandere samenwerking tussen zowel Stippesap als 't Speulhuus kan er ingezet worden op:

- het versterken van de doorgaand leerlijn tussen voorschoolse- en schoolse educatie.
- het verbeteren van de overdracht.
- korte lijnen.
- aantrekken van meer leerlingen op De Berkenhorst.

Dit kan bereikt worden door:

- actiever samen te werken tijdens projecten en vieringen.
- invoering van "Peuterpas" zodat leerlingen een kijkje kunnen nemen op school.
- gezamenlijke overlegmomenten.
- ...

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Adaptief Toetsen. Ambitie 3: Kwaliteit door onderzoek

Aanleiding voor dit project

Als school willen wij de ontwikkeling van onze leerlingen in een doorlopende cyclus volgen. Daarnaast willen we de ontwikkeling zichtbaar maken en willen we recht doen aan ieder kind. Omdat OBS de Berkenhorst zicht in de komende periode steeds meer wil gaan ontwikkelen als een school waarbij we kindgericht zijn, willen we onderzoeken hoe we leerlingen het beste kunnen volgen, zodat we zoveel mogelijk informatie en data verzamelen over de ontwikkeling van het kind. Samen met de Oosterboerschool willen we onderzoeken of en hoe we onze leerlingen kunnen volgen door adaptief te toetsen.

Huidige situatie

Op dit moment maakt OBS de Berkenhorst gebruik van het Cito LOVS, waarbij leerlingen twee maal per jaar, op vaststaande momenten, getoetst worden middels niet-methodegebonden toetsen, gericht op de hoofdvakgebieden.

Er zijn een tweetal verkennende gesprekken geweest tussen de directies en intern begeleiders van De Oosterboerschool en De Berkenhorst.

Uiteindelijk gewenste situatie

Aan het eind van dit traject hopen we duidelijkheid te hebben over de volgende zaken:

- Heeft adaptief toetsen een meerwaarde bij het in beeld brengen van de ontwikkeling van leerlingen?
- Op welke manier(en) kan adaptief toetsen vormgegeven worden? Welke instrumenten zijn hiervoor?
- Wat vraagt dit van leerlingen? Wat vraagt dit van leerkrachten? Wat vraagt dit van de intern begeleider?
- ...

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

De pedagogische driehoek. Ambitie 1: Kwaliteit door verbinding

Aanleiding voor dit project

OBS de Berkenhorst is een kleine school, waar het woord samen een centrale plek inneemt. Uit onderzoek blijkt dat ouders van groot belang zijn voor de schoolprestaties van hun kind.

Ouderbetrokkenheid heeft zowel direct als indirect invloed op de ontwikkeling van kinderen. Op OBS de Berkenhorst willen we de pedagogische driehoek versterken en zo invulling geven aan educatief partnerschap. Dat wil zeggen dat de leerkracht inbreng heeft als onderwijsprofessional en de ouder als ervaringsdeskundige.

Daarnaast hebben we een grote groep leerlingen die uit een andere cultuur komen, waardoor ouders mee op afstand staan ten opzichte van school. Door deze ouders actief te betrekken bij school hopen de drempel te verlagen en ook nog beter aan te sluiten bij de leefwereld en de ontwikkeling van deze leerlingen.

Huidige situatie

In schooljaar 2018-2019 heeft De Berkenhorst het certificaat "[Samen met Ouders](#)" behaald, waarmee de school heeft aangetoond al mooie stappen te hebben gemaakt op het gebied van ouderbetrokkenheid en educatief partnerschap. Vanuit onze visie en schoolontwikkeling willen wij nog meer inzetten op het betrekken van ouders bij onze school en ons onderwijs.

Uiteindelijk gewenste situatie

OBS de Berkenhorst wil onderwijs maken en geven waarbij we de inbreng van ouders in hun specifieke rol kunnen gebruiken om het onderwijs voor onze leerlingen te versterken. Op deze manier kunnen we onze leerlingen nog beter, op maat bedienen. Daardoor staan ouders en leerkrachten samen met twee benen in de ontwikkeling van de leerlingen

Door een laagdrempelige, benaderbare en een professionele organisatie te zijn, hopen we alle ouders te kunnen betrekken, ongeacht achtergrond, opleidingsniveau of gezindte.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Implementeren Kind Volgmodel: Ambitie 3 Kwaliteit door Onderzoek

Aanleiding voor dit project

Het team van OBS de Berkenhorst ervoer een hoge mate van regeldruk en administratieve last door groepsplannen. Naast het feit dat de groepsplannen maken een tijdrovende klus is, werden ze in de praktijk voor alle ervaren als papieren tijgers en niet als levende documenten waarop de zorg en begeleiding gebaseerd is. In schooljaar 2016-2017 heeft het team een scholing gevolgd over het leren met data, waarbij een eerste aanzet werd gemaakt naar het analyseren van harde en zachte om tot concreet didactisch en pedagogisch handelen te komen. Het enthousiasme en de toepasbaarheid van deze teamscholing is de aanzet geweest tot de scholing over groepsplanloos werken/ruimte voor leren, die in schooljaar 2017-2018 van start is gegaan.

Een tweede aanleiding is het feit dat het team factoren als regel- en methodedruk aanwijst waardoor het persoonlijk meesterschap van de leerkracht onder druk staat: bepaalt de methode waar we heen moeten of is de leerkracht aan het roer?

Huidige situatie

Afgelopen schooljaar is ingezet op “ruimte voor leren” als voorwaarde om kindgericht onderwijs vorm en inhoud te kunnen geven. Leraren gaven tijdens de laatste bijeenkomst aan dat dit hen veel heeft gebracht. Omgaan met verschillen is beter te managen, iedereen kreeg de kans op eigen niveau ontwikkelstappen te zetten, er was sprake van leren van en met elkaar, leraren zijn nadrukkelijk meer gericht op het activeren van leerlingen.

Uiteindelijk gewenste situatie

Met het team zijn de vervolgstappen besproken in het bouwen aan een kindgerichte praktijk. Dit resulteerde in het volgende leerkader:

1. Zicht op ontwikkeling (waarbij leraren het hele kind in beeld willen hebben)

- CITO-toetsen vertaald naar doelenkaarten die inzicht geven in hoe het ging in vorige jaar en waar ze naar toe gaan in komende half jaar
- Implementatie Kindvolgmodel 1-2 en 3-8 in ParnasSys en twee keer per jaar ‘invullen’ als basis voor reflectie op wat kinderen nodig hebben

2. Passend ontwerpen

Vanuit gemaakte keuzes tav kwalificatie, persoonsvorming, socialisatie bepalen leraren:

- Dit is onze focus
- Op deze onderwijsbehoeften spelen we in door ...
- Spelend en onderzoekend leren zijn hefboomen daarin, vwb onderzoekend leren maakt de school keus uit een methode
- Leraren gebruiken de methode meer dan zij die volgen

3. Professionele kindbegeleiding

- Leraren maken in hun ‘lessen’ het proces van leren belangrijk
- Kennis van begeleidingsimpulsen kunnen toepassen (nieuw)

- Kennis van interventies vanuit leren zichtbaar maken (zie [mindmap](#) van Shirley Clarke):
- Er wordt gewerkt met succescriteria
- Structurele inzet van praatmaatjes
- Leerlingen erbij betrekken
- Kwaliteit feedback

4. Ouders leren mee

-

Driegesprekken verdiept mbv de doelenkaarten. Ouders leren om hun kind te vergelijken met zichzelf.

- Gesprekken waarin ouders ervaren: het is halen en brengen
- Ouders ervaren: leraar nodigt mij uit om mee te denken over de beste begeleiding voor hun kind

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Ruimte voor leren en Schoolmonitor: Ambitie 2: Kwaliteit ben je zelf.

Aanleiding voor dit project

Op OBS de Berkenhorst zijn we continu bezig om onszelf te verbeteren, zodat onze leerlingen optimaal onderwijs krijgen. Veel wat we doen ter verbetering is impliciet. We willen onze kwaliteitszorg en -cultuur zichtbaar en cyclisch laten zijn. Ook willen we als organisatie samen hier verantwoordelijk voor zijn.

Vanuit de ambitie "Kwaliteit ben je zelf" willen we ons didactisch handelen in beeld krijgen en verbeteren waar nodig.

Huidige situatie

De verantwoordelijkheid voor het aanjagen, monitoren en borgen van processen m.b.t. de kwaliteitszorg liggen nu vooral in handen van de directie. Dit betekent niet dat het team hier geen belangrijke rol in speelt, echter de schoolleiding heeft hier nu nog een hoofdtaak.

Er vinden klassenbezoeken plaats, waarbij naar het handelen van de leerkracht wordt gekeken vanuit de 7 competenties van leerkracht.

Uiteindelijk gewenste situatie

Op OBS de Berkenhorst willen we naar een gelaagd systeem van Kwaliteitszorg, waarin taken en verantwoordelijkheden op het gebied van kwaliteitszorg worden verdeeld in het team, zodat alle lagen in de organisatie hier verantwoordelijkheid voor dragen. Dat betekent dat alle teamleden bepaalde thema's hebben, waarvoor zij de karrentrekker zijn en als aanjager fungeren om de PDCA cirkel steeds weer te doorlopen. Als systeem om taken te verdelen en de kwaliteitsprojecten te borgen gebruiken we de Schoolmonitor.

Om optimaal zicht te krijgen op het pedagogisch en didactisch handelen van leerkrachten ontwikkelen we een eigen kwaliteitsdocument vormgeven waarbij we een kader met kijkwijzer ontwikkelen om het leerkrachtgedrag in beeld te krijgen en ontwikkelpunten helder te hebben.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023