

Schoolplan 2023-2027

School B voor Daltononderwijs Steenwijk



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
2 Strategisch beleid	3
3 Schoolbeschrijving	3
4 Sterkte-zwakteanalyse	4
5 Risico's	5
6 De missie van de school	5
7 Onze parels	7
8 Onze grote verbeterdoelen	7
9 Onze visie op lesgeven	10
10 Onze visie op identiteit	10
11 Onderwijskundig beleid	11
12 Personeelsbeleid	15
13 Organisatiebeleid	16
14 Financieel beleid	19
15 Kwaliteitsbeleid	19
16 Basiskwaliteit	21
17 Stelselkwaliteit	22
18 Onze eigen kwaliteitsaspecten	22
19 Onze prestatie-indicatoren	22
20 Actiepunten 2023-2027	23
21 Meerjarenplanning 2023-2024	24
22 Meerjarenplanning 2024-2025	25
23 Meerjarenplanning 2025-2026	26
24 Meerjarenplanning 2026-2027	27
25 Formulier "Instemming met schoolplan"	28
26 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	29

1 Inleiding

De indeling van ons schoolplan 2023-2027 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting Op Kop en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van onze medewerkers en onze resultaten. In dit schoolplan beschrijven we daarom (ook) welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen en hoe we vormgeven aan opbrengstgericht werken. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten in voldoende mate gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren. Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en de visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het schrijven van teksten en het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen.

2 Strategisch beleid

Stichting Op Kop beschikt over een strategisch beleidsplan 2023-2027 genaamd 'De kracht van leren'. De zeven hoofdthema's uit het strategisch beleidsplan zijn:

1. Talentontwikkeling door kansrijk onderwijs Gelet op de ontwikkelingen in de omgeving
2. Vakmanschap centraal
3. Duurzaam professionaliseren Aansluitend bij het motiveren, waarderen en binden van onze medewerkers
4. Samen bouwen Om een impuls te geven aan de samenwerking met partners in onze omgeving
5. Positionering Om nog meer herkenbaar te zijn in de regio
6. Duurzaam ontwikkelen Om de kwaliteit van het onderwijs en de omgeving waarin het onderwijs plaatsvindt te versterken
7. Bedrijfsvoering

Door omstandigheden hebben we niet alles uit het vorige beleidsplan af kunnen ronden. Tevens zien we in een veranderende samenleving verschillende leervragen op ons afkomen, en zien we ook de kracht van ons onderwijs en onze medewerkers. Samen met interne en externe stakeholders hebben we teruggekeken, de kracht van het leren van de afgelopen periode benoemd en vervolgens een vertaling gemaakt naar de komende vier jaar. Belangrijke punten uit deze gesprekken waren:

- De leer-kracht van onze kernwaarden vertrouwen, samen, verantwoordelijkheid en groei: deze geven een sterke basis en zorgen voor continuïteit
- De leer-vraag van een veranderende samenleving, een vraag naar onder meer inclusiviteit en een sterke samenwerking met alle betrokkenen rondom het kind
- De leer-vraag van onverwachte gebeurtenissen, een vraag naar creativiteit en flexibiliteit
- De leer-kracht van onze medewerkers; hun vakmanschap is de basis voor goed onderwijs.

3 Schoolbeschrijving

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Op Kop
Algemeen directeur:	Wim Bok
Adres + nr.:	Eendrachtsplein 1
Postcode + plaats:	8355 DL Giethoorn
Telefoonnummer:	0521-362520
E-mail adres:	info@stichtingopkop.nl
Website adres:	www.stichtingopkop.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	SchoolB
Directeur:	René Jansen
Adres + nr.:	Mr. Zigher ter Steghestraat 1
Postcode + plaats:	8331 KG Steenwijk
Telefoonnummer:	0521-513446
E-mail adres:	directie@schoolb.nl
Website adres:	www.schoolb.nl

De directie van de school bestaat uit de directeur. Het management team vormt samen met twee collega's die de taak bouwcoördinator op zich hebben genomen (onderbouw en bovenbouw) en twee internbegeleiders. Het team, 1 directeur, 6 voltijd groepsleerkracht 13 deeltijd groepsleerkrachten 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs 2 intern begeleiders 1 administratief medewerker 1 conciërge 1 onderwijs assistent 1 leraarondersteuner 1 vrijwilliger en 1 Academische school student. Van de 26 medewerkers zijn er 22 vrouwen en 6 mannen.

De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we beschreven in het document Kenmerken Leerlingen (zie bijlage). Onze school staat in een nieuwbouwwijk met rijtjeshuizen.

De schoolweging voor onze school is:

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2022 / 2023	27,06	27-28	6,03	27,51 19/20 - 21/22	27-28 19/20 - 21/22
2021 / 2022	27,06	27-28	6,03		
2020 / 2021	27,59	27-28	6,17		

Open data van de Inspectie van het Onderwijs berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)

Stichting Op Kop kent 14 openbare basisscholen in de Kop van Overijssel, de gemeenten Steenwijkerland en Zwartewaterland. We vormen samen één stichting en staan vanuit onze gezamenlijke identiteit sterk voor goed openbaar onderwijs. We werken vanuit dezelfde kaders, maar binnen Op Kop is er ruimte voor verschil! Jenaplan en Dalton zijn onderwijsconcepten die o.a. worden gehanteerd. Alle scholen hebben hun eigen gezicht en krijgen de professionele ruimte om hun onderwijs zelf vorm te geven. Belangrijk is dat we daarbij leren van en met elkaar. Daarbij hoort eigenaarschap en verantwoordelijkheid.

4 Sterkte-zwakteanalyse

Onze school kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen. In schema:

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
<ul style="list-style-type: none"> * Gecertificeerde Daltonschool * Resultaatgerichte school * Resultaten staan als een huis * Goed uitstroom niveau * Gymzaal inpandig, vakleerkracht * Enthousiast en kundig team dat zich optimaal inzet * Weinig wisselingen binnen ons team * Sterke leraarondersteuner, onderwijsassistent, vrijwilliger. 	<ul style="list-style-type: none"> * Cyclisch handelen * Benutten specialismen * Te enthousiast, teveel willen, te weinig borgen * Samenwerking met PSZ en VSO/BSO * Prof. cultuur m.b.t. aanspreken. * PDCA, meer cyclisch werken, minder Ad-hoc en meer planmatig.

KANSEN	BEDREIGINGEN
<p>*Werken vanuit het gedachtengoed "Positieve psychologie".</p> <p>*Ontwikkeling van kinderen van 0-13 jaar, vroegtijdig signaleren en passende ondersteuning bieden. Het inzetten van de kindertalentenfluisteraar kan zorgen voor een positieve bijdrage.</p> <p>* School staat los van de opvang, zitten niet in 1 gebouw. Echter kunnen we gebruik maken van elkaars ruimtes. Hierdoor kunnen we een breed aanbod realiseren in vrijetijdsbesteding. Bijvoorbeeld naschoolsaanbod op het gebied van multimedia, sport, techniek en cultuur.</p> <p>* Uitbreiden van het aantal samenwerkingspartners. Gebruik maken van elkaars diensten. Bijvoorbeeld jongerenwerk inschakelen, sjorscreatief en participeren in samen voor Ryan project.</p> <p>*Ontmoetingsplek voor ouders bieden waar ouders terecht kunnen met vragen en zorgen over de opvoeding van hun kind. (jeugdverpleegkundige e.d)</p>	<p>*Groeiende school, ruimte gebrek</p> <p>* Bezuinigingen.(inleveren FTE)</p> <p>* Lerarentekort (groeischool)</p> <p>* Groepsgrootte onpraktische groeps aantallen</p> <p>* Door Passend onderwijs hogere draaglast medewerkers. Inclusiever onderwijs</p> <p>* Maatschappelijke invloeden.</p> <p>* Ouderbetrokkenheid</p> <p>* Stijgende kosten binnen ons onderwijs.</p> <p>* Werktijd - versus - vrije tijd.</p>

Met betrekking tot ons schoolplan voor de periode 2023-2027 willen we met de volgende ontwikkelingen rekening houden:

Talentontwikkeling Educatief partnerschap
 Veranderde rol van de leerkracht, directie en IB (coach)
 Inzetten op verscheidene niveaus (passend onderwijs, gepersonaliseerd onderwijs)
 Professionalisering van het personeel Projecten Wetenschap en techniek ICT Socialisatie en Burgerschap
 Meer cyclisch en planmatig werken. (PDCA)
 Vakmanschap centraal en duurzaam professionaliseren

Voor de schoolplan-periode 2023-2027 willen we met de volgende ontwikkelingen rekening houden:

1. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
2. Een sterk toenemende aandacht voor executieve functies
3. Een sterk toenemende aandacht voor burgerschap
4. Een sterk toenemende aandacht voor digitale geletterdheid

Van belang voor de komende jaren is ook de Kennisagenda voor het onderwijs (NRO). De kennisagenda geeft aan dat de volgende thema's relevant zijn voor het onderwijs:

1. De school als lerende en professionele organisatie
2. Kennis en vaardigheden van leerlingen
3. Toegang tot een inclusieve(re) leeromgeving
4. Gelijke kansen
5. Technologie voor het onderwijs
6. Kwalificaties van leraren

5 Risico's

6 De missie van de school

Daltononderwijs is iedere leerling gegund' is het motto van de school.

We werken vanuit de Daltonprincipes richting een school'21st Century Skills' een plek heeft:

- a. Vrijheid en verantwoordelijkheid

- b. Zelfstandigheid
- c. Samenwerking en onderzoeken
- d. Reflecteren
- e. Effectiviteit en doelmatigheid

De omgeving waarin leerlingen opgroeien, verandert snel. Technologische ontwikkelingen volgen elkaar in snel tempo op en zijn soms nauwelijks bij te houden. Leerlingen zijn de hele dag online, kunnen bij alle informatie en delen alles wat ze willen en met wie ze willen. De leerkracht is allang niet meer het 'unique-selling-point' van kennis. Goed onderwijs gaat mee met deze veranderingen en speelt in op de ontwikkelingen, zodat 'leerlingen van nu' de juiste voorbereiding krijgen voor de toekomst.

We zijn als team gaan werken vanuit 'de gouden cirkel'

'Begin met het waarom! Theorie van 'De Gouden Cirkel' (2013)

en visie van Simon Sinek over vernieuwing en verandering.

Daarin geeft hij aan, dat het krachtiger is om niet centraal

te stellen wat je doet, maar waarom je het doet en hoe je dit wilt bereiken.

Op school B hebben we ons bij het ontwikkelen van een nieuwe visie en missie

de onderstaande vragen, gebaseerd op die theorie.

WHY? Waarom werken wij volgens de kernwaarden van Dalton en wat is daarbij onze missie?

HOW? Hoe geven wij dit vorm?

WHAT? Wat doen kinderen, ouders, leerkrachten /pedagogisch medewerkers en directie om het hogere doel te bereiken.

We hebben ons bij iedere kernwaarde van Daltononderwijs deze vragen gesteld. Bij iedere pijler de Why en de How beschreven, de What heeft verdere uitvoering in dit handboek.

Vrijheid en verantwoordelijkheid

Wij geloven dat wanneer kinderen verantwoordelijkheid dragen voor hun eigen leerproces, zij zelfstandige wereldburgers kunnen zijn.

- De leerlingen van School B krijgen keuzevrijheid om hiermee een actieve leerhouding te ontwikkelen.

Zelfstandigheid

Wij geloven dat wanneer kinderen vertrouwen krijgen om zelfstandig keuzes te maken, dit leidt tot zelfdenkende en kritische wereldburgers.

- De leerlingen van School B worden gestimuleerd om, zelfstandig en verantwoord beslissingen te nemen.

Effectiviteit

Wij geloven wanneer kinderen zich bewust zijn van hun eigen capaciteiten én deze kunnen toepassen/benutten, zij een positieve bijdrage leveren aan de samenleving.

- De leerlingen van School B worden gestimuleerd om zich op effectieve en doelmatige wijze te ontplooiën, waarbij zij zich bewust zijn van tijd, menskracht en middelen.

Samenwerking

Wij geloven dat de kinderen door socialisering en democratisering een positieve bijdragen leveren aan de samenleving.

- De leerlingen van School B worden gestimuleerd om met en van elkaar te leren.

Reflectie Wij geloven dat kinderen, met een positief kritische houding, een bijdrage leveren aan onze huidige samenleving.

- De leerlingen van School B worden gestimuleerd om na te denken over hun eigen gedrag en werkhouding.

.

Het lesgeven is de kern. Er is een onderscheid tussen pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin de leerling zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritisch zijn, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek is van groot belang:

- Interactief lesgeven zorgt voor betrokken leerlingen.
- Onderwijs op maat geven door doelgerichte evaluatie en differentiatie.
- Gevarieerde werkvormen hanteren is motiverend voor de leerling.
- Een directe instructie verzorgen levert kwaliteit op.
- Leerlingen zelfstandig laten samen werken en onderzoeken.

Onze slogan

Daltononderwijs is iedere leerling gegund!

Kernwaarden Stichting Op Kop

Kernwaarden Stichting Op Kop

Vertrouwen

Ons uitgangspunt is dat we open en eerlijk zijn naar elkaar. We vertrouwen erop dat iedereen eigen verantwoordelijkheid neemt. We geven en krijgen vertrouwen. Dat geldt voor iedereen ongeacht rol of positie in de organisatie.

Samen

We werken nauw en respectvol samen met collega's, kinderen en ouders en externe partners door van elkaar te leren, elkaar te ondersteunen en elkaars sterke punten te benutten. Met het beste resultaat als doel.

Verantwoordelijkheid

Om verantwoordelijkheid te kunnen geven en nemen zorgen we voor duidelijke afspraken en processen, de juiste persoon op de juiste plek en persoonlijk leiderschap. We willen duidelijk zijn over wie waar verantwoordelijk voor is en spreken elkaar daarop aan.

Groei

We leveren een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van onze kinderen en blijven onszelf en de scholen ontwikkelen. Om dat te bereiken zijn we professioneel, nieuwsgierig, ambitieus, gefocust op verbetering en innovatie, niet bang om grenzen te verleggen. We nemen daarin zelf initiatief en verliezen daarbij de bestaande kwaliteit niet uit het oog.

7 Onze parels

8 Onze grote verbeterdoelen

Grote verbeterdoelen

Vanuit het strategisch beleid van Stichting Op Kop geven we op schoolniveau vorm aan een aantal thema's, welke zullen worden uitgewerkt in de komende jaarplannen:

Talentontwikkeling door kansrijk onderwijs

"We geloven dat ieder kind kan groeien, ongeacht de plaats waar zijn wieg heeft gestaan. Het is onze opdracht om een omgeving te creëren waarin dit zo goed mogelijk gebeurt."

Vanuit onze openbare identiteit is iedereen welkom op onze scholen. Door onze persoonlijke benadering kennen we het kind met zijn talenten, in al zijn eigenheid en creativiteit en zijn we voortdurend op zoek naar hoe we daarbij aan kunnen sluiten. We dagen uit, hebben hoge verwachtingen en laten ons verrassen. We bieden een veilige plek voor ieder kind, ook als we daarvoor onze grenzen moeten verleggen. We gunnen kinderen zo lang mogelijk thuisnabij onderwijs.

Dit doen we

We stellen iedere leerkracht in staat om vanuit kennis en eigen regie bewuste en beredeneerde keuzes te kunnen en durven maken in het vormgeven van een onderwijsaanbod voor elk kind. Hij is hierbij in staat om beredeneerd af te wijken van de methode. De leerkracht geeft met een rijk, betekenisvol en samenhangend onderwijsaanbod de ruimte aan de mogelijkheden en talenten van elk kind (hoofd, hart en handen).

We gaan planmatig te werk bij vraagstukken als: Welke vakken en activiteiten bieden we standaard aan? Wat doen we nog meer dan dat? Hoe betrekken we kinderen en de omgeving daarbij? Hoe zorgen we ervoor dat kinderen eigenaar worden van de ontwikkeling van hun talenten? Wat zijn mogelijke organisatievormen? Daarnaast zetten we verder in op talentontwikkeling door een rijk aanbod op het gebied van wetenschap & technologie, bewegingsonderwijs.

We zorgen voor een kwalitatief goed aanbod in een doorgaande leerlijn. Dit aanbod vindt meestal plaats binnen de groep maar kan ook deels daarbuiten georganiseerd worden. De onderwijsbehoeften van een kind staan hierbij centraal.

Als een leerkracht aangeeft niet tegemoet te kunnen komen aan de onderwijsbehoefte van een kind zoeken we in eerste instantie altijd naar een handelingsgerichte oplossing voor de leerkracht. Samen met specialisten en deskundigen kijken we hoe de leerkracht het kind het best kan ondersteunen. Dit draagt bij aan een ontwikkeling naar inclusiever onderwijs waardoor er minder kinderen verwezen worden naar het speciaal (basis)onderwijs.

Vakmanschap centraal

“Goed onderwijs valt of staat met de leerkracht voor de groep. Onze leerkrachten bezitten een pedagogisch en didactisch vakmanschap om vanuit kennis en regie bewuste en beredeneerde keuzes te kunnen maken in het vormgeven van een onderwijsaanbod voor elk kind. Dit doet een leerkracht niet alleen maar in een team.”

Wij zijn trots op ons onderwijs! Onze scholen staan voor kwalitatief goed onderwijs dat continu in ontwikkeling is. Dat vraagt vakmanschap van elke medewerker in elke rol binnen de organisatie.

Dit doen we

We creëren voldoende mogelijkheden qua scholing, coaching en begeleiding. We stimuleren dat elke medewerker zich verantwoordelijk voelt voor zijn eigen ontwikkeling en hierin professionaliteit en eigenaarschap toont: vrijheid in gebondenheid. Feedback geven en ontvangen zien we als een voorwaarde om te blijven groeien. In ons handboek kwaliteitszorg beschrijven we het kader dat richting geeft aan wat we tenminste verwachten op school- en leerkrachtniveau. Een goede ondersteuningsstructuur binnen de school en binnen Op Kop helpt daarbij.

We maken ruimte voor onderzoek, vakmanschap en talent. We ons baseren op feiten, gedegen kennis en informatie, maar we durven ook te twijfelen. We stimuleren het maken van keuzes, staan voor een duurzame ontwikkeling van kennis en vaardigheden.

We maken tijd en hebben geduld. We nemen actief deel aan de maatschappij en zijn oprecht nieuwsgierig naar de ander. We hebben het lef veranderingen aan te gaan, grenzen te verleggen en grenzen te stellen.

Bestuurder en schoolleider geven vanuit hun rol leiding aan een professionele, lerende organisatie. Enerzijds is dit gericht op het stimuleren van de betrokkenheid en de ontwikkeling van de medewerker. Anderzijds bewaakt, faciliteert en ondersteunt de leidinggevende het primaire proces. Dit in een omgeving waar professionele ontwikkeling en werkgeluk hand in hand gaan en waarin de scholen elkaar opzoeken om van en met elkaar te leren.

Het strategisch personeelsbeleid versterken we door de samenhang te zoeken tussen professionalisering, functieomschrijvingen, de gesprekkencyclus en instrumenten die in dit proces ondersteunen.

Duurzaam professionaliseren

“Professionalisering is onmisbaar en werken in het onderwijs vraagt om een leven lang leren.”

Omdat de toekomst voortdurend verandert, is het belangrijk dat je steeds je kennis en vaardigheden ontwikkelt. We geven medewerkers de mogelijkheid om hun talenten en expertises (doelmatig) op school-, cluster- en/of stichtingsniveau in te zetten en ze verder te ontwikkelen. Daarnaast versterken we kennisdeling binnen de organisatie. Op Kop heeft een scala aan specialisten en experts in huis. Door hen breed in te zetten zorgen we voor een kwalitatief sterk aanbod, verzorgd door gemotiveerde en trotse medewerkers.

Dit doen we

Al onze medewerkers verstaan hun vak. Ze handelen integer vanuit professionaliteit en vakmanschap. Dit vraagt van onze medewerkers een hoge mate van zelfreflectie en ambitie. Dit gaat niet vanzelf en daar zetten we actief op in.

We richten een krachtige leeromgeving voor onze medewerkers in, door het versterken van de verschillende bestaande netwerken en de inzet van specialisten en deskundigen.

We continueren ons inductieprogramma en bieden onze startende leerkrachten hiermee een goede start in het onderwijs.

We gaan meer gebruik maken van elkaars expertise en denkracht. Hiervoor worden scholen uitgedaagd en geactiveerd om meer samen te gaan werken. We gaan ervaren dat Op Kop meer is dan een groep scholen: in een actieve leergemeenschap leren we van en met elkaar.

De schoolleiders hebben een actieve rol bij het voeren van gesprekken rondom betrokkenheid, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Uitgangspunt is dat de medewerker zelf de regie hierin neemt om zo vanuit een professionele en proactieve houding de eigen ontwikkeling bij te houden.

Een duurzame gedragsverandering vraagt tijd, ruimte, ondersteuning, oefening, commitment, communicatie en samenwerking. Het stafbureau ondersteunt de scholen bij dit proces door proactief vanuit haar expertise te adviseren en processen te begeleiden.

Samen bouwen

“Leren vindt altijd plaats in een sociale context. Betrokkenen bij het kind kennen elkaar, werken samen en stemmen hun activiteiten op elkaar af.”

We kennen diverse samenwerkingspartners. De regionale betrokkenheid van de scholen is hierbij voor ons van

belang.

Een belangrijke partner is de kinderopvang. Alle scholen binnen Op Kop werken samen met minimaal één kinderopvangorganisatie. Afhankelijk van de situatie ter plaatse bieden we maatwerk. Soms is in pandige opvang gerealiseerd, soms beschikken opvangorganisaties over een eigen locatie.

Dit doen we

We zien de noodzaak tot samenwerking en bouwen deze samenwerking verder uit. Ons stakeholderbeleid helpt ons daarbij prioriteiten te stellen.

Iedere school is alert op nieuwe kansen en mogelijkheden om samen met de omgeving (nog beter) aan te sluiten bij wat kinderen nodig hebben.

In de komende jaren gaan we, waar mogelijk, de samenwerking tussen school en kinderopvang verder versterken en de programma's tussen school en kinderopvang nog beter op elkaar afstemmen. Met deze doorgaande leerlijn in opvoeding en ontwikkeling, een breed (naschools) aanbod en een doelgerichte inzet van de kwaliteiten van medewerkers en externe partners, krijgt ieder kind op elke school de ruimte zich optimaal te ontwikkelen

Positionering

“We zijn trots op wie we zijn en wat we doen. Zowel op school- als stichtingsniveau kent de omgeving ons kent en waardeert ons op onze onderwijskwaliteit.”

Vanuit een heldere visie op openbaar onderwijs is er voor elke school ruimte voor een eigen profiel. Elke school staat in verbinding met de wijk of het dorp en geeft een eigen invulling aan schoolconcept en profilering.

Dit doen we

Ons PR-beleidsplan ondersteunt ons bij onze positionering. We willen daarbij gezamenlijkheid uitstralen door zichtbaar te zijn.

We zoeken actief onze omgeving op voor verbinding, onderzoek, ontwikkeling en vernieuwing om (nog beter) aan te sluiten bij wat kinderen nodig hebben. Daarin zijn we koplopers.

Van belang bij profilering is dat medewerkers en ouders zich ambassadeurs voelen van Op Kop. Dat doen we door ervoor te zorgen dat zij zich gekend en gewaardeerd voelen. Ieders inbreng doet ertoe.

Duurzaam ontwikkelen

“Goed onderwijs is onze missie. Om dit doel te bereiken werken wij voortdurend aan het verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs en tonen we daarin veel ambitie. Kwaliteitszorg is daarbij niet een doel maar een continu proces waarbij alle medewerkers betrokken zijn.”

Kwaliteitszorg betekent daarmee voor ons dat wij de ‘goede dingen nog beter proberen te doen’. Adequate instrumenten en een heldere plannings- en beleidscyclus zijn hiervoor onontbeerlijk want kwaliteit mag geen toeval zijn. Dat betekent dat wij het juiste beleid formuleren, de juiste dingen doen en op de goede manier evalueren of we bereikt hebben wat we wilden.

Onze scholen en het stafbureau werken hierbij nauw samen en we voelen ons samen verantwoordelijk voor de kwaliteit van al onze scholen.

Zo werken we systematisch en duurzaam aan de kwaliteit van onze scholen vanuit de strategische doelen van Op Kop.

Het fundament van onze kwaliteitszorg is vertrouwen in elkaars kunnen. Dat betekent dat we verantwoordelijkheden beleggen daar waar dat passend is. Onze besturingsfilosofie geeft ondersteuning en ruimte aan collega's. De basis van onze manier van werken ligt in het voeren van 'het goede gesprek' met elkaar.

Dit doen we

We hebben goed in beeld waar we staan en wat er moet gebeuren. Onze plannings- en beleidscyclus is op orde. We hebben de juiste instrumenten om dit te monitoren. Hier blijven we kritisch op en we evalueren deze structureel om ervoor te zorgen dat de cyclus actueel en effectief blijft.

We zetten ons interne auditteam in om bij te dragen aan het ontwikkelproces van onze scholen. Audits zorgen voor een objectieve externe blik. Scholen gebruiken de audits om te toetsen of hun beeld van de kwaliteit ook door buitenstaanders herkend wordt, om vervolgens hun kwaliteit op peil te houden of te verhogen. Daarnaast kijken we hoe de school op het gebied van vakmanschap, talentontwikkeling en professionalisering werkt aan de ambities uit het strategisch plan. Doordat de audits uitgevoerd worden door een intern team leren we van en met elkaar. De leden

van het auditteam nemen hun kennis en expertise mee naar de school en andersom nemen zij ook informatie weer mee terug naar hun eigen school.

De audits zijn een structureel onderdeel van het kwaliteitszorgsysteem. Zo hebben we zowel op school- als op stichtingsniveau een goed beeld van waar we aan de basis aan moeten werken en waar we onze ambities kunnen realiseren.

Bedrijfsvoering

“We zijn een financieel gezonde organisatie en hebben grip op onze kernprocessen.”

Over vier jaar hebben we voor al onze scholen een gezonde, bij het onderwijsconcept passende leeromgeving gerealiseerd. De gebouwen voldoen aan de actuele duurzaamheidseisen. We zorgen ervoor dat het voortbestaan van de stichting met haar scholen gegarandeerd is.

Dit doen we

We updaten jaarlijks onze risicoanalyse, zodat we die kunnen vertalen naar onze begrotingen en vermogenspositie.

We onderzoeken de meerwaarde van bestuurlijke samenwerking, waarbij schaalvergroting geen doel op zich is.

We ontwikkelen een gezamenlijke visie op de spreiding van scholen en instandhouding en inrichting van scholen.

Deze visie vertalen we naar ons allocatiebeleid, de (meerjaren)begroting en huisvestingsplannen.

Om zicht te blijven houden op de ontwikkelingen binnen Op Kop werken we aan de hand van een planning en controlcyclus waarbij we gebruik maken van kengetallen.

Speerpunten	
1.	talentonderwijs / kindertalentfluisteraar
2.	Taal (vernieuwen methode)
3.	Rekenen Norm 1S niveau
4.	Kindcentrum Speel@home / SchoolB
5.	Daltononderwijs / visitatie
6.	Gelukkigoffert
7.	Kwaliteitszorg / zorgroute / LLN in Beeld
8.	Meer cyclisch en planmatig werken. (PDCA)
9.	Vakmanschap centraal en duurzaam professionaliseren

9 Onze visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

10 Onze visie op identiteit

We geven ons onderwijs vorm vanuit onze openbare identiteit. Dat betekent dat ieder kind (en iedere medewerker) welkom is en dat we hen leren samenleven en samenwerken, met acceptatie van en respect voor elkaars verschillen. Wij zijn ons bewust van de diversiteit in de leefomgeving waarin kinderen opgroeien. Wij laten kinderen kennismaken met diversiteit door ervaringen op te doen met verschillen. We nemen hierin het heden en het verleden mee, zodat zij goed voorbereid zijn op de toekomst. We laten onze kinderen kennismaken met verschillen in godsdienst,

levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap of seksuele geaardheid. Hierdoor creëren we inzicht en begrip voor elkaar.

11 Onderwijskundig beleid

We zijn trots op onze openbare identiteit. Hierbij sluit Stichting Op Kop zich aan bij de landelijke uitgangspunten Gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting. In de vertaling naar onze eigen kernwaarden geven we hier vorm en inhoud aan middels 'Hallo Wereld'. Daarmee onderscheiden we ons in de regio.

Niet apart, maar samen is de slogan voor het Openbaar Onderwijs, waar elk kind welkom is, waar respect is voor elkaars mening, waar kinderen worden begeleid om op te groeien in een veelzijdige samenleving.

Niet apart, maar samen is de kern van 'Hallo Wereld' waar groepsleerkrachten (groep 1 t/m 8) en docenten HVO en GVO samenwerken bij de lessen godsdienst- en humanistisch vormingsonderwijs, burgerschap, sociaal emotionele vorming en geestelijke stromingen. Door deze samenwerking kunnen onze leerlingen nog beter kennis maken met de wereld om zich heen.

Onze leerlingen:

- Oefenen in creatief denken
- Denken na over hun kijk op het leven
- Onderzoeken verschillende antwoorden op universele levensthema's als geboorte, geluk, verlies, afscheid, verdriet, moed, behulpzaamheid, vertrouwen, toekomst
- Horen verhalen uit verschillende religies en levensbeschouwingen en praten en werken met elkaar over de betekenis
- Leren respectvol omgaan met andere levensbeschouwingen en culturen
- Oefenen in sociale vaardigheden
- Leren samenleven en samenwerken met acceptatie van verschillen

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). Vanuit onze visie hebben we doelen geformuleerd voor burgerschap en vervolgens hebben we een curriculum (een samenhangend programma) vastgesteld en afspraken gemaakt ten aanzien van de evaluatie. Zie hiervoor de kwaliteitskaart Burgerschap.

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. In lijn met het Masterplan Onderwijs (mei 2022) hechten we veel waarde aan de kernvakken lezen, taal, rekenen en burgerschap.

De vakken, methodes en toetsen die we gebruiken hebben we opgenomen in de schoolgids. Zie de schoolgids.

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. In onze kwaliteitskaarten taal en ons taalbeleidsplan hebben we beschreven hoe we omgaan met leerlingen met een taal moeilijkheden / achterstand. In het algemeen krijgen zij extra instructie, extra aanbod en extra tijd. Lezen en taal behoren tot de kernvakken bij ons op school. We besteden daar veel tijd aan en we beschikken over leraren die effectief lees- en taalonderwijs kunnen geven.

We hebben veel kennis in huis m.b.t. ons taal / leesonderwijs. We hebben 2 taalcoördinatoren die hierin expert zijn en een kartrekkersrol hebben.

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). Rekenen beschouwen we als een kernvak op onze school. We besteden veel tijd aan rekenen en de leraren zijn gespecialiseerd in het geven van rekenonderwijs.

Aankomende jaren gaan we inzetten op ons rekenonderwijs. Onze rekencoördinator pakt zijn kartrekkersrol.

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen

breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag en verkeer. Hiervoor gebruiken wij de methode Blink geïntegreerd.

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren. In ons aanbod besteden we daarom expliciet en gestructureerd aandacht aan kunstzinnige vorming. Wij maken gebruik van het aanbod binnen Steenwijkerland. Het zogeheten cultuurmenu.

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen. Wij hebben één vakleerkracht bewegingsonderwijs. Alle leerlingen van groep 1 t/m 8 gymmen 2 x 45 min per week.

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en technologie. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten m.b.t. wetenschap en technologie leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en technologie te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen.

Uit de Kennisagenda (NRO):

De rol en de impact van technologie in het onderwijs wordt steeds groter. Inzet van (online) technologie biedt uiteenlopende kansen voor het onderwijs, van gedifferentieerd inzicht in leer- en ondersteuningsbehoeften op basis van data-analyses, tot flexibilisering van onderwijsinhoud en een (virtuele) onderwijsomgeving. Vragen die spelen hebben betrekking op het benutten van die kansen, maar ook op de beperkingen en risico's. Dan gaat het bijvoorbeeld om digitale (on)geletterdheid, (on)gelijke toegang tot technologie, bias in algoritmes, fraudegevoeligheid, en binding van leerlingen en studenten met de opleiding en de docent. Ook is het de vraag wat technologie pedagogisch en didactisch vraagt van docenten en scholen

Onze leerlingen leven in een digitale samenleving. Daarin spelen technologie en media een belangrijke rol. Wij vinden het daarom van belang dat onze leerlingen digitaal geletterd zijn, omdat ze dan pas als actieve, verantwoordelijke en zelfstandige burgers optimaal kunnen functioneren in de maatschappij. Wij besteden op onze school planmatig aandacht: ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid, computational thinking en informatievaardigheden. Wij vinden leerlingen digitaal geletterd wanneer ze bewust, verantwoordelijk, kritisch en creatief gebruik kunnen maken van digitale technologie, digitale media en andere technologieën.

momenteel oriënteren wij ons op Basicly, platform digitale geletterdheid

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. De aandacht die we besteden aan de Engelse taal van groep 1 tot en met groep 8 zorgt ervoor dat onze school zich onderscheidt van andere scholen. Wij zijn een Early Bird school. De aandacht die we besteden aan de Engelse taal zorgt ervoor, dat onze school zich onderscheidt van andere scholen.

1. In groep 1 tot en met groep 8 wordt structureel interactief Engels gegeven met behulp van een moderne methode
2. Alle leerkrachten hebben het certificaat behaald op het gebied van Engels, zodat de eigen vaardigheid op peil is en de lessen uitdaging bieden aan de leerlingen
3. Engels heeft een vaste plek binnen de weektaak

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 1 t/m 8: we starten 's morgens om 8.15 uur en sluiten af om 14.15 uur. Op woensdag zijn de tijden: 08.15 – 12.15 uur. De groepen 1 t/m 4 hebben op de vrijdag les tot 12.15 uur. Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken vanuit een lesrooster en een didactisch overzicht. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

Op onze school krijgen alle leerlingen in acht jaar tijd minimaal 7520 uur les. Dit houden wij bij.

Onze leraren zijn van cruciaal belang. Zij hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. Leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen. Het pedagogisch handelen is onderdeel van de observaties binnen de flictsbezoeken. De ingevulde lijst wordt tijdens het jaarlijkse functioneringsgesprek met de leerkracht besproken. Wij gebruiken hiervoor Mooi inzichtelijk dat het cyclische proces m.b.t. integraal personeelsbeleid stimuleert.

Daarbij hanteren we duidelijke regels en ambities:

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

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelings- en opbrengstgericht. Aan de hand van het vooraftoetsen maken de leerkrachten een globaal overzicht met de *, ** of *** aanpak per leerling per vakgebied. Daarop volgend wordt er per week een didactisch groepsoverzicht gemaakt waarin er per lesdoel wordt beschreven wat het aanbod is in de lesstof. Hierin wordt gebruik gemaakt van de schaduwtoetsen om dit aanbod af te stemmen per leerling. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel. Omdat "afstemming" (differentiatie) van het onderwijs op leerlingen niet eenvoudig is, monitort de school voortdurend of de leraren voldoende in staat zijn om hun onderwijs af te stemmen op de groep, de subgroepjes en de individuele leerlingen. Dit doen we m.b.v. de Quick Scan, vragenlijsten (leraren, ouders en leerlingen) en de schoolanalyses (midden- en eindtoetsen) en Kengetallen & opbrengsten.

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LOVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en onderdeel binnen LOVS voor de (sociale ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In onze kwaliteitskaarten en in onze ondersteuningsstructuur staat uitgebreid beschreven. In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) staat beschreven welke basisondersteuning we kunnen leveren en welke extra ondersteuning.

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

Het NRO heeft het thema Toegang tot een inclusieve(re) leeromgeving opgenomen in de kennisagenda:

Inclusief onderwijs sluit aan bij de ontwikkelingsmogelijkheden en de onderwijsbehoeften van alle leerlingen en studenten. Een inclusieve(re) leeromgeving gaat uit van diversiteit tussen leerlingen en studenten. Hoe kan een inclusieve(re) leeromgeving worden ingericht en versterkt? Op welke manier kan optimaal tegemoet gekomen worden aan de onder ondersteuningsbehoefte van leerlingen? Wat vraagt lesgeven in een inclusieve(re) omgeving van leraren? Hoe kan de diversiteit onder docenten worden vergroot zodat de culturele sensitiviteit toeneemt? En op welke manier kan het onderwijs (effectief) samenwerken met maatschappelijke organisaties als jeugdhulp en zorginstellingen?

We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (2x per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basis-meer-weer) en de ontwikkeling

van individuele leerlingen. De groepsbesprekingen worden gevoerd aan de hand van een agenda en geleid door de IB-er. De directeur schuift hier ook aan. Met betrekking tot de individuele leerlingen wordt besproken waar de ontwikkeling (waarom) stagneert en wat de interventies (kunnen) zijn om de achterstand te verhelpen. Zie verder het handboek ondersteuningsstructuur op stichting niveau en de kwaliteitskaarten op schoolniveau.

Op onze school willen we in beginsel alle leerlingen gelijke kansen geven. Echter, aan het begin van een schooljaar bepalen de leraren welke leerlingen extra aandacht krijgen in relatie tot het geven van gelijke kansen. Veelal gaat dit om leerlingen uit lage SES-gezinnen, uit gezinnen waarin de ontwikkeling van de talenten van een kind niet gezien en niet ontwikkeld worden (geen stimulerend thuisklimaat).

De kennisagenda van het NRO heeft dit aspect ook opgenomen in haar lijst van zes aandachtspunten:

Er zijn grote verschillen in leerprestaties en schoolloopbanen van leerlingen. Deze verschillen komen deels voort uit ongelijkheid in kansen en uitgangspunten in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Het is belangrijk de kansengelijkheid in het onderwijs te bevorderen. Vragen die spelen binnen dit thema gaan in op verklaringen voor kansengelijkheid. Die verklaringen kunnen samenhangen met kenmerken van het onderwijssysteem, zoals vroegselectie, schooladviezen en door-, op- en afstromen. Maar er spelen ook vragen over de relevantie van interacterende contextfactoren (zoals ouders, leraren, scholen, en wijken) voor de verklaring van ongelijkheid in kansen.

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LVS ParnasSys. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito leerling in Beeld-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de doorstroomtoets (Cito). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in een protocol en in de schoolgids. Onze kwaliteitsindicatoren zijn:

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

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school werken we resultaatgericht: we beschikken over normen voor de eindtoets, de tussentoetsen en de sociale resultaten. Op basis van een analyse van de resultaten stellen we interventies vast. Onze kwaliteitsindicatoren zijn:

1. De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten op het gebied van Rekenen en Taal
2. De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten op het gebied van Rekenen en Taal
3. De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden
4. Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5. De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar
6. De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
7. De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

Onze kengetallen op deze ambities geven we jaarlijks weer in de Kengetallen en Opbrengstenanalyse. De Kengetallen en Opbrengstenanalyse is een bijlage bij ons jaarplan & jaarverslag. De Kengetallen en Opbrengstenanalyse bevat de kengetallen van het afgelopen jaar, een beschrijving en een analyse van de resultaten met daarbij geformuleerde actiepunten.

De kennisagenda van het NRO heeft het thema Resultaten opgenomen in haar lijst met aandachtspunten:

De dalende lees- en rekenvaardigheden leiden tot discussies over wat en hoe leerlingen en studenten moeten leren om zo goed mogelijk voorbereid te zijn op de toekomst. Welke kennis en vaardigheden zijn van belang? Hoeveel tijd en aandacht is, absoluut en relatief ten opzichte van andere vakken, nodig voor taal en rekenen? Hoe verhoudt dat zich tot bijvoorbeeld het ontwikkelen van (studie)vaardigheden en een onderzoekende houding? En welke vakdidactische aanpakken dragen effectief bij aan de ontwikkeling van kennis en vaardigheden?

12 Personeelsbeleid

"Professionalisering is onmisbaar en werken in het onderwijs vraagt om een leven lang leren."

Omdat de toekomst voortdurend verandert, is het belangrijk dat je steeds je kennis en vaardigheden ontwikkelt. We geven medewerkers de mogelijkheid om hun talenten en expertises (doelmatig) op school-, cluster- en/of stichtingsniveau in te zetten en ze verder te ontwikkelen. Daarnaast versterken we kennisdeling binnen de organisatie. Op Kop heeft een scala aan specialisten en experts in huis. Door hen breed in te zetten zorgen we voor een kwalitatief sterk aanbod, verzorgd door gemotiveerde en trotse medewerkers.

Het integraal personeelsbeleid van onze stichting richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers, waarbij de medewerker zelf de regie heeft over zijn ontwikkeling en persoonlijk welbevinden. Uiteraard gefaciliteerd door de organisatie. Vanuit vertrouwen krijgt de medewerker de ruimte en verantwoordelijkheid binnen professionele kaders om zich te ontwikkelen en te groeien. Hiervoor gebruiken we het programma Mooi Inzichtelijk. Dit sluit aan bij de kernwaarden van onze stichting: verantwoordelijkheid, vertrouwen, samen en groei.

"Goed onderwijs valt of staat met de leerkracht voor de groep. Onze leerkrachten bezitten een pedagogisch en didactisch vakmanschap om vanuit kennis en regie bewuste en beredeneerde keuzes te kunnen maken in het vormgeven van een onderwijsaanbod voor elk kind. Dit doet een leerkracht niet alleen maar in een team."

We zijn trots op ons onderwijs! Onze school staat voor kwalitatief goed onderwijs dat continu in ontwikkeling is. Dat vraagt vakmanschap van elke medewerker in elke rol binnen onze school.

Onze school hecht veel belang aan een professionele cultuur, aan het samen leren en werken. Daarom werken we met zogenaamde professionele leergemeenschappen en met werkgroepen. Op deze wijze is geborgd dat de leraren betrokken zijn bij het ontwikkelen van het (onderwijskundig) beleid van de school. Al onze medewerkers verstaan hun vak. Ze handelen integer vanuit professionaliteit en vakmanschap. Dit vraagt van onze medewerkers een hoge mate van zelfreflectie en ambitie. Dit gaat niet vanzelf en daar zetten we actief op in. We richten een krachtige leeromgeving voor onze medewerkers in, door het versterken van verschillende bestaande netwerken en de inzet van specialisten en deskundigen.

Onze school stelt alleen leraren aan die bevoegd zijn, en start direct met de ontwikkeling van de bekwaamheid. De leraren hebben de regie over hun eigen ontwikkeling. Daarnaast is de medewerker eigenaar van een digitaal personeelsdossier waarin bekwaamheden worden geregistreerd. De schoolleider is geregistreerd schoolleider en de leraren werken voortdurend aan hun eigen ontwikkeling.

We creëren voldoende mogelijkheden qua scholing, coaching en begeleiding. We stimuleren dat elke medewerker zich verantwoordelijk voelt voor zijn eigen ontwikkeling en hierin professionaliteit en eigenaarschap toont: vrijheid in gebondenheid. Feedback geven en ontvangen zien we als een voorwaarde om te blijven groeien. In ons handboek kwaliteitszorg beschrijven we het kader dat richting geeft aan wat we tenminste verwachten op school- en leerkrachtniveau. Een goede ondersteuningsstructuur binnen de school helpt daarbij.

We maken ruimte voor onderzoek, vakmanschap en talent. We baseren ons op feiten, gedegen kennis en informatie, maar we durven ook te twijfelen. We stimuleren het maken van keuzes, staan voor een duurzame ontwikkeling van kennis en vaardigheden.

We maken tijd en hebben geduld. We nemen actief deel aan de maatschappij en zijn oprecht nieuwsgierig naar de ander. We hebben het lef veranderingen aan te gaan, grenzen te verleggen en grenzen te stellen.

Bestuurder en schoolleider geven vanuit hun rol leiding aan een professionele, lerende organisatie. Enerzijds is dit gericht op het stimuleren van de betrokkenheid en de ontwikkeling van de medewerker. Anderzijds bewaakt, faciliteert en ondersteunt de leidinggevende het primaire proces. Dit in een omgeving waar professionele ontwikkeling en werkgeeluk hand in hand gaan en waarin de scholen elkaar opzoeken om van en met elkaar te leren.

Stichting Op Kop heeft een inductiebeleid voor Young Professionals. Hierin staat beschreven hoe de professionele begeleiding van de startende leerkracht binnen de stichting is georganiseerd en gefaciliteerd. De startende leerkracht wordt begeleid door een starterscoach. Deze starterscoach draagt zorg voor een goede introductie en begeleiding op schoolniveau. Op stichtingsniveau is een coördinator 'Samen Opleiden en Professionaliseren' actief, die naast de introductie op stichtingsniveau minimaal twee keer per jaar samen met de directeur een klassenbezoek doet en feedback- en ontwikkelgesprekken voert.

De startende leerkracht ontwikkelt een persoonlijk ontwikkelingsplan welke zich richt op het leren beheersen van de criteria die zijn gerelateerd aan de fase 'startbekwaam'. Tijdens de gesprekken met de coördinator en directeur staat

dit persoonlijk ontwikkelingsplan centraal en wordt ingespeeld op de specifieke leerbehoefte van de startende leerkracht.

Tevens nemen de starters deel aan het netwerk Young Professionals van Op Kop, waarin ervaringen, kennis en vaardigheden worden uitgewisseld. De coördinator is voorzitter van dit netwerk en zorgt, met input van de starters, voor de inhoud.

Naast de uren duurzame inzetbaarheid hebben startende leerkrachten een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie.

Op onze school krijgen alle medewerkers elk schooljaar een gesprek over hun taken. De gemaakte afspraken over het aantal uren of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken worden vastgelegd in het digitale systeem Mooi Inzichtelijk. Voor de start van het schooljaar bespreken we teambreed het taakurenbeleid.

Binnen de stichting is een studiefaciliteiten- en loopbaanoriëntatieregeling van kracht. In deze regeling worden de uitgangspunten, de aanvraag- en toekenningsprocedure beschreven van opleidingen en loopbaanoriëntatie ten behoeve van de medewerkers van Stichting Op Kop. Het doel van deze regeling is het stimuleren van duurzame inzetbaarheid en het geven van richtlijnen voor medewerkers bij het toekennen van vergoedingen voor een opleiding of een andere vorm van deskundigheidsbevordering en loopbaanoriëntatie. Ten minste eenmaal per jaar is bovenstaand onderwerp van bespreking (in ieder geval tijdens het functioneringsgesprek). Daarnaast wordt jaarlijks op schoolniveau een scholingsplan vastgesteld. Deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school en/of de strategische doelstellingen van de stichting. De scholing wordt verwerkt in het digitale systeem Mooi Inzichtelijk onder het kopje professionalisering.

13 Organisatiebeleid

Onze school is een van de 14 scholen van de Stichting Op Kop. De directeur geeft onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting- leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door twee bouwcoördinatoren voor de onder- en bovenbouw (taken), twee IB-ers en een ICT- coördinator, taal- en rekencoördinator, een opleider in de school, drie gedragsspecialisten, hb specialist, twee didactisch coaches. De school heeft de beschikking over een leerlingenraad, een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

Op onze school kennen we een onderbouw, bestaande uit de groepen 1 t/m 4 en een bovenbouw, bestaande uit de groepen 5 t/m 8. Bij de indeling van onze leerlingen hanteren we dus het z.g. jaarklassensysteem. Dit betekent dat de kinderen van dezelfde leeftijd in een groep zitten.

Wij vinden het belangrijk dat de kinderen in kleine groepen zitten. Indien de formatie het toelaat, proberen we de onderbouwgroepen zo klein mogelijk te houden. Daar wordt de basis gelegd voor een succesvolle schoolloopbaan. Het is soms lastig als er combinatiegroepen geformeerd moeten worden en groepen kinderen uit elkaar gehaald worden. We proberen daar zo zorgvuldig mogelijk mee om te gaan. Door groei of verhuizing verandert soms de grootte van de groep en moeten er kinderen uit of juist aan een groep worden toegevoegd. Het is niet altijd zo dat kinderen 8 jaar in dezelfde groepssamenstelling met elkaar doorbrengen.

De school bepaalt in welke groep uw kind geplaatst wordt.

Schooltijden

Groep 1 t/m 4	Groep 5 t/m 8
Ma. 08.15-14.15 uur	Ma. 08.15-14.15 uur
Di. 08.15-14.15 uur	Di. 08.15-14.15 uur
Wo. 08.15-12.15 uur	Wo. 08.15-12.15 uur
Do. 08.15-14.15 uur	Do. 08.15-14.15 uur
Vr. 08.15-12.15 uur	Vr. 08.15-14.15 uur

- De kinderen mogen vanaf 8.05 uur naar binnen.
- Er wordt 5 minuten voor aanvang gebeld. De lessen beginnen op tijd.
- De pauzes worden begeleid door de leerkrachten en stagiaires.
- Het continuooster op SchoolB is prettig voor de kinderen. Het team draait hierdoor wel meer uren dan wettelijk zijn toegestaan. Er zijn derhalve een aantal lesvrije dagen in het jaar gepland. Soms heeft het team dan een

studie(werk)dag voor bijvoorbeeld administratie of professionalisering. Deze dagen zijn aan het begin van het schooljaar bekend bij alle ouders.

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. Op onze school hebben ouders inzage in de vorderingen en gespreksverslagen van hun kinderen dmv het ouderportaal van Parnassys. We werken met de oudercommunicatieapp van Social Schools

Onze ambities zijn:

1. De school ziet er verzorgd uit
2. De school is een veilige school
3. Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
4. Ouders ontvangen maandelijks een school nieuwsbrief en wekelijks een klassen nieuwsbrief
5. Ouders participeren bij diverse activiteiten
6. De school staat altijd open - de leraren zijn bereikbaar

Onze school kent extern een vertrouwenspersoon en intern een schoolcontactpersoon. Beide zijn onderdeel van de klachtenprocedure van Stichting Op Kop. Daarnaast hebben we op schoolniveau ook nog een anti-pestcoördinator.

De school beschikt over een registratiesysteem: de leerkracht registreert ongevallen en incidenten in ParnasSys. Een incident wordt geregistreerd als de aandachtsfunctionaris inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De aandacht functionaris analyseert jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stelt, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten te voorkomen en handelt zowel preventief als curatief. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt daarnaast over een methodiek voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De kern hierbij is dat we bouwen aan het zelfvertrouwen van onze leerlingen.

De school bevraagt de leerlingen jaarlijks op de veiligheidsbeleving met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst die valide en betrouwbaar is. De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie. Ouders en leraren worden één keer per twee jaar bevraagd op veiligheid. De uitkomsten worden geanalyseerd en eventuele actiepunten worden opgenomen in een plan van aanpak.

De school beschikt over een klachtenregeling, een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over 10 gecertificeerde BHV'ers.

Soms vinden ouders, leerlingen en personeelsleden het prettig als ze eerst vertrouwelijk kunnen praten met iemand van de school, zonder dat meteen een officiële klacht wordt ingediend. Iedere Op Kop school heeft daarom een schoolcontactpersoon. De schoolcontactpersoon is niet bevoegd om te helpen bij het oplossen van de klacht, maar kan wel de klacht aanhoren en advies geven over de vervolgpprocedure conform de klachtenprocedure. Daarnaast is er een externe contactpersoon waar direct contact mee opgenomen kan worden. De contactgegevens van de contactpersoon en de vertrouwenspersoon staan vermeld in de schoolgids.

Onze school staat midden in de gemeenschap. Wij streven naar samenwerking met instanties in de wijk. Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor, als school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met:

1. Voorschoolse voorzieningen
2. Pabo
3. MBO
4. Voortgezet onderwijs in de regio
5. Wijkbeheer

6. Culturele instellingen

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

De leerplichtambtenaar

De wijkagent Centrum voor jeugd en gezin Jeugdconsulenten

Schoolverpleegkundige

Externen

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

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren. Onze kwaliteitsindicatoren zijn:

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

Onze stichting beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) en een privacy verklaring. Hierin staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen, medewerkers en ouders en hoe lang de gegevens worden bewaard. Het reglement garandeert dat persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. De verklaring staat op de website van de school en stichting en in hoofdlijnen in onze schoolgids.

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met de peuterspeelzaal binnen onze school. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Onze school (vroegschool: groep 1 en 2) maakt gebruik van de methode Kleuterplein, kleuteruniversiteit en de leerlijnen van Parnassys. We onderhouden een goede relatie met de peuterspeelzalen (voorscholen) en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht.

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voor- en naschoolse opvang: de school is van 07.00 18.00 uur open voor leerlingen (en ouders). De totale opvang is uitbesteed aan Kaka kinderopvang. Het is ons streven om intensief samen te werken met instanties en verenigingen in de wijk in relatie tot de naschoolse opvang. Momenteel hebben we te maken met een aantal aanbieders van voor- en naschoolse opvang, te weten Jabadoe, Speel@home en Woldkasteel. Vanwege het continuooster wordt er niet gewerkt met tussenschoolse opvang.

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voor- en naschoolse opvang: de school is van 07.00 18.00 uur open voor leerlingen (en ouders). De totale opvang is uitbesteed aan Kaka kinderopvang. Het is ons streven om intensief samen te werken met instanties en verenigingen in de wijk in relatie tot de naschoolse opvang. Momenteel hebben we te maken met een aantal aanbieders van voor- en naschoolse opvang, te weten Jabadoe, Speel@home en Woldkasteel. Vanwege het continuooster wordt er niet gewerkt met tussenschoolse opvang.

In deze paragraaf beschrijven we de doelen (kwaliteitsindicatoren) van onze school ten aanzien van het organisatiebeleid. Het is onze ambitie om ervoor te zorgen dat het organisatiebeleid op orde is.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Bijlagen

1. Veiligheidsbeleid Stichting Op Kop
2. Klachtenregeling Stichting Op Kop
3. Informatiebeveiligings- en privacy beleid Stichting Op Kop

14 Financieel beleid

In het allocatiebeleid van een (onderwijs)organisatie wordt bepaald wie welk deel van de beschikbare middelen mag uitgeven en welke spelregels hierbij gelden. Het allocatiebeleid kent een directe relatie met de besturings- en managementfilosofie van de organisatie. Het allocatiebeleid wordt vertaald in een allocatiemodel. Langs de lijn van dit allocatiemodel wordt de (meerjaren)begroting gepresenteerd. Een vastgestelde begroting leidt tot budgetten voor budgethouders.

Stichting Op Kop heeft in 2020 haar allocatiebeleid en -model vastgesteld. Dit beleid vraagt om herijking, primair als gevolg van het nieuwe bekostigingsstelsel voor het primair onderwijs, dat per 1 januari 2023 wordt ingevoerd.

Jaarlijks bespreken de schooldirecteur en de controller de financiële positie van de school via de managementrapportage. De controller bespreekt de uitkomsten met de bestuurder. Maandelijks wordt de bezettingslijst ter controle aan de schooldirecteur toegestuurd.

De stichting heeft beleid op het gebied van sponsoring. Criteria, gedragsregels en voorwaarden zijn daarin geformuleerd.

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

In het schooljaar 2021-2022 kregen we te maken met de zogenaamde NPO-gelden (Nationaal Programma Onderwijs). Deze middelen werden door de overheid verstrekt om de opgelopen achterstanden (door Corona en lockdowns) weg te werken. In de verschillende jaarplannen is beschreven hoe deze middelen zijn ingezet.

Onze school ontvangt geormerkte financiële middelen in het kader van het onderwijsachterstandenbeleid. Onze achterstandsscore is: 27.08. Wij besteden deze middelen aan waar ze voor bedoeld zijn.

De schooldirecteur stelt samen met de controller en het stafbureau aan het begin van het schooljaar een meerjarenbegroting op voor de komende vijf kalenderjaren. Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de schooldirecteur verantwoordelijk is. De meerjarenbegroting is gebaseerd op het schoolplan en het schooljaarplan, welke een uitvloeisel zijn van het strategisch beleidsplan van de stichting. Daarnaast stelt de schooldirecteur jaarlijks in overleg met het stafbureau een personeelsformatieplan op.

15 Kwaliteitsbeleid

Kwaliteitszorg is 'het totaal van activiteiten, procedures en instrumenten, die bedoeld zijn om op een permanente, systematische en cyclische wijze de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie te bepalen, te beheersen, te bewaken, te borgen en te verbeteren'. Dit komt voor ons concreet neer op het beantwoorden van de volgende vijf vragen van de kwaliteitscyclus (PDCA):

1. Doen wij de goede dingen?
2. Doen we de dingen goed?
3. Hoe weten wij dat?
4. Vinden anderen dat ook?
5. Wat doen wij met die kennis en informatie?

Onze school beschikt over een Handboek Kwaliteitszorg: vanuit een jaarcyclus beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze. Daarnaast hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Planmatig wordt onze school geauditeerd en beschikken we over een leerlingenraad. Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze verbeterdoelen. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten.

Binnen onze Stichting en op onze school ontwikkelen we kwaliteitskaarten. Het instrumentarium kan op diverse manieren worden ingezet. Om de kwaliteit van het instrumentarium te borgen en processen te standaardiseren wordt

gebruik gemaakt van kwaliteitskaarten. De kwaliteitskaarten bevatten concrete handvatten en afspraken over het gebruik van het instrument. Er kan eenvoudig worden nagaan wat de afspraken zijn, deze worden jaarlijks geëvalueerd en indien nodig gewijzigd.

Rondom kwaliteitszorg kennen we:

1. Kwaliteitskaart 1: Strategisch beleidsplan (Onsbeleidsplan)
2. Kwaliteitskaart 2: Schoolplan (Mijnschoolplan)
3. Kwaliteitskaart 3: Schooljaarplan en jaarverslag (Mijnschoolplan)
4. Kwaliteitskaart 4: Scholenopdekaart en schoolgids (Vensters PO)
5. Kwaliteitskaart 5: Schooljaarplangesprekken
6. Kwaliteitskaart 6: Schoolondersteuningsprofiel (Monpas)
7. Kwaliteitskaart 7: Sociale veiligheid
8. Kwaliteitskaart 8: BOUW!
9. Kwaliteitskaart 9: Burgerschap

Een kwaliteitskaart op schoolniveau geeft de visie en de doelen van onze school bij een bepaald thema weer.

Daarnaast borgt de kwaliteitskaart ook de doorgaande lijn binnen onze school. De kwaliteitskaarten die samenhangen met het (les)gedag van de leraren worden ook gebruikt bij ons personeelsbeleid. Leraren voeren zelfevaluaties uit, ontwerpen persoonlijke plannen en gaan daarover in gesprek met collega's en leidinggevenden (gesprekkencyclus). Op deze manier hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons personeelsbeleid. We borgen daardoor dat schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling parallel verloopt.

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

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

Op onze school werken de medewerkers samen in een professionele kwaliteitscultuur. De directie van de school zorgt voor een cultuur waarin de medewerkers samen-werken. We gaan uit van de idee dat de schoolleiding de architect is van een leeromgeving waarin medewerkers met en van elkaar leren.

In de kennisagenda (NRO) staat:

Het bieden van kwalitatief hoogstaand onderwijs vergt lerende, onderzoekende en innoverende scholen. De centrale vraag binnen dit thema is wat nodig is om zo'n lerende en professionele school te creëren. Het gaat dan in het bijzonder om de inhoudelijke en randvoorwaardelijke factoren die daarbij belangrijk zijn. Hoe kunnen onderwijsprofessionals bijvoorbeeld de tijd en ruimte krijgen c.q. nemen om zich zowel individueel als gezamenlijk te ontwikkelen en wat is de rol van bestuurders en schoolleiders in deze? Welke externe relaties zijn van belang, met ouders, maatschappelijke partners en bedrijfsleven? En hoe kunnen innovaties, gezamenlijk, verduurzaamd worden

Op onze school hebben we op schoolniveau een professioneel statuut samen met de leraren opgesteld. In het professioneel statuut hebben we afspraken gemaakt over het respecteren van de professionele ruimte van de leraar. Het professioneel statuut geeft een nadere invulling aan de wijze waarop de zeggenschap van de leraren op onze school is georganiseerd.

Dit komt voor als de school, vestiging of afdeling niet is meegenomen in het meest recente onderzoek naar het schoolbestuur. Niet alle scholen onder een schoolbestuur worden uitgebreid onderzocht. Het ontbreken van een recent oordeel kan ook komen doordat de school, vestiging of afdeling slechts op een beperkt aantal onderdelen is onderzocht. Het is dan niet mogelijk om een oordeel over de kwaliteit te vormen.

Schoolbestuur verantwoordelijk voor kwaliteit

Het schoolbestuur is verantwoordelijk voor de kwaliteit van deze school. De inspectie beoordeelt ieder schoolbestuur

ten minste eens per vier jaar. Het oordeel van de inspectie over dit bestuur vindt u op de bestuurspagina Stichting Op Kop Openbaar Primair Onderwijs.

Toezichthistorie

25-07-2018: Onderzoek bestuur en scholen

27-11-2013: Basistoezicht

19-11-2012: Basistoezicht

15-03-2012: Rapport Vierjaarlijks onderzoek PDF

07-11-2011: Basistoezicht

De Quick Scan (ParnasSys WMK-PO) wordt conform onze meerjarenplanning afgenomen in juni 2023

Beoordeling

De Quick Scan wordt jaarlijks afgenomen conform de meerjarenplanning (WMK)

De vragenlijst voor Medewerkers (ParnasSys WMK-PO) is afgenomen in april 2023. De vragenlijst is gescoord door alle leraren (n=22). Het responspercentage was 100%. De medewerkers zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,8 met een cijfer van 9.1.

Beoordeling

De vragenlijst (tevredenheid) voor leraren wordt 1x per vier jaar afgenomen conform de meerjarenplanning (WMK). Deze vragenlijst is onlangs afgenomen (zie bijlage)

Bijlagen

1. vragenlijst medewerkers 2023
2. vragenlijst leerlinge 2023
3. vragenlijst ouders 2023

De vragenlijst voor Ouders (ParnasSys WMK-PO) is afgenomen in april 2023. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school (n=121 van de 215). Het responspercentage was 56%. De ouders zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school: score 3,6 met een cijfer van 8,4. De ouders zijn ook betrokken bij de kwaliteitszorg van de school via de ouderraad en de MR.

Beoordeling

De vragenlijst voor ouders (tevredenheid) wordt 1x per twee jaar afgenomen conform de meerjarenplanning (WMK).

Onze school beschikt over een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg van de school. Daarin opgenomen zijn de afname van de Quick Scan, de vragenlijsten etc. (zie bijlage). Met behulp van die planning plegen we systematische kwaliteitszorg. Op basis van de uitslagen van de diverse instrumenten voor kwaliteitszorg stellen we (als team) actiepunten vast die worden opgenomen in ons jaarplan.

De meerjarenplanning is gekoppeld aan een kwaliteitshandboek. In het kwaliteitshandboek beschrijven we per meting (wat meten we wanneer?) het beleid (hoe pakken we dat aan?) ten aanzien van de meting. Daarnaast beschikken we over een kwaliteitskalender. Deze kalender geeft inzicht in al onze kwaliteitsactiviteiten (wat doen we wanneer?)

De inhoud van de metingen, de uitslagen (data), de keuzes voor actiepunten en de voortgang met betrekking tot de verbeterplannen (en de effecten) daarvan bespreken we met ons bestuur, de ouders (MR) en de leerlingen (leerlingenraad). De hoofdlijnen publiceren we in ons jaarverslag, op onze website en in de schoolgids.

16 Basiskwaliteit

Onze school levert basiskwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Aanbod (OP1)	3,46
Basiskwaliteit PO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2)	3,31
Basiskwaliteit PO 2021 - Pedagogisch-didactisch handelen (OP3)	3,39
Basiskwaliteit PO 2021 - Onderwijstijd (OP4)	3,9
Basiskwaliteit PO 2021 - Afsluiting (OP6)	3,6
Basiskwaliteit PO 2021 - Veiligheid (VS1)	3,75
Basiskwaliteit PO 2021 - Schoolklimaat (VS2)	3,6
Basiskwaliteit PO 2021 - Resultaten (OR1)	3
Basiskwaliteit PO 2021 - Sociale en maatschappelijke competenties (OR2)	2,88
Basiskwaliteit PO 2021 - Visie, ambities en doelen (SKA1)	3,83
Basiskwaliteit PO 2021 - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2)	3,18
Basiskwaliteit PO 2021 - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3)	3,38

Actiepunt	Prioriteit
De leraren laten zien (merken) dat ze hoge verwachtingen van de leerlingen hebben	laag
De eindresultaten op het kernvak Rekenen voldoen aan de door de school gestelde norm(en)	hoog
De schoolleiding beschrijft in haar beleid hoe zij rekening houdt met (taal)achterstanden	hoog
De schoolleiding zorgt ervoor dat de resultaten van eerdere evaluaties en de uitkomsten van een interne en externe dialoog zichtbaar zijn in de doelen voor het onderwijskundig beleid	laag

17 Stelselkwaliteit

Onze school levert stelselkwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie.

18 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities). We hebben per paragraaf steeds aangegeven wat de "kenmerken" zijn van onze school, geformuleerd als kwaliteitsindicatoren. Sommige kenmerken hebben we geormerkt als "eigen kwaliteitsaspecten".

19 Onze prestatie-indicatoren

Het onderzoekskader 2021 (Inspectie van het Onderwijs) bevat o.a. de standaard SKA1: Visie, ambities en doelen. In deze standaard wordt aangegeven dat scholen moeten beschikken over een (gedragen) visie, (gedragen) ambities en (gedragen) doelen voor goed onderwijs. En ook: de schoolleiding zou moeten sturen op de realisatie van de visie, de ambities en de doelen. Sturen op kwaliteit begint inderdaad met het vaststellen van (kwaliteits)doelen: wat willen we, waar willen we naartoe? Naast de specifieke doelen die zijn opgenomen in de PCA-paragrafen (onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, organisatie- beleid en kwaliteitsbeleid)

20 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	talentonderwijs / kindertalentfluisteraar	gemiddeld
	Taal (vernieuwen methode)	gemiddeld
	Rekenen Norm 1S niveau	hoog
	Kindcentrum Speel@home / SchoolB	laag
	Daltononderwijs / visitatie	hoog
	Gelukskoffer	gemiddeld
	Kwaliteitszorg / zorgroute / LLN in Beeld	gemiddeld
	Meer cyclisch en planmatig werken. (PDCA)	laag
	Vakmanschap centraal en duurzaam professionaliseren	hoog
PCA Basiskwaliteit	De leraren laten zien (merken) dat ze hoge verwachtingen van de leerlingen hebben	laag
	De schoolleiding zorgt ervoor dat de resultaten van eerdere evaluaties en de uitkomsten van een interne en externe dialoog zichtbaar zijn in de doelen voor het onderwijskundig beleid	laag

21 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	talentonderwijs / kindertalentfluisteraar
	Rekenen Norm 1S niveau
	Daltononderwijs / visitatie
	Gelukkigskoffer
	Kwaliteitszorg / zorgroute / LLN in Beeld
	Meer cyclisch en planmatig werken. (PDCA)
	Vakmanschap centraal en duurzaam professionaliseren
PCA Basiskwaliteit	De schoolleiding zorgt ervoor dat de resultaten van eerdere evaluaties en de uitkomsten van een interne en externe dialoog zichtbaar zijn in de doelen voor het onderwijskundig beleid

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

22 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	talentonderwijs / kindertalentfluisteraar
	Rekenen Norm 1S niveau
	Kindcentrum Speel@home / SchoolB
	Daltononderwijs / visitatie
	Gelukkigskoffer
	Kwaliteitszorg / zorgroute / LLN in Beeld
	Meer cyclisch en planmatig werken. (PDCA)
	Vakmanschap centraal en duurzaam professionaliseren
PCA Basiskwaliteit	De schoolleiding zorgt ervoor dat de resultaten van eerdere evaluaties en de uitkomsten van een interne en externe dialoog zichtbaar zijn in de doelen voor het onderwijskundig beleid

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

23 Meerjarenplanning 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	talentonderwijs / kindertalentfluisteraar
	Taal (vernieuwen methode)
	Rekenen Norm 1S niveau
	Kindcentrum Speel@home / SchoolB
	Kwaliteitszorg / zorgroute / LLN in Beeld
	Vakmanschap centraal en duurzaam professionaliseren
PCA Basiskwaliteit	De leraren laten zien (merken) dat ze hoge verwachtingen van de leerlingen hebben
	De schoolleiding zorgt ervoor dat de resultaten van eerdere evaluaties en de uitkomsten van een interne en externe dialoog zichtbaar zijn in de doelen voor het onderwijskundig beleid

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

24 Meerjarenplanning 2026-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	talentonderwijs / kindertalentfluisteraar
	Taal (vernieuwen methode)
	Rekenen Norm 1S niveau
	Kindcentrum Speel@home / SchoolB
	Kwaliteitszorg / zorgroute / LLN in Beeld
	Vakmanschap centraal en duurzaam professionaliseren
PCA Basiskwaliteit	De leraren laten zien (merken) dat ze hoge verwachtingen van de leerlingen hebben
	De schoolleiding zorgt ervoor dat de resultaten van eerdere evaluaties en de uitkomsten van een interne en externe dialoog zichtbaar zijn in de doelen voor het onderwijskundig beleid

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

25 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 13OF
Naam: School B voor Daltononderwijs
Adres: Mr Zigher ter Steghestraat 1
Postcode: 8331 KG
Plaats: Steenwijk

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

26 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 13OF
Naam: School B voor Daltononderwijs
Adres: Mr Zigher ter Steghestraat 1
Postcode: 8331 KG
Plaats: Steenwijk

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
