

Schoolplan

2021-2025



Inhoudsopgave

Inleiding	5
Aansluiting bij de Stichting PCOU Willibrord	5
Aansluiting bij de kernwaarden van de stichting:	5
Verantwoordelijkheid	5
Durf	5
Verbinding	5
Ontwikkelingsgericht	5
Aansluiting bij de beleidslijnen van de stichting:	6
Kansengelijkheid	6
Aantrekkelijk werkgeverschap	6
Grootstedelijke problematiek	7
Toekomstbestendig onderwijs	7
Visie/ missie Op Dreef	8
Missie	8
Visie	9
Kansen:	9
Samen:	9
Zelf:	9
<i>Kansen + samen + zelf:</i>	9
Respect:	10
Overige uitgangspunten voor de inrichting van ons onderwijs	10
Autonomie en structuur	10
Omgeving en school.	10
De ouders als partners	10
Wijk/ populatie	11
Kwaliteit	11
Veiligheid	12
Aanbod	12
Ouders/ verzorgers	13
Ondersteuning	14

Medewerkers/ team.....	14
Financieel	15
Verwijzing	16
Ambities en speerpunten Op Dreef	17
1- Structuur in ontwikkeling	18
Doel:	18
Ambitie:	18
Werkwijze:	18
2- Sfeer, werkplezier, rust, regelmaat	19
Doel:	19
Ambitie:	19
Werkwijze:	19
3- Professionalisering	21
Doel:	21
Ambitie:	21
Werkwijze:	21
4- Pedagogisch klimaat	23
Doel:	23
Ambitie:	23
Werkwijze:	23
5- Samenwerking ouders	24
Doel:	24
Ambitie:	24
Werkwijze:	24
6- Samenwerking externen	25
Doel:	25
Ambitie:	25
Werkwijze:	25
7- PR.....	26
Doel:	26
Ambitie:	26

Werkwijze:.....	26
8- Kwaliteit.....	27
Doel:	27
Ambitie:	27
Werkwijze:.....	27
9- Taal/ lezen	29
Doel:	29
Ambitie:	29
Werkwijze:.....	29
10- Rekenen.....	30
Doel:	30
Ambitie:	30
Werkwijze:.....	30
11- VVE	31
Doel:	31
Ambitie:	31
Werkwijze:.....	31
12- Onderwijs in projecten	33
Doel:	33
Ambitie:	33
Werkwijze:.....	33
In goede analyse en reflectie vervolg uitstippelen naar bevind van zaken.	33
Gebruikte afkortingen	34

Inleiding

Beste lezer,

Voor u ligt het schoolplan van Basisschool Op Dreef voor de jaren 2021 t/m 2025. In dit schoolplan vindt u gegevens, ambities en plannen met betrekking tot (het onderwijs op) onze school. Dit schoolplan is gebaseerd op onze visie en missie, en op de visie van de Stichting PCOU Willibrord waaronder Op Dreef valt.

De ambities en plannen stoelen op en vloeien voort uit de kernwaarden van deze stichting (en de kernwaarden (kernbegrippen) die wij hanteren op onze school.

Aansluiting bij de Stichting PCOU Willibrord

Aansluiting bij de kernwaarden van de stichting:

Verantwoordelijkheid → Wij nemen de verantwoordelijkheid om voor de kinderen op onze school het onderwijs en de zorg vorm te geven. Wij doen dit door een veilige werk- en leeromgeving na te streven waarin de ontwikkeling, het welbevinden en het welzijn van de leerling, nu en in de toekomst, centraal staat. Bij deze verantwoordelijkheid hoort ook hetzelfde streven voor de medewerker. In de kernwaarden/-begrippen van de school hebben wij dit onder andere verwoord onder de term 'kansen'.

Durf → Wij rekenen niet af op fouten, maar erkennen deze en helpen elkaar terug te kijken en te leren hiervan. Wij durven fouten te maken en te laten maken in het vertrouwen dat leerlingen en medewerkers hiervan leren en groeien. Wij durven hierbij ook los te laten en vertrouwen te geven aan elkaar in de verwachting dat eigenaarschap hiermee bevorderd wordt en de beste leer-/ontwikkelingscurve kan worden gerealiseerd. Ook dit geldt voor leerling en medewerker. Wij respecteren elkaar en de diversiteit hierin.

Verbinding → Wij werken samen met en helpen iedereen die een bijdrage kan leveren aan het ontwikkelen van eigen leerlingen en medewerkers, maar ook aan anderen. Kennis hoort vrij (te delen) te zijn en wij delen onze kennis dan ook gevraagd en ongevraagd, zonder oogmerk van materiele winst zoals wij ook graag kennis en ervaringen ontvangen. Wij werken samen in het belang van leerlingen en medewerkers, zowel van onze school/ stichting als van derden, en wij streven kansengelijkheid in de maatschappij na voor alle leerlingen die aan onze zorg zijn toevertrouwd.

Ontwikkelingsgericht → Wij zijn altijd gericht op mentale, morele, intellectuele en vaardigheidsgroei. Wij streven maturiteit na. Ook hier weer voor leerlingen en medewerkers. Wij rekenen niet af bij fouten, maar helpen elkaar te groeien en toekomst- en ontwikkelingsgericht bezig te blijven

Aansluiting bij de beleidslijnen van de stichting:

Kansengelijkheid

Elk kind verdient optimale kansen. Het is de taak van onze school de leerlingen zoveel mogelijk bagage (kennis, vaardigheden, ervaringen, etc.) mee te geven.

In een samenleving als de onze is er diversiteit op vele vlakken. Een kind wat onbevangen ter wereld komt wordt in veel gevallen al getekend door de categorisering van zijn/ haar ouders en ontwikkelt zich tegen deze achtergrond. Het is echter van groot belang dat elk kind, ongeacht afkomst, zich optimaal kan en mag ontwikkelen langs een route die hem/ haar met welzijn en welbevinden op laat groeien.

Aantrekkelijk werkgeverschap

Een medewerker van Op Dreef maakt deel uit van een gemeenschap. Deze gemeenschap heeft professionele kenmerken, gericht op ontwikkeling en groei. We zijn ons er van bewust dat ontwikkeling en groei echter pas optimaal gerealiseerd kan worden als dit zich afspeelt in een veilige omgeving met een goede (werk)sfeer. Hierbij is het van belang je te realiseren dat een groot deel van een leven zich afspeelt op het werk, en het werk dus ook een groot deel van het leven is. Welzijn en welbevinden zijn dus belangrijk.

Op Dreef spant zich in om voor medewerkers de maximaal mogelijke autonomie te realiseren, in het vertrouwen dat medewerkers deze autonomie ten gunste van leerlingen en collega's benutten. We vertrouwen er op dat er fouten worden gemaakt, maar ook dat eenieder zijn best doet fouten te voorkomen en uit gemaakte fouten lering trekt, ten gunste van zijn/ haar competentieontwikkeling. We helpen elkaar hierbij door te streven naar een professionele, maar ontspannen sfeer, waar het geven, ontvangen en vragen van feedback gemeengoed kan zijn. Zoals gedifferentieerd wordt in een klas naar het niveau van leerlingen, zo dient ook gedifferentieerd te worden naar mogelijkheden van medewerkers.

We zijn ons van belang dat naast een veilige sfeer het ook van belang is met elkaar een relatie te onderhouden. We investeren dus ook in het vieren van successen, het 'gedeelde smart is halve smart' en het op zijn tijd voor lief nemen van verminderde efficiëntie in zakelijke processen ten dienste van de relatie-ontwikkeling.

Leidinggevende(n) en coördinatoren nemen dan ook signalen van alle medewerkers serieus en maken knelpunten bespreekbaar bij directie en/ of team.

Grootstedelijke problematiek

In een wijk waar kinderen niet zelden opgroeien in verschillende culturen tegelijkertijd; de thuiscultuur (afhankelijk van afkomst en achtergrond), de straatcultuur (afhankelijk van de peer-group) en de schoolcultuur (waar vooral de autochtoon Nederlandse cultuur belicht wordt), is het van belang hier oog voor te houden en, ten behoeve van de leerlingen, de wereld proberen te zien en begrijpen vanuit hun oogpunt. De dialoog met de leerling is van essentieel belang! Het ontwikkelen van een eigen identiteit in deze culturele snelkookpan is een zeer ingewikkeld proces waarbij niet zelden de leerlingen ondersteuning en begeleiding hard nodig hebben.

Op Dreef investeert veel van haar middelen in de persoonlijke aanpak, onder andere op dit gebied. Dit betekent dat we streven naar een zo groot mogelijke personele (en vrijwillige) bezetting. Medewerkers van Op Dreef zijn voor leerlingen onder andere vertrouwenspersoon (dit is onderdeel van de veilige omgeving) en moeten uit hoofde van deze functie oor en oog hebben voor de achtergronden, verhalen, problematieken en aandachtsvragen van de leerling. Niet alleen maar aanhoren, maar echt luisteren is van belang voor onze leerlingen.

We sluiten, net als alle basisscholen in Overvecht, aan bij de pedagogiek 'Vreedzaam'.

Toekomstbestendig onderwijs

Op Dreef acht het van belang dat het onderwijs toekomstbestendig is. Dit betekent niet alleen dat het curriculum gericht is op de schoolvakken en digitalisering, maar de leerling ook ondersteunen in het ontwikkelen van het kritisch nadenken en afwegen, het keuzes maken, de creativiteit, het reflecteren, het ontwikkelen van eigenaarschap/ eigen regie, het nemen van initiatief, etc.

Op Dreef wil dit bereiken door in het leerproces steeds meer vaardigheid te laten ontwikkelen in het vragen, geven en ontvangen van feedback. Dit proces moet veel aandacht krijgen om de leerling actief zelf verantwoordelijkheid te laten nemen voor zijn/ haar eigen leven.

Ook Op Dreef kijkt hierbij dus goed naar het eigen curriculum en de aanpakken. We streven een goede afweging en balans na in het investeren in het nieuwe en het behoud van het goede.



Visie/ missie Op Dreef

Onze school is een ontmoetingsschool waarin we uitgaan van de Christelijke normen en waarden, met ruime aandacht voor andere geloofs- en levensovertuigingen. Bij Op Dreef wordt door de leerkrachten ruimte en aandacht gegeven aan de verschillende geloofsovertuigingen van de leerlingen. Ook onder de medewerkers is sprake van diversiteit in geloofsovertuiging. Op school leren wij kinderen, mede door voorbeeldgedrag, respect en begrip hebben voor elkaar, de waarde van het delen van elkaars perspectief en het vieren van elkaars grote momenten!

Wij willen als school het verschil maken. Het is onze ambitie kinderen maximaal voor te bereiden op de overstap naar het voorgezet onderwijs en hun verdere toekomst.

De domeinen van onze missie en visie hebben we kleurig en bloemrijk gevisualiseerd:



Missie

Op Dreef wil in acht jaar basisschooltijd leerlingen begeleiden naar verantwoordelijke jongeren die met een positieve kijk op de toekomst zijn voorbereid om de volgende stap in hun schoolcarrière te zetten.



Visie

Op Dreef denkt deze missie te kunnen verwezenlijken door veel structuur te bieden en baseert zich vooral op de volgende vier domeinen die van toepassing zijn voor de leerlingen, de medewerkers van de school, de ouders en alle andere betrokkenen.

Kansen:

Wij willen kinderen kansen bieden. Voor onze leerlingen moet de school het verschil maken. Voor veel kinderen die opgroeien in Overvecht is het van belang hen te helpen kansen voor zichzelf te creëren en deze aan te grijpen. Dat lukt alleen als je goed gekwalificeerd bent, als de cognitieve ontwikkeling ruime aandacht krijgt. Daarom geven wij hoge prioriteit aan de basisvakken (Nederlandse taal, lezen en rekenen). Wie de basisvakken beheerst, is competent. En door succes te ervaren (ik kan dat!) voel je je competent. Onze doelstelling is dan ook: *'Als je van Op Dreef komt, ben je competent en voel je je competent.'*

Samen:

Om kansen te verwerven is het noodzakelijk dat je kunt *samen-leven* en *samen-werken*. Je hebt elkaar nodig in een samenleving bij het verwezenlijken van je dromen en doelen. Op onze school vinden we het belangrijk dat kinderen met anderen leren omgaan; dat je leert om samen te spelen, te werken, te delen, te vieren en te leven. Dat je mee kunt bouwen aan een samenleving die zich kenmerkt door (ver)binding, wederzijds respect en stabiliteit. Daarom werkt Op Dreef volgens de principes van Vreedzame School.

Wij zijn er van overtuigd dat het beste onderwijs voor kinderen niet alleen op school plaatsvindt en niet alleen wordt gegeven door medewerkers van de school. Kinderen leren door te doen en te ontdekken, van elkaar, van hun ouders, maar ook buiten de school in musea of andere culturele instellingen en in de natuur.

Het team van Op Dreef werkt vanuit de overtuiging dat kwaliteit van een leef- en werkomgeving van groot belang is; *'It takes a village to raise a child.'*

Zelf:

Elk kind is een eigen persoonlijkheid. Wij helpen de kinderen bij hun ontdekkingstocht naar de eigen persoonlijkheid. "Wie ben ik? Wat wil ik? Waar ben ik goed in?" Dit zijn vragen waarop een antwoord gevonden moet worden. Uiteindelijk willen we dat onze leerlingen zelfstandig en autonoom worden. Dat leerlingen leren keuzes te maken en voor hun mening uit te (durven) komen.

Kansen + samen + zelf:

Deze drie domeinen horen bij elkaar, zijn zelfs vervlochten. Door deze domeinen als uitgangspunt te nemen voor het onderwijs is het mogelijk kinderen te begeleiden naar een rol in de samenleving waaraan ze met welzijn en welbevinden nuttig deel kunnen nemen.

Respect:

Wij gaan ervan uit dat wij allemaal verschillend maar wel gelijkwaardig zijn. Bij gelijkwaardig zijn hoort dat je de *eigen-waarde* van de ander ziet en die accepteert. Dat betekent dat je de ander letterlijk in zijn of haar waarde laat, niemand uitsluit en het vanzelfsprekend vindt dat de ander eigen keuzes maakt die niet gelijk hoeven te zijn aan jouw eigen keuzes. Je luistert naar anderen en je bent geïnteresseerd in de ander. Je zorgt ervoor dat de ander zich niet hoeft te storen aan je gedrag en je taalgebruik. Je bent beleefd: kinderen tegen de leraren, kinderen tegen kinderen en leraren tegen kinderen. Gelijkwaardigheid staat bovenaan, voor iedereen die bij onze school betrokken is.

Niet alleen respect voor de andere persoon is van belang, maar in het verlengde hiervan ook respect bij het omgaan met de materialen en eigendommen van jezelf, van de school en van anderen. Zuinigheid is ook een waarde die voortvloeit uit het kernbegrip “respect”. Daarnaast kan respect ook gezien worden in het kader van “rentmeesterschap”. Respect voor (de toekomst van) onze natuur en het milieu.

Overige uitgangspunten voor de inrichting van ons onderwijs

Autonomie en structuur

Wij vinden een duidelijke structuur voor de kinderen belangrijk. Die draagt bij aan de voorspelbaarheid en aan de rust en veiligheid bij de kinderen. Tegelijkertijd hechten wij ook belang aan autonomie en flexibiliteit: kinderen moeten leren kiezen en leren omgaan met veranderingen. Aan de kinderen bieden wij binnen duidelijke kaders ruimte voor eigen beslissingen en autonomie. Wij zijn transparant en consequent bij het bewaken van de grenzen.

Omgeving en school.

Wij willen ons als school aan de omgeving verbinden en wij zijn bereid tot samenwerking met partners in de wijk als dit bijdraagt aan de ontwikkeling van de kinderen. Wij zien het echter niet als de eerste verantwoordelijkheid van de school de wijk te ontwikkelen. Onze maatschappelijke opdracht ligt vooral bij het geven van kwalitatief goed onderwijs aan onze leerlingen.

De ouders als partners

Het team van Op Dreef is ervan overtuigd dat kinderen zich het beste kunnen ontwikkelen als school en ouders constructief samenwerken. Op Dreef hecht veel waarde aan het pedagogisch partnerschap en vraagt ouders zich hiervoor ook in te spannen. We werken met een ouder-/schoolcontract om dit voornemen gezamenlijk te bekrachtigen.

Wijk/ populatie

De basisschool “Op Dreef “ staat aan de rand van de wijk Overvecht-Zuid in een ruime, open, groene omgeving.

De wijk kenmerkt zich door aanwezigheid van hoge flats en laagbouw; de meeste woningen vallen binnen de (sociale) huursector. Er is echter ook veel groen in de omgeving en men investeert veel in de uitstraling van de wijk. In de directe omgeving van de school is een groenzone met veel speel- en sportgelegenheid.

De wijk vertoont verder een grote culturele diversiteit. In de wijk is relatief veel sprake van sociaaleconomische achterstanden; armoede en werkloosheid komen relatief veel voor.

Om een (klein) idee te krijgen:

Ongeveer 40 % van de kinderen in de wijk groeit op in een huishouden met een inkomen onder 125% van het sociaal minimum (voor heel Utrecht: 13 %) en 13 % van de huishoudens geeft aan niet rond te komen (voor heel Utrecht: 6 %).

Ook de arbeidsparticipatie in de wijk is veel minder dan gemiddeld: 47% (voor heel Utrecht 62%)

Bij instroom op (voor)school is er sprake van veel (taal)achterstanden bij kinderen.

Hiernaast is er ook relatief veel sprake van vluchtelingen en/ of asielzoekers/ statushouders. In Utrecht is Overvecht de wijk met de meeste (erkende) vluchtelingen.

Onder deze groep is, zoals men zich wellicht kan voorstellen, ook meer sprake van psychosociale problematiek, voortvloeiende uit trauma's, onzekerheid, onduidelijk toekomstbeeld, geldgebrek, verstoorde identiteitsontwikkeling, etc.

Kwaliteit

Met de kwaliteit van het onderwijs staat het goed bij Op Dreef. De resultaten zijn zoals mogen worden verwacht t.o.v. onze referentiegetallen, op veel vlakken zelfs boven gemiddeld. Rekenen is een aandachtspunt, net als Begrijpend Lezen, ook al zijn de scores voor deze vakken ruim voldoende en naar verwachting.

We monitoren de kwaliteit van ons onderwijs cyclisch op basis van enkele indicatoren.

- Resultaten toetsen
- Tevredenheid en veiligheidsbeleving leerlingen
- Tevredenheid ouders
- Tevredenheid medewerkers
- Begroting en realisatie

- Bestendiging uitstroom

Op regelmatige basis worden in teamvergaderingen en op studiedagen door medewerkers mogelijkheden geïdentificeerd en aangedragen voor kwaliteitsverbetering op meerdere fronten. Deze mogelijkheden worden kritisch besproken en geven aanleiding tot initiatieven om de organisatie aan te passen.

In dit schoolplan worden de door het team voorgenomen speerpunten voor de aankomende vier jaar vastgesteld. Noot: Een school is een dynamische omgeving en vaak geeft de actualiteit reden tot het aanpassen van prioriteiten of speerpunten, ook binnen de looptijd van het vastgestelde schoolplan. Grote wijzigingen vinden plaats met instemming van het team en de (P)MR. In alle gevallen volgt de lijn de visie en missie van de school en wordt geacteerd vanuit onze kernbegrippen; kansen, samen, zelf, respect.

Veiligheid

Op Dreef ziet veiligheid als de absolute basis, de goed gefundeerde betonnen ondergrond, waarop het onderwijs van Op Dreef stoelt. Zonder veiligheid, fysiek, mentaal en emotioneel is het niet mogelijk het onderwijs te optimaliseren. Op Dreef doet er dan ook alles aan deze veiligheid te waarborgen. We doen dit door oog te hebben voor verbale en non-verbale signalen van leerlingen, ouders en medewerkers, actief te vragen naar welzijn gerelateerde zaken en écht te luisteren. Uiteraard gaan we bij mogelijke (dreigende) knelpunten in de (ervaren) veiligheid direct aan de slag om ook (structurele) oplossingen te realiseren, in overleg met alle betrokkenen.

De samenwerking met partners op het gebied van de leerlingenzorg is hier belangrijke mate steunend aan. Er is veel mogelijkheid tot (anonieme) casusbesprekingen met, en inschakelen van ondersteuning door, onder meer, jeugdarts en -verpleegkundige, leerplicht, samenwerkingsverband, (jeugd)wijkagent en buurtteam.

Op Dreef investeert onder andere in goede zorg voor leerlingen door een ruime werktijdfactor toe te kennen aan IB en middelen zoveel mogelijk ten goed te laten komen aan de personele bezetting. We vinden het belangrijk persoonlijke zorg op maat te kunnen bieden en willen tijd hebben en nemen voor bijvoorbeeld het goed 'luisteren' naar de leerling (en ouders).

Aanbod

Veel taal en lezen!!!

...daarna rekenen...

...en verder alles wat kansen biedt!

Op Dreef probeert uit het grote arsenaal zoveel mogelijk te bieden. Waar dit niet past binnen het curriculum onder schooltijd, zoeken we altijd naar mogelijkheden om buiten de lestijden de kinderen een aanbod te kunnen doen, in samenwerking met diverse partners. Wij vinden dit belangrijk omdat onze leerlingen (en ouders) soms niet op eigen initiatief naar dit aanbod op zoek gaan of zich niet bewust zijn van de mogelijkheden in aanbod buitenschools.

Voorbeelden bij Op Dreef van aanbod buiten de schooltijden zijn:

- *Het Brede School Overvecht aanbod talentontwikkeling (veel uiteenlopende activiteiten)*
- *De Avonturenclub (buiten spelen, boompje klimmen, slootje springen, vlot maken, fikkie stoken, etc... kortom ervaringsgerichte belevingsactiviteiten met invloeden van natuur, aardrijkskunde, techniek, etc.)*
- *The House of Typing (typecursus met uitzicht op een diploma)*
- *Stichting Durf te Dromen (huiswerkbegeleiding en talentontwikkeling. Stichting is opgezet door rollmodel en profvoetballer Redouan El Yaakoubi)*

Het is altijd de ambitie van Op Dreef om dergelijke extra activiteiten wel in een regelmatige structuur aan te kunnen blijven bieden.

Bij het verzorgen van dit aanbod hebben we altijd oog voor het feit dat de meeste kinderen uit onze populatie opgroeien in twee of drie culturen tegelijkertijd (zie 'grootstedelijke problematiek' hierboven).

Om goed aan te kunnen sluiten is het daarom belangrijk dat we starten bij de relatie en vanuit daar naar de inhoud gaan. Een school, die een relatie met leerlingen heeft opgebouwd, is daarom een goed startpunt voor de in de wijk en door de school aangeboden en/ of georganiseerde extracurriculaire activiteiten.

Ouders/ verzorgers

Op Dreef is een groot voorstander van het optimaal inrichten van het pedagogisch en educatief partnerschap tussen school en thuis. Dit vereist goede relatie (alweer!), vertrouwen en communicatie.

Dit is soms, zeker telefonisch, een struikelblok. Sommige ouders van Op Dreef hebben veel moeite met de Nederlandse taal en het kost medewerkers dan ook vaak veel investeren om een relatie op te bouwen, vertrouwen te winnen en samen met ouders dit partnerschap vorm te geven. De investering blijkt elke keer echter wel de verwachte waarde te hebben. Met een stevig thuisfront op één lijn, wordt het effect van het onderwijs op school versterkt.

De ouders van Op Dreef wordt elk jaar een cursus aangeboden van (onder andere) 'Taal doet meer'.

Op Dreef heeft een oudercommissie die samen met de twee oudercoördinatoren een rol hebben bij het vormgeven van de ouderbetrokkenheid op school. De betrokken ouders zijn van grote waarde om de school een spiegel voor te houden waaruit in het verleden al belangrijke ontwikkel- en verbeterpunten zijn voortgekomen.

Ondersteuning

Voor de beschrijving van de (basis)ondersteuning wordt u verwezen naar het POS (Perspectief Op School).

In de basis hanteert Op Dreef enkele vuistregels:

Goede zorg voor leerlingen draagt bij aan het basisveiligheidsgevoel. Om deze reden heeft Op Dreef ervoor gekozen veel te investeren in IB. Dit levert tijd en aandacht voor gezinnen die dit vaak hard kunnen gebruiken en is belangrijk om (zeker met een taalbarrière) goed te kunnen blijven luisteren(!) naar de leerling en ouders.

Waar mogelijk proberen we de gevraagde/ benodigde zorg/ ondersteuning op maat te bieden. Ook hier geldt dat het daarbij belangrijk is goed te luisteren/ observeren.

We hebben geïnvesteerd in expertise en inrichting voor speltherapie omdat we ervan uitgaan dat leerlingen die traumatische ervaringen doormaken of doorgemaakt hebben hierbij zeer gebaat zijn. Het is voor de zorgende belangrijk goed te luisteren, maar voor de verzorgde zeker dus ook belangrijk zich te kunnen uiten. Speltherapie kan hierbij een grote rol spelen. Daarnaast biedt deze therapie ook mogelijkheden tot verwerking en het (deels) herverkrijgen van het gevoel van basisveiligheid waar alle kinderen recht op hebben.

We overwegen daarnaast inzet van een schooleigen logopedist omdat we denken dat in de spraaktaalontwikkeling van veel van onze leerlingen hier mogelijkheden liggen onderwijs en therapie te combineren, met versterking van beiden.

Zowel de werkdrukmiddelen als overige aanvullende middelen worden waar mogelijk ingezet voor handen in de klas. Dit lijkt voor de populatie en doelgroep van Op Dreef het meest effectief te zijn bij het behalen van leerresultaten. Even elke dag individueel lezen met een OOP-er kan het verschil maken voor elke leerling.

Medewerkers/ team

Op Dreef streeft ernaar een professionele organisatie te zijn waar eigenaarschap kenmerk is. Op Dreef is een lerende organisatie waar de basis vertrouwen is.

De goed opgeleide en (bij)geschoolde leerkrachten van Op Dreef zijn de basis voor ons goede onderwijs. Leren van en met elkaar neemt daarbij een ruime plaats in (of het is wenselijk dat dit gebeurt). Op Dreef probeert in toenemende mate dit leren van en met elkaar te faciliteren en te structureren.

We rekenen elkaar hierbij niet af op fouten, maar starten de professionele dialoog en helpen elkaar ontwikkelen en van fouten te leren. We zijn met elkaar, leerlingen, ouders en medewerkers, een gemeenschap.

Dus de boog is af en toe ook niet gespannen. Af en toe is een zesje genoeg, als er maar voldoende achten, negens en tienen tegenover staan. Bij hard werken hoort hard ontspannen. Net als in een echte samenleving... 😊

Het team van Op Dreef bestaat uit gewoon hele goede professionals! We onderkennen, in willekeurige volgorde, de bijdragen van:

Directie

Conciërges

Intern begeleiders

Administratie

Ondersteuners

Leerkrachten

Specialisten

Vrijwilligers (ook een volwaardig onderdeel van het team!)

Stagiaires (ook een volwaardig onderdeel van het team!)

Financieel

Op Dreef investeert in PR de aankomende tijd om het teruglopende leerlingaantal een halt toe te roepen. De basis hiervoor zijn de uitstekende resultaten die de school de afgelopen jaren heeft behaald met haar leerlingen. Met een hoger leerlingaantal wordt de basisbekostiging ook hoger.

Op Dreef zal zonder aarzeling gebruik maken van elke vorm van sponsoring die niet de integriteit van de school en het onderwijs aantast en effectief is/ kan zijn. De populatie van de school komt uit één van de minst draagkrachtige wijken van Nederland. Met de doelstelling van gelijke onderwijskansen zal de school dan ook zonder aarzeling extra middelen aanspreken. Alle middelen uit sponsoring worden aangewend ten faveure van het onderwijs aan onze leerlingen. Per individueel geval wordt met het MT besproken hoe de sponsoring het beste kan worden aangewend.

Er is momenteel weinig sprake van actieve sponsorwerving en dit wordt ook niet voorzien in de nabije toekomst. Op dit moment lijkt de investering hierin zwaarder te zullen worden dan de opbrengsten.

Op Dreef maakt gebruik van subsidies die het onderwijs versterken, maar niet de aandacht afleiden van de kerntaak van het school. Als de administratie en/ of het uitwerken en/ of aanvragen en/ of verantwoorden van plannen meer kost dan het oplevert, doen we het helaas zonder deze additionele inkomstenbron.

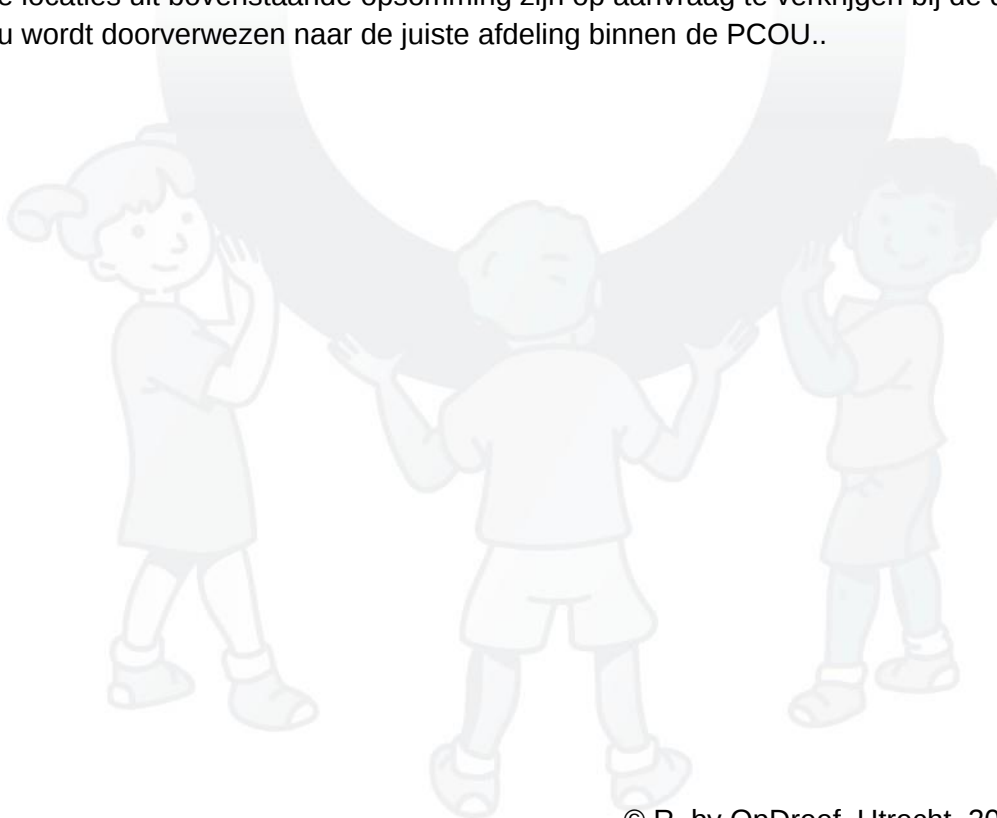
Alle inkomsten en uitgaven van Op Dreef worden geregistreerd en verantwoord.

Voor een volledig overzicht van onze inkomsten, uitgaven en lopende subsidies kunt u contact opnemen met de directie van Op Dreef.

Verwijzing

Voor alle zaken die u niet in onderhavig document heeft aangetroffen, verwijs ik u naar onze website, onze schoolgids, ons werkverdelingsplan, onze jaarkalender en ons jaarplan, onze begroting en boekhouding, het managementcontract met het bestuur van PCOU, ons oudercontract, de gedragscode van de PCOU, het pauzewachtrooster, de onderwijstijdenverantwoordingstabellen, onze social media-accounts op Facebook, Twitter en Instagram, Vensters en Scholen op de Kaart, de website van de onderwijsinspectie en het schoolleidersregister PO.

Stukken of digitale locaties uit bovenstaande opsomming zijn op aanvraag te verkrijgen bij de directie van Op Dreef, of u wordt doorverwezen naar de juiste afdeling binnen de PCOU..



© R. by OpDreef, Utrecht, 20210202

Ambities en speerpunten Op Dreef

2021-2025



Addendum bij schoolplan 2021-2025

1- Structuur in ontwikkeling

Doel:

Gestructureerde gezamenlijk gedragen beleidsontwikkeling waarin professionalisering, onderwijsontwikkeling en analyse doel en middel is ten dienste van goed onderwijs aan de leerling.

Ambitie:

Beleid komt uit het team, gedragen door het team en uitgevoerd met intrinsieke motivatie door het team.

- Al het OP en de ondersteuning participeren in één van de drie ontwikkelgroepen; rekenen, taal of pedagogisch klimaat. De verdeling per groep is evenredig over de bouwen (onderbouw (groep 1 t/m 4) en bovenbouw (groep 5 t/m 8)) om brede input te vergaren en iedereen mee te nemen in de ontwikkelingen.
- Al het OP en de ondersteuning participeren in één van de twee bouwen. In de bouw is vertegenwoordiging aanwezig uit elk van de ontwikkelgroepen. In de bouwvergadering, onder coördinatie van de bouwcoördinator vindt uitwisseling, reflectie, brainstormen, uitwerken, taakverdeling, etc. plaats. Input uit de ontwikkelgroepen wordt omgezet naar praktisch handelen en nieuwe input voor de ontwikkelgroep wordt geformuleerd.
- De interne begeleiding is vertegenwoordigd in beide bouwen, de drie ontwikkelgroepen en het MT.
- Het MT bestaat uit directie, bouwcoördinatoren en IB (-vertegenwoordiging).
- De teamvergadering bestaat uit alle teamleden en adviseert directie en MT over te nemen besluiten.

Werkwijze:

Bij werkverdelingsplan medewerkers indelen op groep en in bouw. Participatie zoveel mogelijk naar interesse en behoefte.

Agenda's voor teamvergaderingen standaard met input ontwikkelgroepen. Ontwikkelgroepen bereiden (delen van) studiedagen voor.

Per ontwikkelgroep is er (minimaal) één specialist. Specialist waar nodig scholen/ opleiden.

In bouwvergaderingen structureel aandacht voor inbreng ontwikkelgroepen.

2- Sfeer, werkplezier, rust, regelmaat

Doel:

Medewerkers komen met plezier naar hun werk.

Ambitie:

Medewerkers ervaren acceptabele werkdruk, voelen zich veilig, stralen plezier uit naar leerlingen, ouders, externen en elkaar, zijn intrinsiek gemotiveerd om te professionaliseren en hebben en genieten onderling vertrouwen.

Werkwijze:

Waarderen van prestaties en inzet van teamleden!

Medewerkers niet 'afrekenen' (kop eraf...) op fouten, maar (helpen) reflecteren zodat van fouten geleerd wordt. Als wil en competentie tot groei aanwezig is, is afrekenen een laatste actie.

Medewerkers uitdagen nieuwe competenties te verwerven via collegiaal contact (intern en extern). Elimineren van spof's (single point of failure) door back-up te organiseren/ op te leiden voor cruciale functies in het team. Hierdoor meer continuïteit bij bijv. ziekte/ uitval collega.

Kansen benutten om (extra) inkomsten in te zetten op meer structureel fte in school. Vervangers moeten de school en de populatie kennen. Inzetten op veel ambulante vaste fte.

Aandacht voor het vieren van feesten en successen, oog voor persoonlijke omstandigheden en op zijn tijd (materieel) vertroetelen van medewerkers (lunch bij studiedagen, lekkernij bij Sinterklaas, dag van de leraar, etc.)

Uitgaan van vertrouwen. Bevestigen van competenties en beroep doen op autonomie. Beslissingen op een organisatieniveau laten nemen waar meeste kennis aanwezig is of beslissingen nemen na consultatie van organisatieniveau waar meeste kennis aanwezig is.

Prioriteren waar mogelijk overlaten aan medewerker zelf. Ondersteunen als dit betekent dat sommige zaken niet gedaan worden, uitgesteld worden of aan anderen toebedeeld (moeten) worden.

Realistische tijdsinvestering hanteren en hierin differentiëren naar individuele medewerkers waar nodig en gepast.

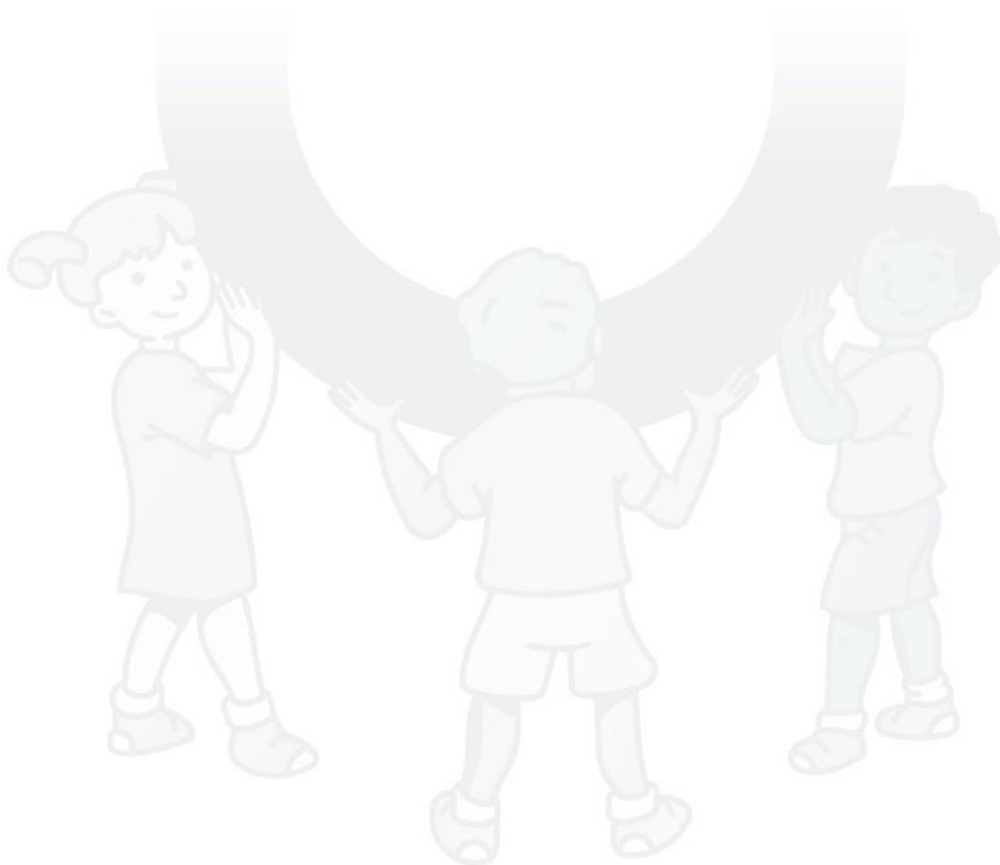
Gesprek terugvoeren naar 'het doel' bij meningsverschillen om gezamenlijkheid weer terug te trekken en te benadrukken.

Taakbelasting niet uitdrukken in uren maar in verantwoordelijkheden. Medewerkers stimuleren (elkaar) om in gesprek te gaan als belasting naar eigen gevoel van medewerker te hoog wordt. Aanpassen taakbelasting in overleg waar nodig. Eerlijk meenemen van privéomstandigheden (menselijke maat) in afwegingen.

Leidinggevende staat in principe altijd achter medewerker! Geschillen/ meningsverschillen/ fouten worden individueel besproken met medewerker, niet in publiek (medewerkers, ouders, leerlingen, externen).

Goed afwegen of nieuwe invloeden/ ideeën opgepakt moeten worden. Aanbiedingen en utopische ideeën zijn mooi, maar een continue stroom van nieuwe zaken verstoort de regelmaat en rust. Met mate nut en noodzaak overwegen en waar mogelijk in overleg met teamleden. Keuzes maken.

Consequent handelen.



3- Professionalisering

Doel:

Een professionele cultuur/ gemeenschap (in de ruimste zin van het woord) in de school met voldoende aandacht voor de waarden uit de familiale cultuur.

Ambitie:

We willen op school met liefde werken aan onze missie. Het is echter belangrijk oog te houden voor de juiste balans tussen werk en ontspanning, ook voor de kinderen. Dit betekent dat ook elementen die niet in opbrengstcijfers worden uitgedrukt meegenomen worden bij de vorming van de cultuur. Een kleuter met een geschaafde knie heeft een knuffel nodig, een vrijwillige papierprikker op het plein krijgt openlijke loftuitingen. School is een professionele gemeenschap, maar daarmee niet 'slechts' een leerfabriek. Vorming (Bildung) bestaat uit elke interactie. Deze interacties moeten dus ook de maatschappij weerspiegelen.

Van professionals verwachten we hier dat ze zelf de regie voeren over hun eigen ontwikkeling met doelen van de school, de leerling en zichzelf in balans.

Dit begint met eigenaarschap. Eén van de belangrijkste elementen die horen bij dit eigenaarschap is de mogelijkheid om te reflecteren en feedback te vragen, ontvangen en geven. Feedback is altijd gericht op ontwikkeling en niet op (daar is 'ie weer...) afrekenen.

Met een veilige omgeving komt ook de mogelijkheid verantwoordelijkheid te (durven) nemen. Voor acties, voor werkwijze, voor filosofie, maar ook voor ontwikkeling. Door veel input te vergaren, hierop te reflecteren en keuzes te maken in het vervolg van je eigen ontwikkelproces, krijg je de mogelijkheid jezelf te vormen naar eigen mening. Voorwaarde is dat je op een eerlijke manier (in ieder geval naar jezelf toe) jezelf én feedback naar jou toe van een afstand kunt bekijken.

Heeft de feedbackgever gelijk? Is er een alternatief? Is een andere optie effectiever/ leuker/ beter? Is het op dit moment een prioriteit om in dit ontwikkelpunt energie te steken of zijn er andere punten die voorrang verdienen.

Door deze keuzes te laten bij de medewerker (en de leerling), geef je autonomie. Door op een open wijze te reflecteren (individueel of met collega's) stimuleer je eerlijkheid (in plaats van 'in de verdediging gedrongen te worden'). In een veilige omgeving, waar jij weet dat jij nog steeds de eindbeslissing kan nemen (of in ieder geval sterk beïnvloeden), kan je dus zelf de regie nemen. Collega's (en anderen) ondersteunen hierbij als 'critical friend'.

Werkwijze:

Veiligheid scheppen door niet af te rekenen (bij fouten of meningsverschillen). Als er wil en mogelijkheid is tot groeien ga je de professionele dialoog aan en ondervraag je elkaar en vraag je naar feedback en alternatieven.

Training team op feedback geven, ontvangen en vragen.

In de klas versterken van eigenaarschap door leerlingen zelf meer en meer verantwoordelijk te maken. Minder 'pamperen'.

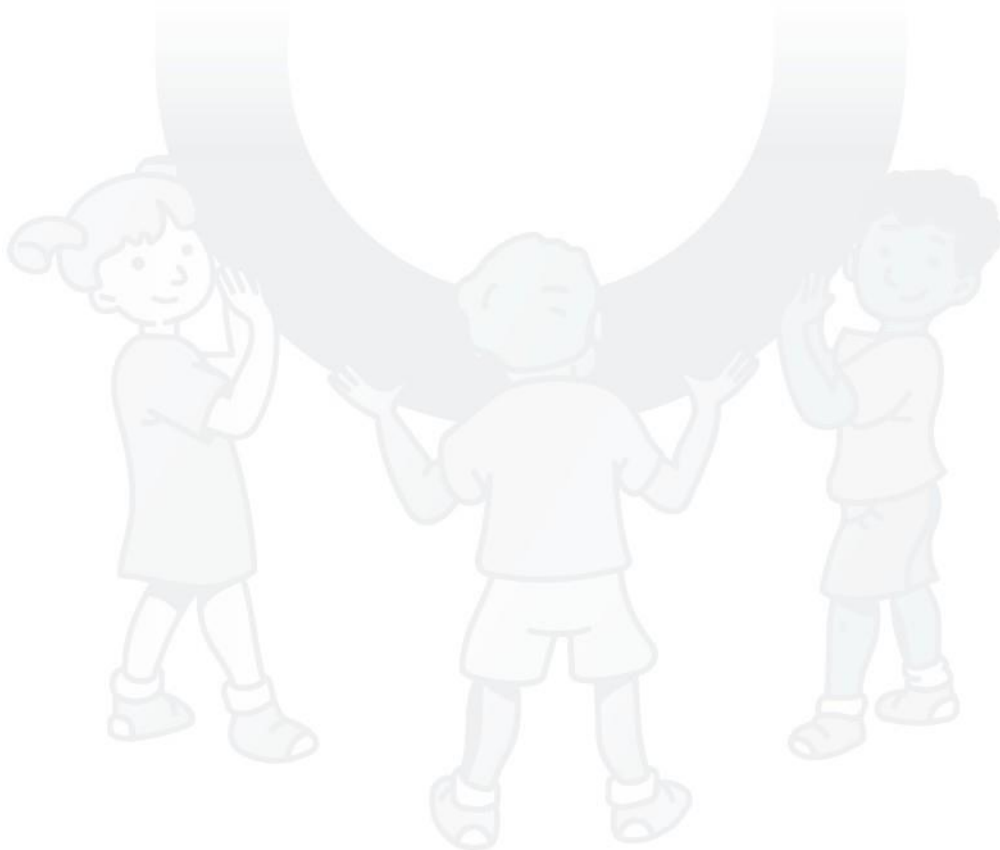
Naar leerlingen duidelijk(er) maken welke acties/ houding welke consequenties heeft.

Heldere gedragsverwachtingen formuleren naar leerlingen en ouders (en medewerkers)

Consequent in uitvoering. Zonder consequent zijn wordt niet helder welk gedrag/ welke houding wel en niet vruchten afwerpen.

Aandacht ook naar gevoel/ emotie. Als feedbackontvanger een emotionele reactie heeft op bepaalde feedback, is het onproductief om een gesprek over inhoud aan te gaan. Wel duidelijk verwoorden.

Onderlinge lesbezoeken/ flietsbezoeken onder alle collega's faciliteren. Mogelijkheden onderzoeken tot investeren in ambulante leerkracht(en) om dit (meer) mogelijk te maken. Liefst meerdere zodat leerkrachten *samen* lessen kunnen gaan ontwikkelen en ruimte krijgen tot het sparren gedurende het hele proces (niet alleen bijv. bij het na- of voorbespreken van een activiteit).



4- Pedagogisch klimaat

Doel:

Een veilige leer- en werkomgeving waar voorspelbare en haalbare verwachtingen worden gesteld aan leerlingen, ouders en medewerkers om de missie te verwezenlijken.

Ambitie:

Doordat het duidelijk is welke consequenties horen bij welk gedrag is het mogelijk in een constructieve sfeer het ontwikkelingsproces, verwoord in de missie, te verwezenlijken.

Er heerst een ontspannen taakgerichte sfeer tijdens de schooldagen/ werkdagen op school.

Werkwijze:

Heldere gedragsverwachtingen formuleren (regels én afspraken) op klassenniveau en op schoolniveau.

Heldere grenzen stellen.

Consequenties van gedrag vooraf duidelijk maken.

Consequent zijn in uitvoering/ opvolging.

Principe van 'teach and reteach'. Net als rekenen en taal moet goed gedrag (aan)geleerd worden. Dit kan fout gaan. Dan is het belangrijk het nog een keer uit te leggen.

Veel investeren in ondersteunende zorgstructuur (bijv. IB) om bovenstaande principes duidelijk te hebben/ houden/ maken en leerkrachten en OOP te ondersteunen bij de uitvoering.

Ontwikkelgroep faciliteren die zich richt op de aspecten van dit onderwerp in beleid en uitvoering.

Bovenstaande continu bespreekbaar houden in het team. Regelmatig agenderen op teamvergadering of studiedag.

Ouders betrekken en ondersteunen bij teach and reteach/ incidenten. Fatsoenlijk gedragen is in eerste instantie iets wat thuis aangeleerd wordt.

5- Samenwerking ouders

Doel:

Optimaal pedagogisch en educatief partnerschap tussen school en thuisfront.

Ambitie:

Alle ouders zijn betrokken bij het onderwijs van hun kind. Doelen van ouders en school sluiten naadloos op elkaar aan. Er is regelmatig afstemming en overleg hierover.

Ouders voegen iets toe aan de schoolpraktijk (maar nemen het niet over!).

Ouders zijn goed geïnformeerd over de aspecten van het onderwijs die van invloed zijn op de ontwikkeling van hun kind(eren).

School maakt optimaal gebruik van de expertise van ouders, in ieder geval op het gebied van hun eigen kind.

Werkwijze:

Twee oudercoördinatoren faciliteren.

Oudercoördinatoren hebben/ nemen regie over algemene zaken m.b.t. ouders en onderwijs.

Ouderraad vergadert regelmatig en wordt geconsulteerd over beleidsvoornemens waar nodig.

Signalen van ouders worden altijd serieus genomen en behandeld/ besproken binnen (een relevant deel van) het team. Niet alleen aanhoren, maar echt luisteren.

Investeren in begeleiding van/ voorlichting voor ouders door informatiebijeenkomsten, nieuwsbrieven, etc. Daarnaast ouders actief bevragen.

Vergroten van mogelijkheden tot communicatie door bijv. ondersteunen van ouders met taalcursussen of contacten met externe instanties.

Ouders (deels) verantwoordelijk maken voor ondersteuning bij bijv. excursies, schoolzwemmen, activiteiten in de klas. Waardering tonen voor hulp/ inbreng/ steun.

Waar mogelijk aansluiten bij belevingswereld ouders. Andere culturen hebben andere invalshoeken. Eerst begrijpen, dan bespreken, dan gezamenlijkheid creëren.

Ouders ondersteunen bij tegenspoed. Armoede/ werkloosheid/ stress in het gezin/ etc. zijn allemaal factoren die van invloed zijn op (het leren van) het kind. Ondersteunen van ouders heeft direct effect op kinderen. Ondersteuning kan o.a. in de vorm van:

- organiseren buitenschoolse activiteiten/ talentontwikkeling/ sport voor kinderen.
- in gesprek gaan en informeren over mogelijkheden bij externe instanties (bijv. buurtteam/ stichting Leergeld/ etc.).
- opleiden van ouders (taalcursus organiseren bijv.)

6- Samenwerking externen

Doel:

Optimale samenwerking in het belang van (kansen voor) het kind. Optimaal aanbod van... alles...

Ambitie:

Instanties en school weten elkaar snel te vinden. Lijntjes zijn kort en bureaucratische rompslomp is gereduceerd tot een minimum.

Vertrouwen dat partijen handelen in gemeenschappelijk belang, namelijk die van het kind.

Duidelijkheid over wie wat wanneer doet met welk doel? Goede afstemming hierover.

Eenduidigheid naar ouders en leerling toe. Eén verhaal of duidelijke keuzemogelijkheden formuleren en/ of presenteren.

Elke kans om leerlingen iets extra's te bieden en zo hun ontwikkeling breder of dieper te maken, wordt gegrepen. Stichting Durf te Dromen, De Avonturenclub, Sport Utrecht, The House of Typing, etc.

Werkwijze:

Regelmatig (twee keer per jaar) algemeen overleg (IB en directie) met grootste externe partijen: Buurtteam, jeugdarts, jeugdverpleegkundige, leerlicht, samenwerkingsverband.

Organiseren van overleggen waar en wanneer nodig met belanghebbenden.

Helderheid in onze taak naar buiten toe scheppen (onderwijs en basiszorg). Beroep doen op expertise van anderen.

Feedback vragen van externen. Open staan hiervoor. Professionele dialoog aangaan.

Actieve betrokkenheid tonen. Niet zaken 'over de schutting droppen'. Ondersteunen waar nodig en gewenst van externen.

Faciliteren in ruimte. Ruimte in schoolgebouw/ locatie waar gewenst ter beschikking stellen aan externen t.b.v. leerling (veilige omgeving voor leerling en ouders).

Middelen vrijmaken om (na)schools breed aanbod te kunnen doen.

7- PR

Doel:

Kwaliteiten van Op Dreef op grote schaal zichtbaar maken zodat zoveel mogelijk leerlingen en school zelf hier van profiteren.

Ambitie:

Leerlingenaantal Op Dreef op optimaal niveau (opbrengsten vs. groepsgrootte). Met ruimer aantal leerlingen is 'extra handen in de klas' en daarmee maatwerk beter te bekostigen. Deze ruimte is er momenteel. Volledig deze ruimte benutten levert optimale bekostiging (bezetting) t.a.v. leeropbrengsten.

Op Dreef heeft veel ervaring in het bedienen van een uitzonderlijke leerlingpopulatie. De leerresultaten zijn goed. Het is belangrijk dat dit niet alleen in de wijk bekend is, maar ook in de rest van Nederland. Kansengelijkheid begint ook met duidelijk maken dat een school in (een wijk als) Overvecht niet direct ook een slechte school is. In de media wordt dit af en toe nog wel eens (onbedoeld wellicht) gesuggereerd. Dit betekent dat door de perceptie/ beeldvorming bij voorbaat kansen van leerlingen van deze school al minder zijn dan gemiddeld.

Het is belangrijk deze negatieve beeldvorming teniet te doen om kansengelijkheid te bevorderen.

Werkwijze:

PR in taakbeleid.

PR acties organiseren.

Goede resultaten en initiatieven vanuit school altijd benadrukken naar extern.

Goede informatievoorziening naar buiten.

Website op orde en actueel.

Gebruik maken van social media (Instagram, Facebook, Twitter, LinkedIn (en meer?)) Minimaal één keer per week een post.

Deelnemen aan wijk- en regionale overleggen/ bijeenkomsten.

School zichtbaarder in de wijk (en veiliger) door aanvragen schoolzone.

Goede contacten met de buurt onderhouden.

Oudercoördinatoren gericht inzetten voor informeren en werven.

8- Kwaliteit

Doel:

Het beste onderwijs verzorgen voor en de beste kansen bieden aan onze populatie/ doelgroep met optimaal behoud van welbevinden en welzijn.

Ambitie:

Leerresultaten zijn optimaal. In alle gevallen wordt de schoolstandaard van 70 % gehaald.

Tevredenheid en veiligheidsbeleving van leerlingen is goed.

Tevredenheid van medewerkers is goed.

Tevredenheid van ouders is goed.

Leerlingen stromen uit naar de juiste plek.

Werkwijze:

Goed meten. Afwegen welke meetgegevens nodig zijn en hierop toetskalender inzetten.

Goed analyseren van de gegevens!!! Niet rusten voor de onderste steen boven is (bij wijze van spreken). Waar komen de resultaten vandaan? Waar komen afwijkingen vandaan? Kloppen de metingen? Kloppen de omstandigheden waarin metingen zijn verricht? Inzichten leerkrachten en observaties gebruiken bij analyse door leerkrachten zelf. IB ruim inzetten voor ondersteuning bij analyse.

Analyses verwerken in volgende cyclus (PDCA) en (ondersteunende en/ of remediërende) acties.

Kritisch zijn naar lesmethoden/ werkwijzen (zie ook professionalisering). Voegen ze iets toe of juist niet? Wordt er geleerd of alleen ingevuld? Zijn er alternatieven? Is het het waard om te investeren in een 'pilot' met een nieuw systeem? Ook hierbij goed analyseren.

Veilige omgeving scheppen waarin fouten mogen en leiden tot leren/ intervisie/ reflectie/ aanpassing/ initiatieven/ etc.

Ondersteunende constructen/ methoden ook goed analyseren en waar nodig bijstellen. Starten met wijze van monitoren en verwerking in groepsplan en rekenmethode.

Lesbezoeken/ collegiale consultatie/ uitwisseling/ professionele dialoog faciliteren. Elkaar bevragen op methodes en achterliggende gedachten. Ter discussie (durven) stellen gebaande paden.

Keuzes maken! Beter iets goed, dan veel half gedaan.

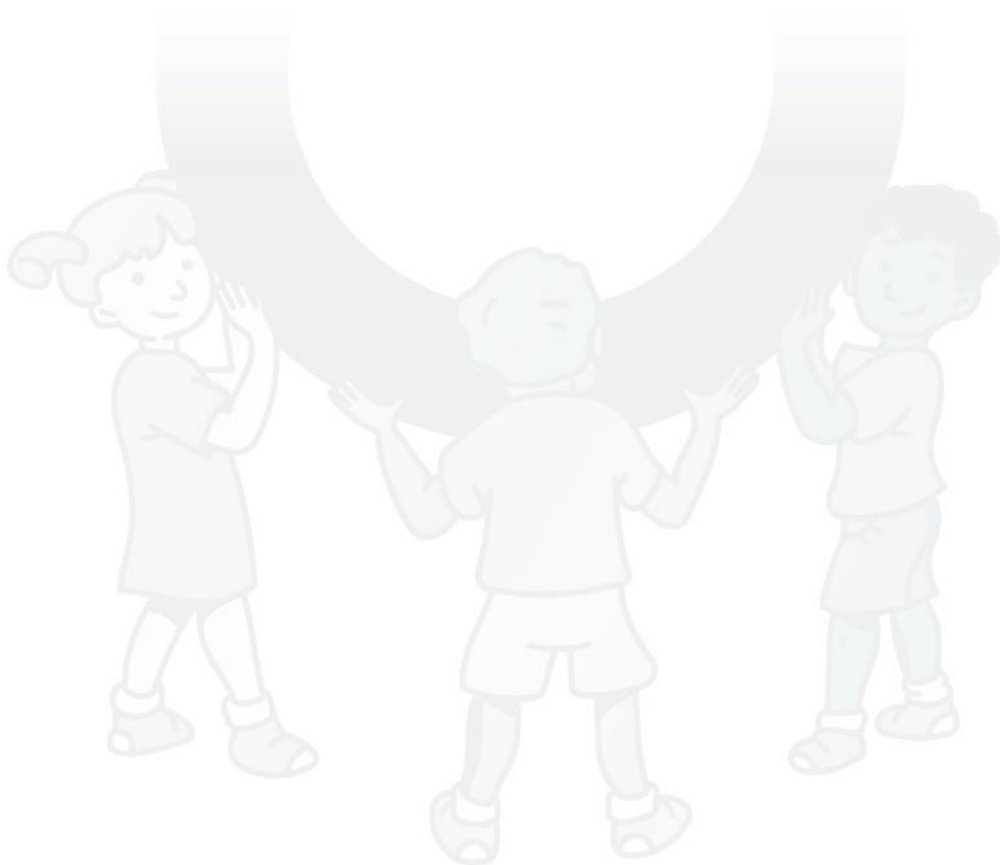
Durven terug te gaan. Als iets niet blijkt te werken, niet altijd verder willen, maar ook terug durven gaan naar de 'oude' situatie is dan een optie.

Nuchtere blik houden en steeds missie/ visie/ kernwaarden als basis in oog houden en benoemen.

Opleiden/ aanstellen specialisten. M.n. lees- en rekenspecialist. Leesspecialist is aanwezig (spof) en vervanger/ collega start z.s.m. met training. Rekenspecialist niet aanwezig.

Inzetten van ontwikkelgroepen op pedagogisch klimaat, rekenen en taal. Alle medewerkers nemen deel aan één van deze groepen. Basis en draagkracht in en vanuit team (zie structuur in ontwikkeling).

Structurele inhoudelijke overleggen met ondersteuning vanuit PCOU. IB neemt deel aan kenniskring(en).



9- Taal/ lezen

Doel:

Het beste lees-/ taalonderwijs bieden. 100% uitstroom op 1F niveau.

(Ook al blijven we streven naar 100% 1S niveau.)

Ambitie:

Kinderen lezen graag en uit zichzelf. Kinderen kunnen een dagboek bijhouden of schrijven brieven/ verhalen.

Kinderen stromen zonder taalachterstand in op het vervolgonderwijs.

Kinderen ervaren minder/ geen moeilijkheden bij andere vakken (aardrijkskunde, geschiedenis, rekenen, etc.) door een goed leesniveau te hebben.

Werkwijze:

Ontwikkelgroep taal onderzoek laten doen en scholing laten organiseren op taalgebied. Taal-/ leescoördinator laten observeren en feedback verzorgen. Nieuwe (tweede) taal-/ lees coördinator opleiden (continuïteit waarborgen).

Veel investeren in VVE/ begrijpend luisteren/ begrijpend lezen/ ondersteuning bij lezen/ etc. d.m.v. handen in de klas.

Vieren van gezamenlijke successen (letterdiploma bijv.).

Waar mogelijk uitbreiden boekenvoorraad school.

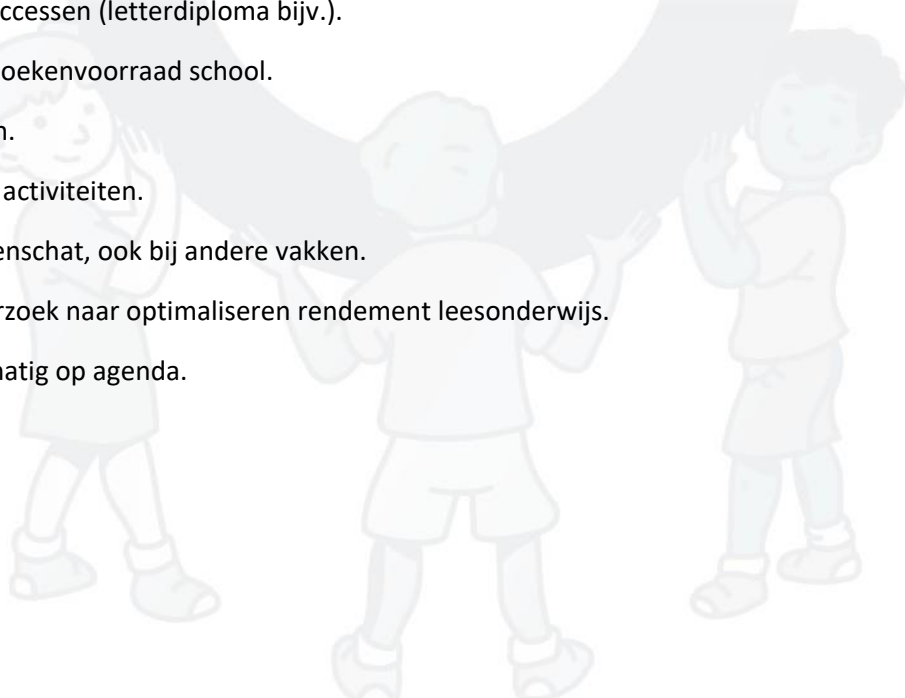
Samenwerking bibliotheken.

Deelname aan taalgerichte activiteiten.

Veel aandacht voor woordenschat, ook bij andere vakken.

Deelname WOU-GO/ onderzoek naar optimaliseren rendement leesonderwijs.

In bouwvergadering regelmatig op agenda.



10- Rekenen

Doel:

Het beste rekenonderwijs bieden. 100% uitstroom op 1F niveau.

(Ook al blijven we streven naar 100% 1S niveau.)

Ambitie:

Kinderen zijn geïnteresseerd in cijfers en bewerkingen daarmee.

Kinderen stromen zonder rekenachterstand in op het vervolgonderwijs.

Kinderen ervaren minder/ geen moeilijkheden bij andere vakken (natuurkunde, scheikunde, biologie, etc.) door een goed rekenniveau te hebben.

Werkwijze:

Ontwikkelgroep rekenen onderzoek laten doen en scholing laten organiseren op rekengebied.

Rekencoördinator (en liefst tweede ook) opleiden (continuïteit waarborgen).

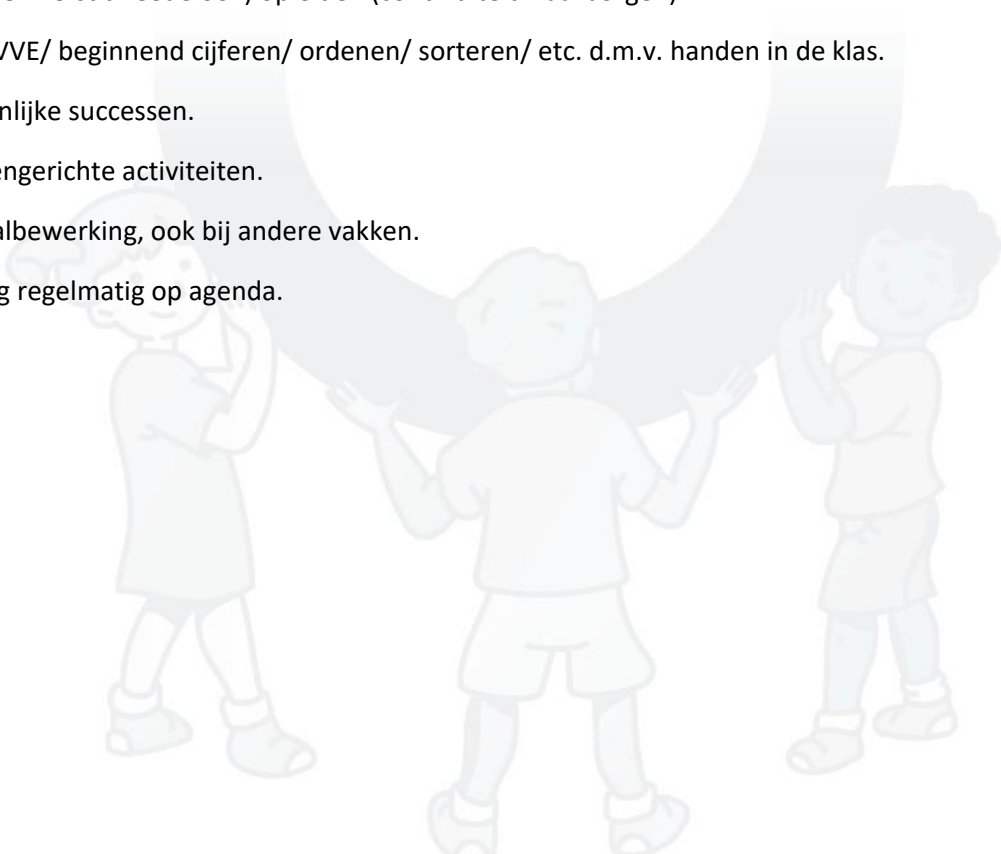
Veel investeren in VVE/ beginnend cijferen/ ordenen/ sorteren/ etc. d.m.v. handen in de klas.

Vieren van gezamenlijke successen.

Deelname aan rekengerichte activiteiten.

Aandacht voor getalbewerking, ook bij andere vakken.

In bouwvergadering regelmatig op agenda.



11- VVE

Doel:

Voorkomen of beperken van achterstanden bij instroom basisschool en daarmee uiteindelijk vergroten van kansen van kinderen.

Ambitie:

In het kader van de aanpak kansenongelijkheid is het belangrijk dat kinderen een goede start vinden op de basisschool. Om direct bij aanvang van het onderwijs optimaal van het aanbod gebruik te kunnen maken is het daarbij voorwaardelijk dat kinderen al basisvaardigheden bezitten. Denk hierbij aan basisvaardig in de (Nederlandse) taal, omgaan met uitgestelde aandacht, zelfstandige toiletgang, luisteren naar leerkracht en elkaar.

Op onze school starten we, gezien onze populatie, ook snel met het opbouwen van begrijpend luisteren, woordenschat en taalvaardigheid. In de latere klassen komt hier technisch lezen en begrijpend lezen als bijzondere speerpunten bij. Er wordt hier tijdsefficiënt bij gewerkt om bij uitstroom maximale resultaten (en daarmee kansen) te hebben behaald.

Werkwijze:

Om vanaf het begin dit goed vorm te kunnen geven en optimaal de onderwijstijd te kunnen benutten wordt er al samengewerkt met de voorschool op het gebied van VVE.

(In de praktijk merken we echter dat (onder andere door gemeentelijke bezuinigingen) de doorgaande lijn met de voorschool een breekpunt is geworden. De voorschool is gaan vallen onder de kinderopvang en veel van de taakuren, belangrijk voor voorbereiding van het educatieve stuk, overleg met basisonderwijs en opzetten van doorgaande lijnen en gezamenlijke thema's, zijn hierbij komen te vervallen. Dit is zeer merkbaar aan de kwaliteit van de instroom. Die gaat achteruit (cognitief en gedragsmatig).)

Deze samenwerking willen we waar mogelijk in stand houden of herstellen door continue aandacht hiervoor te vragen bij gemeente en bestuur.

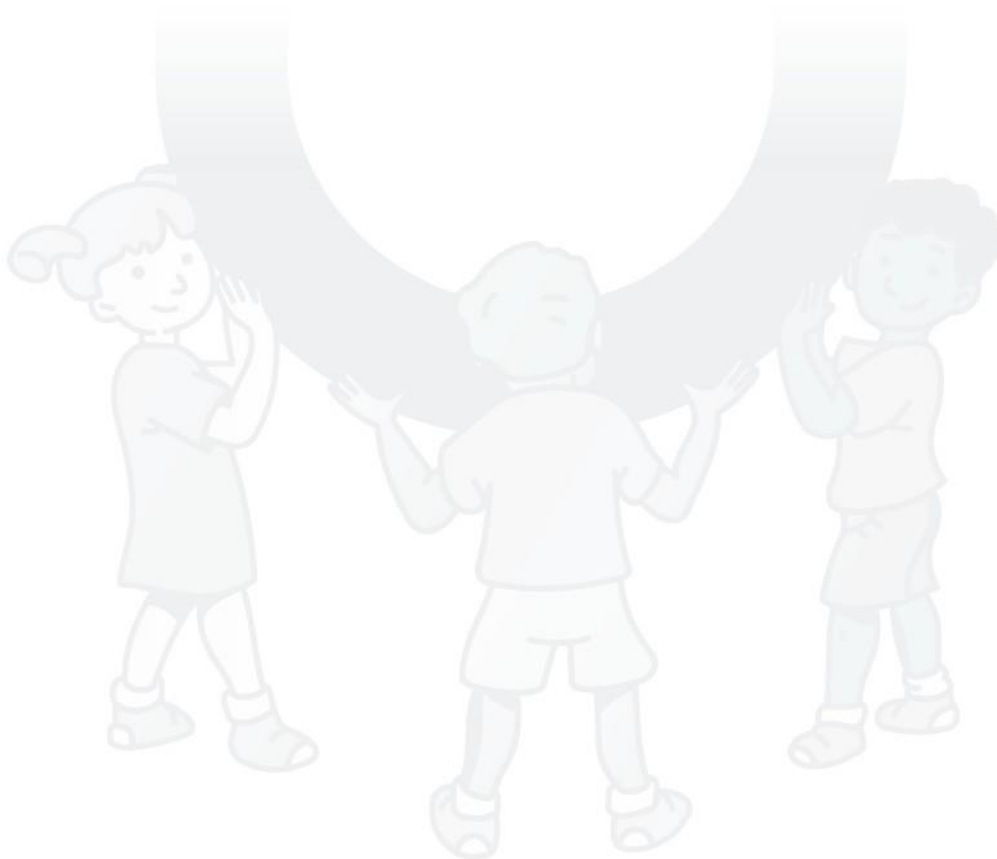
Inzetten op snelle diagnostiek; het moet snel duidelijk zijn of het mogelijk achterblijven van leerwinst bij een leerling een gevolg is van bijvoorbeeld lacunes in de taal, traumatische ervaringen (bij vluchtelingen bijvoorbeeld) of van cognitieve vermogens, zodat in een vroeg stadium al de juiste interventies kunnen worden ingezet en het oplopen van achterstanden vermeden kan worden.

Om hieraan te werken start de school met het vormgeven van een startgroep; een groep met een leerkracht en pedagogisch medewerker tussen de voorschool en de basisschool in. In deze groep kunnen kinderen tussen de 3,5 en 4,5 jaar oud plaatsnemen en werken aan randvoorwaarden (basisvaardigheid in de (Nederlandse) taal, omgaan met uitgestelde aandacht, zelfstandige toiletgang, luisteren naar leerkracht en elkaar, etc.) voordat ze instromen in groep 1. Hiaten kunnen worden gevuld, achterstanden krijgen extra aandacht, zowel in training als in diagnostiek, en kinderen wennen aan en leren omgaan met de veranderende omstandigheden in een

basisschoolgroep (zelf naar het toilet, soms even wachten op je beurt of op aandacht van de leerkracht, luisteren naar leerkracht en elkaar, delen, etc.)

Veel inzetten op handen in de klas om zoveel mogelijk ondersteuning te geven bij het vormen van taalbegrip bij (zeer) jonge kinderen.

Investeren in overleg en samenwerking met voorschool.



12- Onderwijs in projecten

Doel:

Verhoging leermotivatie, leertijd-efficiëntie en leerresultaten.

Ambitie:

Leerresultaten en leermotivatie verhogen door beter bij individueel niveau (eventueel zelfs groepsdoorbrekend) aan te sluiten en leerstof (taal, rekenen...) op grotere schaal in een betekenisvolle context aan te bieden.

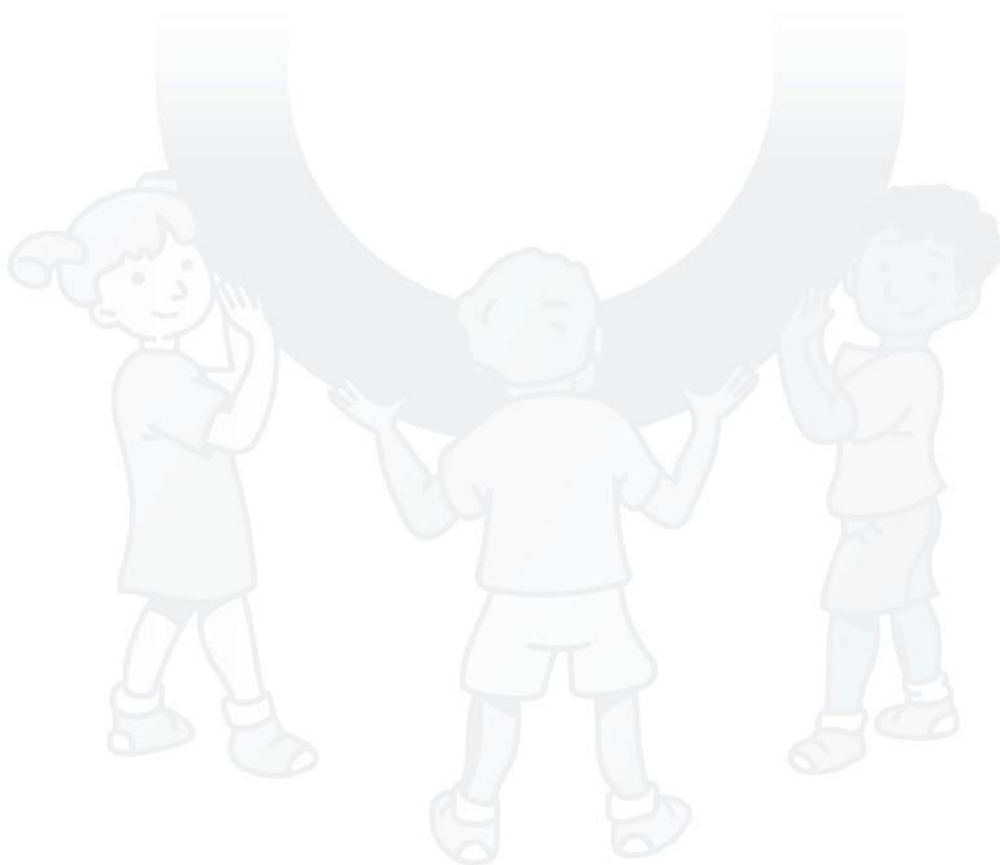
Werkwijze:

Kennis nemen van vormen van projectonderwijs op andere scholen.

Pilot opstarten om kleinschalig een projectje schoolbreed (gezamenlijk thema?) uit te voeren.

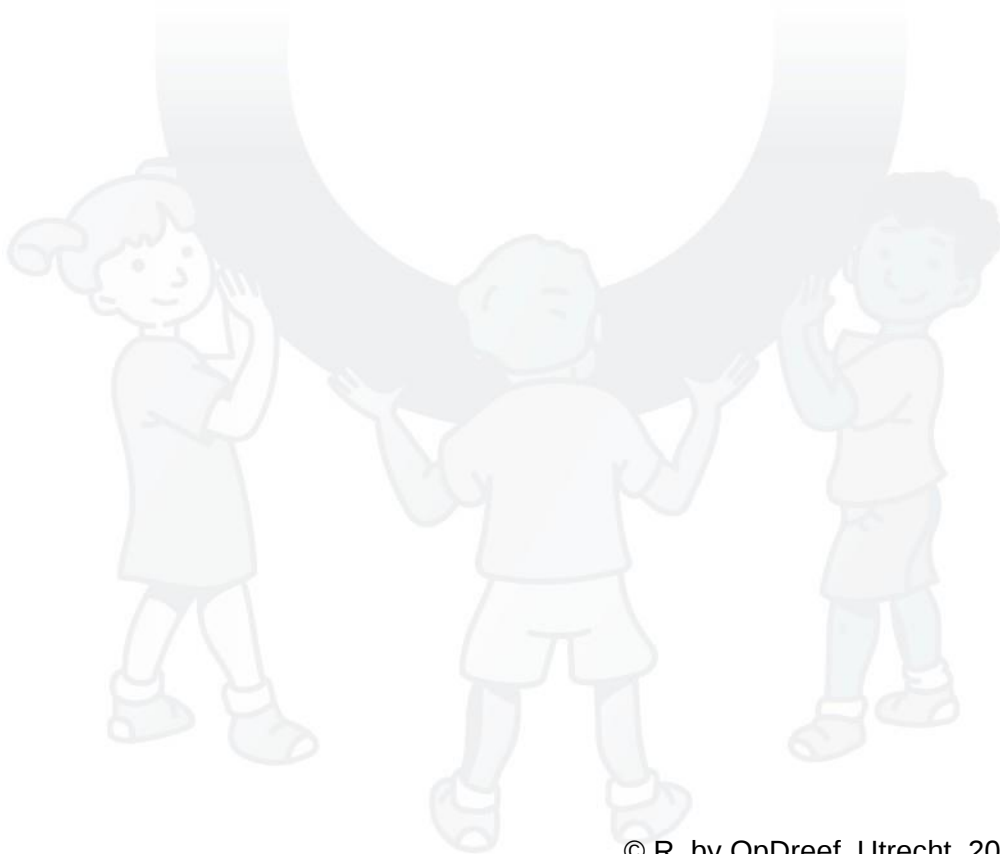
In goede analyse en reflectie vervolg uitstippelen naar bevind van zaken.

Gezamenlijke voorbereiding in de bouwvergadering.



Gebruikte afkortingen

IB	=	Interne begeleiding
MT	=	Managementteam
OOP	=	Onderwijs ondersteunend personeel
OP	=	Onderwijzend personeel
PCOU	=	Protestants Christelijk Onderwijs Utrecht (stichting)
PDCA	=	Plan Do Check Act (Kwaliteitscirkel van Deming)
SPOF	=	Single point of failure
VVE	=	Voor- en vroegschoolse educatie
WOU-GO	=	Werkplaats Onderwijsonderzoek Utrecht – Gelijke Onderwijskansen



© R. by OpDreef, Utrecht, 20210202