

Schoolplan 2024-2028



01. Inleiding	pag. 05
1.01 voorwoord	pag. 06
1.02 doel en functie	pag. 06
1.03 procedures	pag. 06
02. Koersplan OPOPS	pag. 07
2.01 missie, visie en kernwaarden	pag. 07
2.02 Pijlers en ambities	pag. 08
03. Schoolbeschrijving	pag. 10
3.01 Schoolgegevens	pag. 10
3.02 Kenmerken van het personeel	pag. 10
3.03 Kenmerken van de leerlingen	pag. 11
3.04 Kenmerken van de leerlingpopulatie op KC de Wilgen	pag. 11
04. Ambities KC de Wilgen	pag. 13
05. Onderwijskundig beleid	pag. 14
5.01 missie, visie en kernwaarden KC de Wilgen	pag. 14
5.02 levensbeschouwelijke identiteit	pag. 15
5.03 maatschappelijke ontwikkeling	pag. 15
5.04 actief burgerschap en sociale cohesie	pag. 15
5.05 leerstof aanbod	pag. 16
5.06 Vakken, lesmethodes, lesroosters, onderwijstijd en toetsinstrumenten	pag. 16
5.07 pedagogisch-didactisch handelen	pag. 16
5.08 zorg en begeleiding	pag. 18
5.09 afstemming	pag. 18
5.10 extra ondersteuning	pag. 19
5.11 passend kansrijk onderwijs	pag. 20
5.12 opbrengst gericht werken	pag. 20
5.13 resultaten van ons onderwijs	pag. 20
06. Personeelsbeleid	pag. 21
06.01 integraal personeelsbeleid	pag. 21
06.02 bevoegde en bekwame leraren	pag. 21
06.03 organisatorisch doel	pag. 21
06.04 schoolleiding	pag. 21
06.05 beroepshouding	pag. 22
06.06 lerende organisatie	pag. 22
06.07 beleid met betrekking tot stagiaires	pag. 22
06.08 werving & selectie	pag. 23
06.09 introductie en begeleiding (aanstaande) onderwijsprofessionals	pag. 24
06.10 werkverdelingsplan	pag. 24
06.11 groepsbezoeken	pag. 25
06.12 bekwaamheidsdossier	pag. 25
06.13 ontwikkelgesprekken	pag. 25
06.14 beoordelingsgesprekken	pag. 25
06.15 professionalisering	pag. 25
06.16 verzuimbeleid	pag. 26
06.17 mobiliteitsbeleid & loopbaanontwikkeling	pag. 26
06.18 evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in schoolleiding	pag. 26

07. Organisatiebeleid	pag. 27
07.01 Organisatiestructuur	pag. 27
07.02 groeperingsvormen	pag. 27
07.03 het schoolklimaat	pag. 27
07.04 veiligheid	pag. 28
07.05 privacybeleid	pag. 28
07.06 interne samenwerking	pag. 28
07.07 externe samenwerking	pag. 28
07.08 voor- en vroegschoolse educatie	pag. 29
07.09 overgang po-vo	pag. 29
08. Financieel beleid	
08.01 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	pag. 31
08.02 externe geldstromen	pag. 31
08.03 interne geldstromen	pag. 31
08.04 sponsering	pag. 32
08.05 begrotingen	pag. 32
09. Kwaliteitszorgen en kwaliteitscultuur	pag. 32
09.01 kwaliteitszorg & cultuur	pag. 32
09.02 verantwoording en dialoog	pag. 34
09.03 onze eigen kwaliteitsaspecten	pag. 34
09.04 wet- en regelgeving	pag. 34
10. Ambities KC de Wilgen 2024-2028	pag. 34
11. Formulier “Instemmingschoolplan MR”	pag. 35
12. Formulier “Vaststelling schoolplan Bestuurder”	pag. 36

1. Inleiding

1.01 Voorwoord

Dit schoolplan van KC de Wilgen is het beleidsplan voor de komende vier jaar en geeft aan wat de beoogde ontwikkeling van de school ten aanzien van het onderwijskundig-, personeels- en kwaliteitsbeleid is. We beschrijven op welke manier er aan de ambities gewerkt wordt en hoe de kwaliteit bepaald, bewaakt en bevorderd wordt. De mening en inbreng van personeelsleden, ouders, leerlingen en stakeholders wordt door de directie van groot belang geacht, daarom is voor de totstandkoming van dit schoolplan een expeditie doorlopen met deze al deze geledingen.

KC de Wilgen valt onder de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Papendrecht en Sliedrecht.

Dit schoolplan is gebaseerd op de missie, visie, interne analyse, externe analyse en inbreng van het gehele team en haar stakeholders. Wij zetten ons in om ieder kind optimale kansen op cognitief en sociaal-emotioneel gebied te bieden zodat hij/zij zich kan ontwikkelen tot een zelfstandig, zelfverzekerd en evenwichtig persoon.

Directie KC de Wilgen,
René de Kuiper



“In een vertrouwde, veilige en inspirerende omgeving leer je op KC de Wilgen dat je trouw mag blijven aan je eigen persoonlijkheid en karakter en houd je rekening met een ander. We laten elkaar met speelsheid en enthousiasme zien hoe je waardevol kunt groeien in je algehele ontwikkeling. Je stapt hierdoor als waardevolle wereldburger vol vertrouwen de toekomst in”

1.02 Doel en functie

Ons schoolplan bevat een beschrijving van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat binnen onze school wordt gevoerd en omvat het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid, het stelsel van kwaliteitszorg en het financieel beleid; binnen de kaders van het Koersplan van stichting OPOPS.

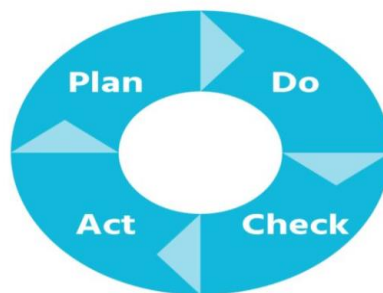
Dit schoolplan omvat mede het beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen, niet zijnde ouderbijdragen of op de onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen. In ons schoolplan wordt in het hoofdstuk organisatiebeleid beschreven op welke wijze wij invulling geven aan het openbare karakter van onze school.

1.03 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld in samenwerking met het team KC de Wilgen en haar stakeholders en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van haar ambities en de acties die daar uit voort komen voor de komende vier jaar.

In de planperiode 2024-2028 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? De bevindingen worden vastgelegd in ons jaarverslag. Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

Ons schoolplan zoekt en vindt aansluiting bij het Koersplan van Stichting OPOPS - in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Op basis van onze gekozen pijlers stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op en hanteren we de PCDA cyclus.



In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde ambities gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

Bij het opstellen van ons schoolplan hebben wij gebruik gemaakt van de volgende bronnen:

- het Koersplan van stichting OPOPS, goedgekeurd in juli 2024
- diverse interne en externe Audits
- Inspectie bezoeken
- Tevredenheidsonderzoeken onder ouders, leerlingen en medewerkers juni 2022
- Evaluatie schoolplan 2020-2024
- Analyse door MT en Team KC de Wilgen
- Expeditie met alle stakeholders

2. Koersplan stichting OPOPS

Het motto van OPOPS is 'De toekomst is van ons allemaal!'. Daarmee geven wij aan dat wij alleen samen kunnen zorgen voor een mooie toekomst voor onze kinderen. Wij als professionals samen met ouders, leerlingen, gemeenten en onze samenwerkingspartners, waaronder de andere scholen in de regio, jeugdzorg en kinderopvang. We gaan samen op koers. Met inbreng van vele belanghebbenden zijn we samen tot deze koers gekomen.

Alle ambities van het koersplan 2024-2028 zijn vanuit 'De kracht van aandacht' geschreven. Aandacht voor onze kinderen, aandacht voor onze samenleving en aandacht voor onze medewerkers.

Het koersplan is een kernachtige uitwerking waarin de kaders en de richting staan beschreven. In de schoolplannen (2024-2028) die hieruit voortvloeien, staat beschreven hoe ieder kindcentrum concrete invulling geeft aan deze koers. Zij vertalen de gezamenlijke pijlers en ambities vanuit een eigen visie en concept naar eigen pijlers en doelen, passend bij de ontwikkeling en de context van het kindcentrum en haar omgeving. Ieder jaar stellen we een kaderbrief OPOPS op waarin de ambities uit het koersplan concreet staan uitgewerkt. De kaderbrief geeft richting aan de jaarplannen van het kindcentrum.

Waar we voor staan "Sterk, openbaar onderwijs in Papendrecht en Sliedrecht, waar kinderen, van 0 tot 14 jaar, groeien in kennis en vaardigheden en mogen worden wie ze zijn." Waar we voor gaan "De toekomst is van ons allemaal. Onze scholen zijn een veilige, inspirerende oefenplaats waar we met aandacht voor elkaar samen leren, linken en leven.

2.01 Missie, visie en kernwaarden

Missie

Waar we voor staan "Sterk, openbaar onderwijs in Papendrecht en Sliedrecht, waar kinderen, van 0 tot 14 jaar, groeien in kennis en vaardigheden en mogen worden wie ze zijn.

" Waar we voor gaan "De toekomst is van ons allemaal. Onze scholen zijn een veilige, inspirerende oefenplaats waar we met aandacht voor elkaar samen leren, linken en leven.

Om dit te realiseren, werkt OPOPS samen met ouders, leerlingen, gemeenten en onze samenwerkingspartners, waaronder de andere scholen in de regio, jeugdzorg en kinderopvang.

Door een goede balans en geïntegreerd aanbod van kwalificatie (leren), socialisatie (linken) en persoonsvorming (leven) krijgen kinderen een brede vorming en ontwikkeling mee als basis voor een kansrijke toekomst.

Met ons onderwijs bereiden we kinderen voor op de maatschappij. Leren geeft hun de benodigde kennis en basisvaardigheden mee om met vertrouwen deel te nemen aan de samenleving. Linken en leven helpen om hun identiteit te vormen en te ontdekken hoe ze in verbinding staan met de wereld om hen heen en hoe ze hier een positieve bijdrage aan kunnen leveren.

Om kinderen voor te breiden op de samenleving is enkel leren van de leerstof niet voldoende. Het onderwijs bij OPOPS richt zich op drie domeinen, namelijk leren, linken en leven.

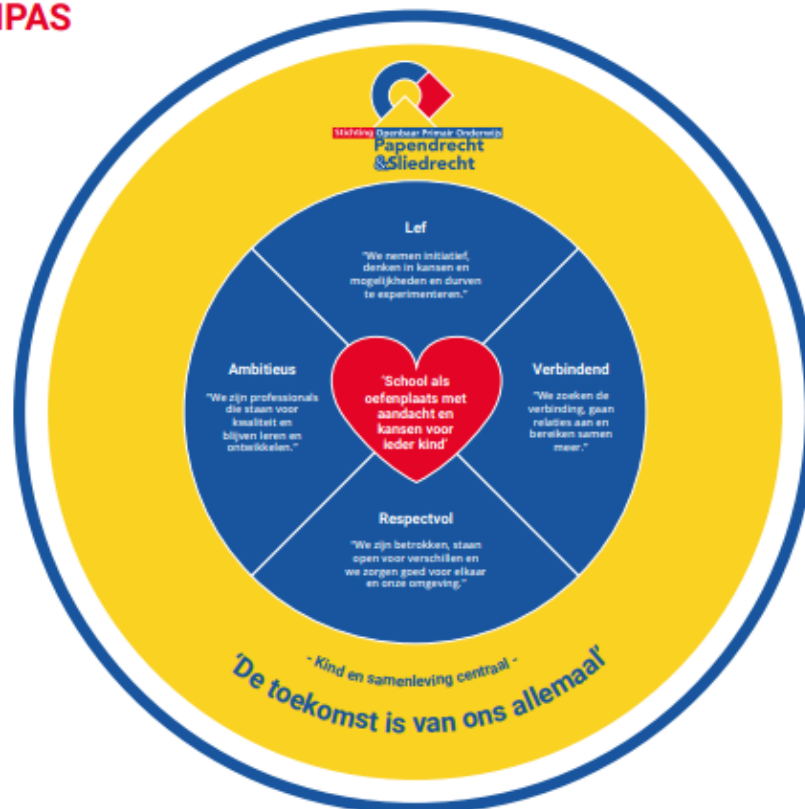
- **Leren (Kwalificatie):** het verwerven van kennis, vaardigheden en houding die ze nodig hebben om volwaardig mee te kunnen doen in de samenleving.
- **Linken (Socialisatie):** het verwerven van sociale en maatschappelijke competenties die ze nodig hebben om optimaal te kunnen deelnemen en bijdragen aan de samenleving.
- **Leven (Persoonsvorming):** bijdragen aan de vorming van persoonlijkheid, identiteit en karakter waardoor ze in de samenleving keuzes kunnen maken vanuit hun eigen waarden. Het handelen en denken vanuit deze drie domeinen zorgt ervoor dat het kind niet alleen cognitief goed voorbereid is op een plek in de samenleving maar ook als burger en als mens/ persoon.

Onze kernwaarden kort maar krachtig

Wie werkt bij OPOPS deelt de waarden respectvol, verbindend en ambitieus en lef. Deze waarden zeggen iets over onze identiteit als organisatie, ze benadrukken waar wij als organisatie voor staan. De kernwaarden zitten in ons hoofd, hart en handen wat betekent dat je ze terugziet in onze houding en handelen. Het zegt iets over hoe wij handelen en op welke wijze wij onze missie en visie vorm willen geven.

OPOPS KOMPAS
identiteit

Stichting Openbaar Primair Onderwijs
Papendrecht & Sliedrecht



2.02 Pijlers en ambities

Hieronder staat beschreven wat de ambities zijn voor de pijlers uit het koersplan, hoe we hieraan willen werken en welk resultaat we willen behalen.

Aandacht voor: 'Jou en jouw talenten'

We zien en waarderen onze medewerkers en geven ze de ruimte om hun eigen ontwikkeling mogelijk te maken. We stimuleren om elkaar op te zoeken, kennis te delen en van elkaar te leren. Zo staan we samen sterk en blijven we onszelf ontwikkelen.

Ambitie: OPOPS als aantrekkelijke, inspirerende werkgever

- We hebben oog voor en benutten de talenten van de medewerkers.
- We hebben aandacht voor werkplezier, waardering en motivatie.
- We faciliteren ten behoeve van lichamelijke en geestelijke fitheid (RI&E, Lengg).
- We investeren in de huidige medewerkers.
- We investeren in (aanstaande) onderwijsprofessionals (opleidingschool).
- Binnen OPOPS vormen de kernwaarden de basis van het handelen en deze zijn zichtbaar en voelbaar in de praktijk.

Ambitie: OPOPS als lerende organisatie

- We hebben een visie op leren.
- We groeien door naar een 'lerende organisatie'.
- We dragen bij aan het realiseren van eigenaarschap van de eigen ontwikkeling.
- We reflecteren op eigen handelen en staan open voor feedback van anderen.
- We stimuleren verbinding tussen OPOPS-scholen door elkaar te ontmoeten en elkaars expertise te benutten; van expertisedeling naar verbinding tussen OPOPS-scholen.
- Er wordt tijd en ruimte gecreëerd om innovatieve projecten uit te voeren (creatie, innovatie en ondernemerschap).

Ambitie: OPOPS als sterk merk

- We ontwikkelen een professionele huisstijl en communicatiemiddelen.
- We zijn als OPOPS zichtbaar en herkenbaar met een goed, onderscheidend verhaal.
- We werken planmatig aan onze PR en zichtbaarheid.

Aandacht voor: 'Een brede vorming en rijke ontwikkeling'

We gaan voor kwalitatief, actief en betekenisvol onderwijs met een goede balans en geïntegreerd aanbod van kwalificatie (leren), socialisatie (linken) en persoonsvorming (leven). Kinderen gaan bij ons naar school om te leren, hun identiteit te vormen, ergens bij te horen en hun plek in de wereld te vinden.

Ambitie: Zichtbaar en voelbaar openbaar onderwijs

- We hebben een visie op openbaar onderwijs: landelijke visie met specifieke aanvullingen voor OPOPS.
- We brengen de visie en de kernwaarden openbaar onderwijs in samenhang met de visie en kernwaarden van OPOPS in de praktijk.
- We zorgen dat het zichtbaar is waar het openbaar onderwijs OPOPS voor staat en we voeren actief en planmatig PR uit (week openbaar onderwijs).
- We hebben onze onderwijskwaliteit op orde en voldoen aan de wettelijke eisen.

Ambitie: Kwalitatief goed en toekomstgericht onderwijs:

- We hebben een uitgebalanceerd, geïntegreerd en samenhangend aanbod op de drie domeinen socialisatie, kwalificatie en persoonsvorming. 'Leren, linken en leven' is in balans.
- We zijn als kindcentrum een oefenplaats van de samenleving. Geïntegreerd burgerschapsonderwijs is de norm.
- We besteden, naast het overdragen van kennis, bewust aandacht aan het aanleren en laten opdoen van vaardigheden, zoals samenwerken, communiceren, vragen stellen etc.
- We verschuiven ons aanbod van methodegericht naar doelgericht. We zetten de Kerndoelen centraal i.p.v. methodes. Er wordt projectmatig/ thematisch gewerkt.
- We verschuiven onze manier van toetsen van summatief naar formatief toetsen. Toetsen is een hulpmiddel i.p.v. een doel. Er is sprake van een transitie van methodegericht onderwijs naar doelgericht onderwijs en daarbij behorend formatief handelen.
- We bereiden leerlingen voor op het VO door bijvoorbeeld groepsdoorbrekend te werken in de bovenbouw, uitwisseling van leerkrachten PO-VO en inzet van expertise.
- We hebben hoge verwachtingen van kinderen. Ieder kind verdient het om uitgedaagd te worden, zodat zijn of haar talenten maximaal tot bloei komen.

Aandacht voor: 'Een kansrijke start en toekomst'

We willen ieder kind een kansrijke start en toekomst geven. Hier werken we dagelijks aan op onze scholen in samenwerking met ouders en (wijk)partners. Door onze krachten te bundelen en samen rondom het kind te staan, zorgen we voor kansen en mogelijkheden, nu én in de toekomst.

Ambitie: Een rijke schooldag

- We onderzoeken mogelijkheden en behoeftes voor een aanbod van een rijke schooldag in achterstandswijken.
- We ontwikkelen een rijk aanbod in samenwerking met gemeenten en kinderopvang.

Ambitie: Vanuit verbinding werken aan inclusiever onderwijs

- We voeren pilots inclusiever onderwijs uit.
- We voeren pilots uit waarbij het kindcentrum een wijkfunctie vervult.
- We bieden kleuteronderwijs aan dat passend is bij de veranderende doelgroep (meer ontwikkelingsachterstanden en taalachterstanden).
- We realiseren samenwerkingsmogelijkheden met het speciaal (basis)onderwijs en huidige samenwerkingspartners (gezamenlijk aanbieden van onderwijs en opvang).
- We streven naar het realiseren van kindexpertisecentra in samenwerking met onze partners.
- We organiseren onze eigen ambulante expertise, waaronder een eigen ondersteuningsteam en eigen specialisten.

Ambitie: Educatief partnerschap 3.0.

- We schrijven een ouderbetrokkenheidsbeleid 3.0 en zien ouders als samenwerkingspartners.
- We voeren het goede gesprek, waarin wederzijdse verwachtingen en verantwoordelijkheden duidelijk zijn.
-

Aandacht voor: 'De wereld van morgen'

We zijn nieuwsgierig naar nieuwe ontwikkelingen en durven te experimenteren. We benutten de mogelijkheden van digitalisering om slimmer te organiseren en samen te werken. Door toekomstgericht te denken, blijven we in verbinding met de wijk en de wereld en weten we hoe te handelen.

Ambitie: Digitalisering

- We ontwikkelen onszelf voortdurend op het gebied van de mogelijkheden van digitalisering binnen het onderwijs.
- We benutten de kansen van ICT om ons onderwijs te versterken.
- We bieden een inspirerende digitale leeromgeving aan.
- We bereiden in onze scholen iedereen voor op de wereld van nu en in de toekomst door een passend aanbod op het gebied van digitalisering.
- We dragen zorg voor een veilige, digitale leeromgeving.

Ambitie: Anders organiseren

- We benutten de kansen en mogelijkheden van digitalisering om anders te organiseren en samen te werken.
- We onderzoeken de mogelijkheden voor anders organiseren binnen de kindcentra.

Ambitie: Toekomstgericht denken en handelen

- We hebben oog voor de flexibiliteit die een steeds veranderende wereld van onze medewerkers vraagt en blijven alert op de verbinding, zowel intern als extern.
- Het kindcentrum is een ontmoetingsplaats voor de samenleving voor nu en in de toekomst.
- Naast kennis en kunde zetten we 21^{ste} eeuwse vaardigheden in binnen het onderwijs.

3 Schoolbeschrijving

3.01 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	OPOPS
Bestuurder:	Cindy Ligt
Adres + nummer:	Zuidkil 57
Postcode + plaats:	3356 DA Papendrecht
Telefoonnummer:	078-6449880
E-mail adres:	secretariaat@opops.nl
Website adres:	www.openbaarprimaironderwijspapendrecht.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	KC de Wilgen
Directeur:	JCR de Kuiper
Adres + nummer:	Valkweg 4
Postcode + plaats:	3362 GH SLIEDRECHT
Telefoonnummer:	0184-413788
E-mail adres:	info@obsdewilgen.nl
Website adres:	www.obsdewilgen.nl

3.02 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit een directeur. De directie werkt samen met een managementteam van 5 personen.

- 1 directeur FTE 0,8
- 1 intern begeleider FTE 0,8 (reguliere groepen)
- 1 intern begeleider FTE 0,2 (wereldklas & kleuter taalklas)
- 1 managementteam
- 14 leerkrachten (full/parttime)
- 6 onderwijs ondersteuners (full/parttime)
- 1 conciërge (parttime)
- 1 administratief medewerker (parttime)
- 1 brugfunctionaris (parttime)
- 1 vakdocent bewegingsonderwijs (externe inhuur)

Verdere details en kenmerken kunt u terug vinden in de jaarverslagen

3.03 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 193 leerlingen (teldatum 1-2-2024). Waarvan 44% in aanmerking komt voor een extra NCCA bekostiging. (NOAT)

Groep	Jongens	Meisjes	Onbekend	Oudsten	Totaal
Taalklas	6	5		4	11
W - 1A	9	7		11	16
W - 2A	16	10		12	26
W - 3A	10	15		9	25
W - 4A	12	9		14	21
W - 5A	13	12		16	25
W - 6A	12	9		18	21
W - 7A	8	7		10	15
W - 8A	7	13		19	20
W - WK	4	9		9	13
Eindtotalen	97	96		122	193

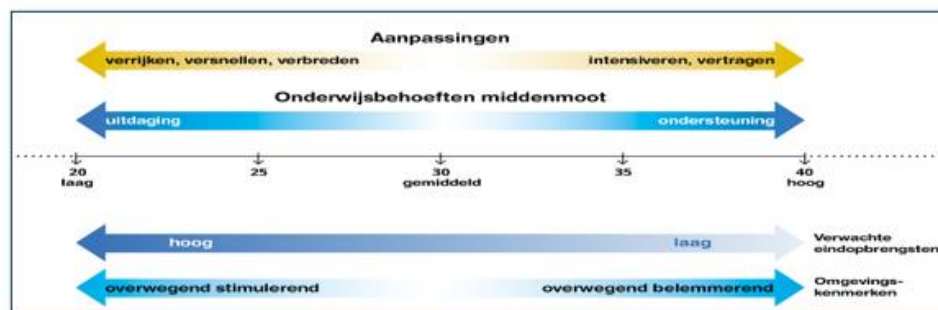
Leerlingen komen voornamelijk vanuit de omliggende wijk (66% van de leerlingen) en fungeert de Wereldklas en de Kleuter Taalklas als specifieke voorziening voor de regio. De sociaaleconomische achtergrond van de leerlingen is zeer gemêleerd. Dit betekent dat we veel aandacht hebben voor de culturele achtergrond van de kinderen. In ons aanbod houden we rekening met de niveauverschillen van de leerlingen.

3.04 Kenmerken van de leerlingpopulatie op KC de Wilgen

De schoolweging (2018) kan helpen om goed zicht te krijgen op je leerlingpopulatie. Deze maat geeft in feite aan hoe complex die populatie is. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) berekent deze schoolweging voor elke schoolvestiging en onderwijslocatie. Dat doet ze aan de hand van vijf factoren: 1) Het opleidingsniveau van zowel de moeder als de vader.

- 2) Het gemiddelde opleidingsniveau van moeders van leerlingen op school.
- 2) De verblijfsduur van de moeder in Nederland.
- 2) Land van herkomst van beide ouders.
- 5) Of ouders in de schuldsanering zitten.

Hoe hoger de schoolweging is, des te complexer de populatie leerlingen. Demografische ontwikkelingen in de wijk en in- en uitstroom van leerlingen bepalen of de schoolweging door de jaren heen nagenoeg constant is of juist fluctueert. Het CBS publiceert de schoolweging vlak voor de zomervakantie, bij de berekening gaat het CBS uit van de gegevens van alle leerlingen op de school op peildatum 1 februari.

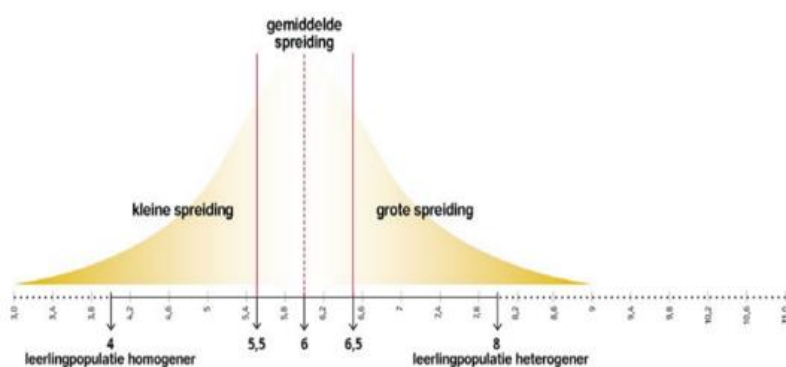


Voor een beperkt aantal scholen (waaronder KC de Wilgen) is het noodzakelijk dat de inspectie een extra berekening uitvoert op de door het CBS gepubliceerde schoolweging. Dit geldt voor scholen met twee of meer vestigingen die door de inspectie als afzonderlijke objecten van toezicht worden gezien. Dit komt omdat de inspectie de gemiddelde schoolweging van de drie schooljaren berekent, die we beschouwen bij de beoordeling

van de resultaten. Beide locaties die vallen onder dit BRIN nummer, hebben verschillende wijken en populaties in huis.

Daarnaast is er op de KC de Wilgen de laatste jaren meer spreiding qua populatie in de school gekomen, door instroom van o.a. NT2 leerlingen. Hierdoor zijn de groepen minder homogeen, kan er niet meer convergent aanbod (OP1) worden gegeven. We merken dit bij de instroom van de kleuters, steeds meer achterstanden op Nederlandse Taal en motoriek.

We zien een toename door de gehele school van gezinnen die rond de armoedegrens zitten, wat veel invloed heeft op de thuissituatie voor de kinderen. We merken in de groepen dat dit invloed heeft op het (leer)gedrag van de leerlingen.



De instroom vanuit de Wereldklas naar het reguliere systeem is een mooi uitgangspunt van Passend Onderwijs. Dit brengt wel extra expertise naar voren qua handelen door het schoolteam. De aanpassingen op de cultuur, regels en routines en de beheersing van de Nederlandse Taal werken hier extra in mee. Los van de eventuele trauma verwerking, uit de (oorlog)gebieden waar de kinderen van vandaan komen. Waar door het schoolbeleid passend wordt gemaakt op de groep, de differentiatie niet alleen plaats vindt in de groep, maar ook tussen de verschillende groepen op zowel didactisch- als pedagogisch aanbod.

Waar we hadden verwacht als team dat de schoolweging hoger zal worden m.b.t. de instroom, veranderde populatie en leerachterstanden. Zien we juist een daling qua weging (per jaar / gemiddeld per 3 schooljaren) terwijl de doelgroep met meer achterstanden binnenkomt. Waar de basisondersteuning en het aanbod van NT2 staat, merken we hierbij een zwaardere doelgroep op didactisch- en pedagogisch aanbod dan de eerdere jaren. Terwijl de uitstroom op het onderwijsresultatenmodel (1F – 1S/2F) nog met de doorstroomtoets de verwachte hogere ambities qua opbrengsten verwacht. Waar wij binnen al onze mogelijkheden proberen Passend Onderwijs geven, zien we dit niet terug in de schoolweging en het uitstroomprofiel van onze school.

De huidige weging (*niet gecorrigeerd) is 35,14 met een achterstand score van 579

4 Ambities KC de Wilgen 24-28

Hieronder staan de ambities van KC de Wilgen kort en krachtig omschreven en worden verwerkt in de komende jaarplannen 2024-2028. Dit alles gekoppeld aan een tijdsplan en de weg ernaartoe (hoe).



Een sterk, deskundig team
(team KC De Wilgen)

- Missie & Visie**
 Alle stakeholders (ouders, personeel, OPOPS en samenwerkingspartners) van KC de Wilgen zijn bekend met onze missie, visie en wijze van onderwijsinrichting. En voor alle stakeholders is deze ook herkenbaar en merkbaar in en rondom de (nieuwe) school.

 Alle stakeholders kiezen bewust voor (educatieve) samenwerking met KC de Wilgen.
- Onderwijskwaliteit**
 Op KC de Wilgen omvat onderwijskwaliteit niet alleen het effectief aanleren van kennis en vaardigheden om tot de juiste leerresultaten te komen. Even zo belangrijk vinden wij ook de vorming en groei van zelfredzaamheid, zelfbewustzijn en zelfvertrouwen.

 Op KC de Wilgen zetten we in op ontwikkeling van een growth mindset tijdens het leerproces.

 Kwaliteitscultuur op KC de Wilgen richt zich met name op de verbetering van de onderwijsprocessen en de stimulering van, en sturing op, continue kwaliteitsverbetering. Speerpunten hierin zijn effectieve lestijd, eenvoudige processen, vermindering administratieve lastendruk en tijd/ruimte voor het gesprek over onderwijs.
- Pedagogisch klimaat**
 Het pedagogisch klimaat op KC de Wilgen kenmerkt zich door haar normen & waarden te verbinden aan sociale en emotionele veiligheid van zowel de leerkracht als de leerling.
- Teamontwikkeling**
 Het team van KC de Wilgen is mede eigenaar van het teamontwikkelingsproces. De medewerker is zelf eigenaar van zijn eigen individuele (talent) ontwikkeling. Expertise deling, innovatie en ondernemerschap zijn speerpunten.
- (werk)Plezier & vitaliteit staan centraal middels** o.a. de inzet van DI uren, talentontwikkeling, teamontwikkeling en waarderend leiderschap. Faciliteiten en tijd worden gecreëerd of verder ontwikkeld door zowel OPOPS als de directie van KC de Wilgen.



Leer wat je later nodig hebt
(basisvaardigheden)

- Basisvaardigheden (Taal & Rekenen)**
 KC de Wilgen ontwikkelt, implementeert en borgt een dynamische (rijke) leeromgeving op gebied van Taal & Rekenen waarin thematisch, bewegend en coöperatief leren samenkomt. Dit alles wordt ondersteund door professionals die als flexibele educatieve architecten optreden. Door deze integrale benadering willen we niet alleen kennis overdragen, maar ook een fundament leggen voor levenslang leren en succesvolle participatie in de snel evoluerende maatschappij.
- Lezen & leesplezier**
 De wijze waarop lezen en leesplezier op KC de Wilgen wordt uitgevoerd zal worden vastgelegd, uitgevoerd en worden geborgd in een nieuw te ontwikkelen leesplan.
- NT2 onderwijs (4-5 jaar) (Kleuter Taalklas)**
 KC de Wilgen ontwikkelt zich tot regionaal specialist (en aanbieder) op gebied van NT2 onderwijs voor 4 t/m 5 jarigen.
- Onderwijs (6-12 jaar) (Wereldklas)**
 KC de Wilgen ontwikkelt zich tot regionaal specialist (en aanbieder) op gebied van NT2 onderwijs voor 6 t/m 12 jarigen.
- Kleuteronderwijs**
 Op KC de Wilgen is ons kleuteronderwijs hervormt middels een nieuw kleuterbeleidsplan (versie 2024). Een vloeiende overgang van kleuter (groep 2) naar groep 3 vormt de elementaire basis voor het vervolg van ons onderwijs op KC de Wilgen.
- Rijke Schooldag (Kind Expertise Centrum)**
 KC de Wilgen ontwikkelt een aanbod voor een Rijke schooldag passend bij haar missie en visie (speerpunt: gezond en vitaal) en zoekt hierbij de combinatie met de totstandkoming van een Kind Expertise Centrum waarbij onderwijs, zorg (opvoeding), welzijn, welzijn en opvang samen komen.



Voel je fit, gezien en ondersteund
(vorming en welzijn)

- Ontwikkeling Sociaal Emotioneel**
 Op KC de Wilgen gaat de sociale emotionele ontwikkeling en de sociale veiligheid van ieder kind hand in hand met de methode van Klasse(n)Kracht. Op KC de Wilgen hebben wij een gediplomeerd specialist Klasse(n)Kracht en deze adviseert en ondersteunt medewerkers in het toepassen en aanpassen van deze methode. Jaarlijks monitoren wij dit minimaal 2 maal.
- Ontwikkeling Executieve Functies**
 Op KC de Wilgen is er een toepasbare leerlijn voor Executieve Functies. Dit wordt getoetst en gemonitord en is onderdeel van de algehele ontwikkeling bij ieder kind op KC de Wilgen.
- Ontwikkeling Motorisch**
 Op KC de Wilgen monitoren we de motorische ontwikkeling van ieder kind elk jaar 2 maal en is onderdeel van de algehele ontwikkeling bij ieder kind op KC de de Wilgen.
- Gezond & Vitaal programma**
 KC de Wilgen volgt het programma en verkrijgt de certificaten van de Gezonde School op de thema's Voeding en Sport & Beweging. Dit programma is een onderdeel van onze Rijke Schooldag.



Ontdek jouw plek in de wereld
(burgerschap & talenten)

- Zaakvakken (wereldoriëntatie)**
 Op KC de Wilgen gaan we onderzoeken of de zaakvakken kunnen gaan bijdragen aan ons Taalonderwijs en Woordenschat (effectiviteit en resultaten). De voorkeur ligt op het gebied van een geïntegreerd en thematisch lesaanbod.
- (Actief) Burgerschap**
 Op KC de Wilgen is er een actief Burgerschap beleid. Het Beleidsplan Burgerschap wordt elk jaar geëvalueerd en aangepast aan onze doelgroep met actuele onderwerpen uit ons verzorgingsgebied en/of maatschappij. Er vindt afstemming plaats met de SLO kerndoelen.
- Digitale geletterdheid**
 Op KC de Wilgen gaan we digitale geletterdheid een vaste plek geven in ons curriculum met de volgende domeinen: ICT basisvaardigheden, Informatievaardigheden, Mediawijsheid, Computational thinking. Er vindt afstemming plaats met de SLO kerndoelen.
- Project/Talentweken**
 Op KC de Wilgen gaan we werken met een vaste cyclus voor project/talentweken waarbij o.a. kunst & cultuur aanbod zullen komen voor alle groepen.
- Van 21e Skills naar Verbindende Vaardigheden**
 SLO is haar kerndoelen aan het herschrijven op gebied van 21e skills en zal haar kerndoelen gaan omschrijven in Verbindende Vaardigheden. Op KC de Wilgen zullen wij hier op anticiperen en de nieuwe SLO doelen geïntegreerd gaan toepassen.

5 Onderwijskundig beleid

5.01 De missie, en kernwaarden van KC de Wilgen

“Op KC de Wilgen mag je trouw blijven aan je eigen persoonlijkheid en karakter en houd je rekening met een ander. We laten elkaar met speelsheid en enthousiasme zien hoe je waardevol kunt groeien in je algehele ontwikkeling. Je stapt hierdoor als waardevolle wereldburger vol vertrouwen de toekomst in!”

Onze kernwaarden: enthousiasme, waardevol & ontwikkeling

Deze kernwaarden komen niet alleen terug in ons reguliere onderwijs. Het komt juist ook tot uiting in ons gedrag en onze manier van communicatie (zowel voor onze leerlingen als bij ouders en leerkrachten)

Onze randvoorwaarden: samen, aandacht, in vrijheid & veiligheid

Deze randvoorwaarden zijn voor onze school onlosmakelijk verbonden met onze kernwaarden.

Bij al onze keuzes stellen wij altijd de vraag, wat betekent dit voor onze leerlingen, hoe willen we dat het er uit ziet en wat levert het ons en/of de leerlingen op. En sluit het aan bij onze kernwaarden.

Onze kernwaarden komen niet alleen terug in ons reguliere onderwijs. Op KC de Wilgen vinden wij het aanbieden van goed onderwijs niet voldoende. Wij vinden het net zo belangrijk dat ieder kind zijn eigen pad gaat ontdekken. Wie ben ik... Wat kan ik... en waar ben ik goed in?

Daarom bieden we naast het reguliere onderwijs ook cyclisch/thematisch:

- muziek, cultuur, dans & theater alsmede creativiteit.

Centraal staat op ons weekprogramma:

- sport, bewegen en een gezonde levensstijl (voeding)

KC de Wilgen werkt juist aan talentontwikkeling om de sterke punten van jongeren te stimuleren. Door talentontwikkeling versterken leerlingen hun gevoel van eigenwaarde en verwerven ze competenties die ze (later) nodig zijn om een bijdrage te leveren aan de samenleving.

Het onderwijs bij op KC de Wilgen sluit dan ook naadloos aan bij OPOPS (Koersplan 24-28) welke zich richt op drie domeinen, namelijk leren, linken en leven.

- **Leren (Kwalificatie):** het verwerven van kennis, vaardigheden en houding die ze nodig hebben om volwaardig mee te kunnen doen in de samenleving.
- **Linken (Socialisatie):** het verwerven van sociale en maatschappelijke competenties die ze nodig hebben om optimaal te kunnen deelnemen en bijdragen aan de samenleving.
- **Leven (Persoonsvorming):** bijdragen aan de vorming van persoonlijkheid, identiteit en karakter waardoor ze in de samenleving keuzes kunnen maken vanuit hun eigen waarden.

Het handelen en denken vanuit deze drie domeinen zorgt ervoor dat het kind niet alleen cognitief goed voorbereid is op een plek in de samenleving maar ook als burger en als mens/ persoon.

Visie op kansrijk onderwijs

Wij bereiden ieder kind zo goed mogelijk voor op de toekomst. Dit doen we door het kind in relatie tot de samenleving centraal te stellen. We kijken naar wat het kind nodig heeft om te kunnen leren en leven en stemmen dit af op de leefomgeving. KC de Wilgen ontwikkelt een onderwijsaanbod inclusief een Rijke schooldag passend bij haar missie en visie (speerpunt: gezond en vitaal) en zoekt hierbij de combinatie met de

totstandkoming van een Kind Expertise Centrum waarbij onderwijs, zorg (opvoeding), welstand, welzijn en opvang samen komen.

Waarom een Rijke Schooldag op KC de Wilgen? Wij willen dat alle leerlingen kennismaken met de wereld om hen heen. Nu zien we in de jeugdketen nog dat kinderen echt heel verschillende kansen krijgen om vaardigheden te ontwikkelen. Die kansen zijn afhankelijk van de thuissituatie, de omgeving of de voorbeelden die kinderen zien. Daarom is het een goed om alle kinderen kennis te laten maken met de wereld in brede zin. Zodat zich leren afvragen: wat kan ik doen aan sport en bewegen, hoe kan ik iets aan kunst en cultuur doen, wat is technologie en techniek en vind ik dat interessant? Of: hoe kan ik maatschappelijk betrokken zijn, iets betekenen voor de wijk? Kortom: Gelijke kansen voor ieder kind!

Visie op organiseren en ontwikkelen

De organisatie en kwaliteitscultuur op KC de Wilgen richt zich met name op de verbetering van de onderwijsprocessen en de stimulering van, en sturing op, continue kwaliteitsverbetering. Speerpunten hierin zijn effectieve lestijd, eenvoudige processen, vermindering administratieve lastendruk en tijd/ruimte voor het gesprek over onderwijs.

5.02 Levensbeschouwelijke identiteit

KC de Wilgen is een openbare basisschool. Een school waar verhalen samenkomen met als kernwaarden:

- *Gelijkwaardigheid*: op de openbare school is iedereen welkom. Hoeveel we ook van elkaar verschillen, iedereen heeft recht op een gelijke behandeling, een gelijke stem en gelijke kansen. Iedereen is evenveel waard.
- *Vrijheid*: Op de openbare school kan iedereen zichzelf zijn en de eigen stem laten horen. We leren zelfstandig en kritisch denken. We nemen verantwoordelijkheid en houden rekening met de vrijheid van de ander. Daarom besteden we juist aandacht aan de diversiteit aan levensbeschouwingen in onze samenleving en burgerschapsvorming.
- *Ontmoeting*: Op de openbare school leren we van verschillen. We zijn nieuwsgierig naar het verhaal van de ander. We dragen zorg voor elkaar en voor onze omgeving. Op school ontmoet je de wereld.

Deze kernwaarden bieden richting bij het maken van keuzes over onderwijs, samenwerking en hoe we met elkaar omgaan. We gebruiken ze als toetssteen of kompas en waarbij we ons elke keer afvragen: Past dit wel bij onze waarden? Draagt het bij aan onze fundamentele opdracht richting de samenleving? Het zijn ook waarden waarop we elkaar kunnen aanspreken én waarop we aangesproken mogen worden.



5.03 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Wij bereiden ieder kind zo goed mogelijk voor op de toekomst. Dit doen we door het kind in relatie tot de samenleving centraal te stellen. We kijken naar wat het kind nodig heeft om te kunnen leren en leven en stemmen dit af op de leefomgeving. Zorg, speciaal onderwijs, gemeente, kinderopvang, voortgezet, primair onderwijs en ouders staan én werken samen rondom het kind.

5.04 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Als school richten we ons op de samenleving als geheel en op de directe leefomgeving. Hiervoor hebben we een Beleidsplan Burgerschap geschreven afgestemd op onze doelgroep. We vinden het belangrijk dat leerlingen met diverse culturen en achtergronden met elkaar kennismaken en leren samenwerken.

Als school besteden we actief aandacht aan:

- *democratie*: leerlingen leren denken en handelen volgens democratische principes;
- *participatie*: leerlingen worden gestimuleerd actief deel te nemen aan zowel binnen- als buitenschoolse activiteiten;
- *identiteit*: er is aandacht voor 'wie ben ik' en 'wie is de ander'.

5.05 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. De school heeft voor het onderwijs in de basisvaardigheden Nederlandse taal (mondelinge & schriftelijke taalvaardigheid, lezen, schrijven, begrippenlijst en taalverzorging), rekenen-wiskunde (getallen, verhoudingen, meten en meetkunde, en verbanden) en burgerschap een doelgericht en samenhangend curriculum dat past bij de leerlingenpopulatie van de school.

Voor Nederlandse taal en rekenen-wiskunde is de inhoud van het curriculum ten minste dekkend voor de kerndoelen en werkt het toe naar de referentieniveaus. Het curriculum kent een logisch doorlopende opbouw van doelen en bereidt leerlingen voor op de volgende leerjaren, het vervolgonderwijs en de samenleving. De uitvoering van het curriculum is herkenbaar in de onderwijspraktijk.

Burgerschap richt zich ten minste op bevordering van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en de kennis, houdingen en vaardigheden die daarbij van belang zijn. Dat geldt ook voor de sociale en maatschappelijke competenties die nodig zijn in de pluriforme democratische samenleving, en de kerndoelen die daaraan gerelateerd zijn.

Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Onze school biedt een onderwijswijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften. Op onze school kunnen we de kinderen voorzien van een zeer divers aanbod.

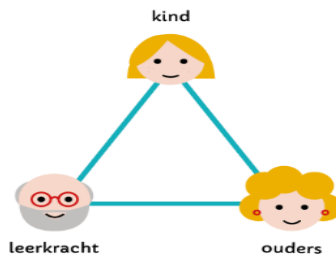
5.06 Vakken, lesmethodes, lesroosters, onderwijstijd en toetsinstrumenten

Jaarlijks produceren wij een actuele school-en informatiegids voor ouders, leerlingen en overige belangstellenden. Hierin staan alle actuele vakken, lesmethodes, lesroosters, onderwijstijd en onze manier van toetsen.

Wij verwijzen u dan ook naar onze actuele schoolgids, af te halen in school of te raadplegen op www.obsdewilgen.nl

5.07 Pedagogisch-didactisch handelen

Het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren is afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen en draagt eraan bij dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. De leraren creëren in hun lessen een pedagogisch en didactisch passend en stimulerend leerklimaat, waardoor de leerlingen zich veilig voelen en actief betrokken zijn. De leraren tonen hoge verwachtingen van alle leerlingen. Zij zorgen voor een ordelijk verloop van de les en benutten de lestijd efficiënt. De leraren maken het lesdoel duidelijk. Zij monitoren tijdens de les of de leerlingen het beoogde lesdoel al dan niet halen en passen hun onderwijs waar nodig aan. De leraren leggen de lesstof duidelijk uit en geven de leerlingen voldoende tijd om te oefenen met de lesstof. Zij stemmen daarbij de instructie, de verwerking en het tempo van hun onderwijs af op de onderwijsbehoeften van individuele en groepen leerlingen. De leraren geven hun leerlingen gerichte feedback op hun gemaakte werk en op hun leerproces. Zij stimuleren de leerlingen na te denken over hun eigen ontwikkeling. Dit alles met een duidelijke visie over hoe wij ons onderwijs vormgeven en wat van elkaar de verwachtingen zijn in de "Gouden Driehoek"



HOE zien we dit terug op KC de Wilgen en WAT mogen we van elkaar verwachten is weergegeven in het onderstaande overzicht

WAAROM	HOE <i>rand voorwaardelijk samen, aandacht, vrijheid en veiligheid</i>	WAT <i>team & school</i>	WAT <i>leerlingen</i>	WAT <i>ouders</i>	
• Enthousiasme	Op KC de Wilgen spelen we in op het onverwachte.	Op KC de Wilgen combineren we de lesstof met actuele omstandigheden en gebeurtenissen.	Onze leerlingen voelen zich vrij om spontaan te vertellen en durven hun kennis en ervaringen te delen.	Ouders hebben een positief beeld van de school en onderschrijven ons beleid en manier van handelen.	Domein: • KWALIFICATIE
• Enthousiasme	Op KC de Wilgen zijn de lessen leuk, spannend, zintuiglijke en contextgericht.	Op KC de Wilgen combineren we bewegen & gezondheid binnen ons reguliere programma en leren we van het principe breinleren (focus, herhalen, emotie, voortbouwen, zintuiglijk rijk en creativiteit).	Onze leerlingen zijn betrokken en doen actief mee bij lessen en buitenschoolse activiteiten. Onze leerlingen weten wanneer ze rustig moeten zijn en wanneer ze in stilte moeten werken. Onze leerlingen kunnen zowel alleen als samen werken.	Ouders (er)kennen het belang van een goede start en goede afronding van de schooldag en dragen hieraan bij door o.a. ervoor te zorgen dat onze leerlingen op tijd zijn, de regels in en rondom school kennen en ondersteunen onze leerlingen met een gezonde staat levensstijl.	Domein: • KWALIFICATIE
• Enthousiasme	Op KC de Wilgen stimuleren we eigenaarschap en (eigen) verantwoordelijkheid bij het leerproces.	Op KC de Wilgen beiden we leerlingen keuzes (o.a. les-keuze menu) en helpen we leerlingen in het "zelf" doen en ontdekken.	Onze leerlingen worden gevormd in zelfstandigheid, zelfstandig werken en zijn gemotiveerd.	Op KC de Wilgen werken de ouders in gezamenlijkheid met school aan het ontwikkel- en leerproces van hun kind.	Domein: • KWALIFICATIE
• Waardevol	Op KC de Wilgen (her)kennen we ieders waarde, versterken we het (onderlinge) vertrouwen en we zoeken naar verbinding.	Op KC de Wilgen spreken we elkaar positief en waarderend aan, geven elkaar complimenten op positief gedrag. We luisteren naar elkaar, we praten met elkaar en benaderen ouders (pro) actief.	Onze leerlingen begroeten elkaar en de schoolmedewerkers bij binnenkomst. (leerling/leerkracht).	Ouder- en informatieve gesprekken vinden zowel formeel als informeel plaats en zijn gericht op het vergoten van de (ouder)betrokkenheid bij de school en leerlingen.	Domein: • PERSONIFICATIE
• Waardevol	Op KC de Wilgen zijn we in ons gedrag en attitude een voorbeeld voor anderen	Op KC de Wilgen benaderen we elkaar met openheid en zien we elkaar. We hebben aandacht voor elkaar, zijn respectvol naar onze omgeving (mensen, materialen, natuur en organisatie).	Onze leerlingen gaan respectvol met elkaar om, zijn aardig voor elkaar, luisteren naar elkaar en durven elkaar vragen te stellen en elkaar te corrigeren. Onze leerlingen gaan zorgvuldig met elkaar, met materialen en met de natuur om. Onze leerlingen accepteren en begrijpen "nee" en respecteren grenzen.	Ouders en school werken samen aan het bouwen van een goede relatie en steken daar actief en vanuit positiviteit, tijd en energie in.	Domein: • SOCIALISATIE
• Waardevol	Op KC de Wilgen erkennen we talenten en skills van anderen en zetten deze ook in.	Op KC de Wilgen leren van en met elkaar, we laten talenten/skills groeien tot specialismen en/of zetten deze breder in voor de gehele organisatie.	Onze leerlingen leren van en met elkaar.	Ouders zetten hun kennis, talenten en vaardigheden in t.b.v. de school.	Domein: • PERSONIFICATIE
• Waardevol	Op KC de Wilgen koesteren we tradities.	Op KC de Wilgen dragen we onze kernwaarden o.a. uit via gezamenlijke vieringen.	Onze leerlingen zijn actief betrokken bij uitvoeringen en vieringen tijdens de diverse schoolactiviteiten. (o.a. ook sport evenementen)	Ouders worden uitgenodigd voor gezamenlijke vieringen en dragen actief bij aan de organisatie en uitvoering hiervan.	Domein: • SOCIALISATIE
• Ontwikkeling	Op KC de Wilgen staat algehele ontwikkeling centraal.	Op KC de Wilgen werken we aan de hand van doelen en cyclisch (cognitief en sociaal). We meten, evalueren en stellen bij daar waar nodig.	Onze leerlingen zijn reflectief en kunnen aangeven waar ze "goed" in zijn en waarin zij nog kunnen leren (leerpunten) en wat daarin hun behoefte is.	Ouders geven aan wat zij nodig hebben om mede-eigenaar te worden van het ontwikkel en leerproces van hun kind.	Domein: • KWALIFICATIE • PERSONIFICATIE
• Ontwikkeling	Op KC de Wilgen kennen wij onze populatie en hun behoeften.	We kunnen ook goed uitleggen waarom we ook iets niet doen. Op KC de Wilgen luisteren we naar onze leerlingen en observeren we de leerlingen regelmatig. We stemmen bevindingen met elkaar af.	Onze leerlingen luisteren naar elkaar en naar alle (vrijwillige) medewerkers van school. Zij kunnen op een respectvolle manier overleggen en in gesprek gaan.	Ouders weten dat leren thuis ook doorgaat. Zij leveren en ontvangen informatie waarmee het leren van hun kind bevorderd wordt.	Domein: • SOCIALISATIE
• Ontwikkeling	Op KC de Wilgen halen wij bij ieder kind eruit wat erin zit (en meer).	Op KC de Wilgen hebben we de leerdoelen per groep helder in beeld, wij herkennen de ontwikkelingsfasen en routes. We ontwikkelen de executieve functies en hanteren een gedifferentieerd aanbod We sturen op het proces.	Onze leerlingen zijn betrokken bij hun eigen leerproces (eigenaarschap).	Ouders bieden thuis ondersteuning bij huiswerk of andere opdrachten vanuit school. Ouders hebben de juiste middelen en wil om dit samen met hun kind vorm te geven.	Domein: • KWALIFICATIE • PERSONIFICATIE
• Ontwikkeling	Op KC de Wilgen kan iedereen iets en iedereen wil leren.	Op KC de Wilgen vertrouwen we op het lerend vermogen van iedereen. En we hanteren het principe van growth mindset (op groei gericht).	Onze leerlingen gaan zich bewust worden van hun talenten en krijgen alle vrijheid om dit te ontdekken. Ze durven deze ook uit te dragen en staan open om nieuwe dingen (van zichzelf) te leren.	Ouders hebben een open houding om samen met hun kind te leren, te ontwikkelen en te ontdekken.	Domein: • PERSONIFICATIE

5.08 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het administratiesysteem ParnasSys i.c.m. Focus PO en LiB (cognitieve & sociale ontwikkeling).

Elke OPOPS-school heeft een SOP opgesteld waarin de basisondersteuning beschreven is. Het SOP is een dynamisch instrument, dat ouders, leraren en school handvatten geeft om passend onderwijs praktisch vorm te geven. Het biedt houvast bij het beantwoorden van de vraag of de school in staat is om een leerling passende onderwijsondersteuning te bieden en speelt daarom een belangrijke rol bij de toelating van leerlingen. Kan de school de benodigde ondersteuning niet zelf bieden, dan moet de school in overleg met ouders op zoek gaan naar een passende plek op een andere school binnen het samenwerkingsverband. Het SOP van KC de Wilgen wordt jaarlijks bijgesteld op schoolniveau.

Het SOP beschrijft welke voorzieningen zijn getroffen voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. Zo beschrijft de school in het SOP:

- wat de school kan bieden aan leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. Het SOP beschrijft de basisondersteuning (vastgesteld in het samenwerkingsverband) en de aanvullende ondersteuningsmogelijkheden die de school biedt;
- welke ambities de school in dit kader heeft voor de toekomst;
- een inventarisatie van de expertise die aanwezig is en/of verder moet worden ontwikkeld;
- de consequenties voor scholing van leraren.

5.09 Afstemming

Omdat we opbrengstgericht werken, vergelijken we de resultaten van toetsen met onze ambities per vakgebied. Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij en geven we de leerlingen extra ondersteuning, extra onderwijstijd of uitdaging.

Binnen de scholen van OPOPS wordt er planmatig gewerkt aan het onderwijs. In de onderwijsplannen staat beschreven hoe het onderwijs wordt vormgegeven. Er zijn onderwijsplannen in ieder geval voor de vakgebieden rekenen, lezen, taalverzorging en technisch lezen. De onderwijsplannen komen voort uit de verschillende beleidsplannen.

Inhoudelijk worden ten minste de volgende punten beschreven in een onderwijsplan:

- Ambities
- Leerlijn
- Leertijd
- Didactisch handelen
- Didactische strategieën
- Differentiatie
- Organisatie
- Evaluatie
- Zorgafspraken

Binnen het Samenwerkingsverband Drechtsteden valt zorgniveau 1,2 en 3 binnen de basisondersteuning.

Niveau 1	Basisarrangement
Niveau 2	Intensief arrangement
Niveau 3	Zeer intensief arrangement

Bij niveau 4 en 5 is er sprake van extra ondersteuning.

Niveau 4	Zeer intensief arrangement +zorg
Niveau 5	Vervolgarrangement

De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep.

Leerkrachten geven wanneer nodig extra instructies en voeren gesprekken met de leerlingen. 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 subgroepen en de individuele leerlingen. Dit doen we tweemaal per jaar tijdens de groepsbesprekingen.

5.10 Extra ondersteuning

Op iedere school is vanuit het SWV een kernteam samengesteld bestaande uit twee leden: de orthopedagoog/psycholoog en een onderwijspecialist (OS). De onderwijspecialist richt zich op cluster 3 (zeer moeilijk lerend kind, langdurig ziek kind, kind met lichamelijke beperking en leergebieden) en cluster 4 (gedrag).

Een school draagt zorg voor de basisondersteuning. Het kernteam ondersteunt de school bij de extra ondersteuning middels consulten (begeleidingstrajecten) en leerlingbespreking in een Ondersteuningsteam (OT).

Voor de meeste leerlingen is de basisondersteuning op een school voldoende. Sommige leerlingen hebben extra ondersteuning nodig die buiten de basisondersteuning valt. Hiervoor kan de school via het OT een arrangement aanvragen. Het karakter, duur en zwaarte van de ondersteuning zal op maat worden ingezet voor de leerling, een groepje leerlingen of een groep, in overleg met de intern begeleider, de leerkracht, de onderwijspecialist, de orthopedagoge en de ouders. De minimale looptijd van een arrangement is een half jaar. De onderwijspecialist is betrokken bij de aanvraag en start van het arrangement, monitort de kwaliteit en de effectiviteit en evalueert dit per half jaar de smart geformuleerde doelen met intern begeleider en ouders. De scholen hebben de beschikking over het vooraf vastgesteld budget voor personele ondersteuning.

Bij een eigen leerlijn en bij arrangementen wordt een ontwikkelingsperspectief gemaakt. In het ontwikkelingsperspectief beschrijft de school de doelen die een leerling zal kunnen halen. Het bevat in elk geval de te verwachten uitstroombestemming en de onderbouwing daarvan met een beschrijving van de belemmerende en bevorderende factoren die van invloed zijn op het onderwijsproces. In het regulier onderwijs worden ook de afwijkingen van het reguliere onderwijsprogramma en de te bieden begeleiding en ondersteuning beschreven.

Wij bieden op de scholen binnen ons bestuur voor alle MHB-leerlingen structureel minimaal de basisondersteuning (niveau 3).

Alle scholen hebben toegang tot een plusklas (niveau 4). Leerlingen die op een vakgebied meer uitdaging behoeven, krijgen dit in de klas aangeboden door te compacten op dat vakgebied en de gewonnen tijd in te zetten voor verrijking en verdieping. Hiernaast hebben we een dagdeel in de week een plusklas.

5.11 Passend kansrijk onderwijs

We willen ieder kind een kansrijke start en toekomst geven. Hier werken we dagelijks aan op onze kindcentra in samenwerking met ouders en (wijk-)partners. Door onze krachten te bundelen en samen rondom het kind te staan, zorgen we voor kansen en mogelijkheden, nu én in de toekomst.

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 leerlingen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen thuisnabij. 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 de vorm van arrangementen. In ons SOP hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven. Voor het ons SOP verwijzen we naar onze website www.obsdewilgen.nl

5.12 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Per vakgebied hebben we een schoolambitie vastgesteld. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingadministratiesysteem ParnasSys en Focus PO. Bij de bespreking van de groep leerlingen wordt de uitslag van de toets vergeleken met de norm. Als de behaalde score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB-er en de leraar interventies afgesproken.

Deze interventies kunnen zijn:

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

De schoolleiding en de intern begeleider voeren groepsbezoeken uit om te observeren of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Twee keer per jaar analyseren we met het gehele team de opbrengsten. Dat doen we allereerst op schoolniveau, aansluitend op groepsniveau en de groepsleerkracht doet dat, al dan niet in overleg met de intern begeleider, op individueel niveau.

5.13 Resultaten van ons onderwijs

De opbrengsten van ten minste de toetsen Rekenen&Wiskunde, Taalverzorging, Lezen en Technisch lezen worden vergeleken met voorgaande toetsen. Na de afname Medio en Eind volgt er een schoolbespreking waarin het schoolteam met elkaar de opbrengsten analyseert en interpreteert. Waar nodig wordt er schoolbreed besproken wat er nodig is om bepaalde opbrengsten te verhogen. Middels de onderwijskundige dialoog wordt er van en met elkaar geleerd; wat is er qua onderwijsaanbod aangeboden in de groep en heeft invloed op de verbeterde resultaten. Kortom: doen wat werkt en stoppen met hetgeen niet werkt.

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen met behulp van het Cito-leerlingvolgsysteem LiB. De resultaten worden ingevoerd in het LAS ParnasSys i.c.m. Focus PO. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde toetskalender en de toetsvoorschriften. Ouders worden tijdens de oudergesprekken geïnformeerd over de toetsresultaten. In groep 7 krijgen de leerlingen een voorlopig kijkadvies. In leerjaar 8 nemen alle leerlingen deel aan de doorstroomtoets. Ouders krijgen in dat jaar een definitief VO-advies voor hun kind.

Omdat we de voorbereiding op de samenleving als belangrijkste bedoeling zien van het onderwijs willen wij het effect weten van ons onderwijs: waar komen onze leerlingen terecht op korte termijn en de langere termijn. Zijn wij in staat geweest om de leerlingen een plaats in het vervolgonderwijs en in de samenleving te laten bereiken, passend bij hun talenten en aanleg? Hebben de leerlingen gelijke kansen gekregen?

6 Personeelsbeleid

6.01 Integraal Personeelsbeleid

We zien en waarderen onze medewerkers en geven ze de ruimte om hun eigen ontwikkeling mogelijk te maken. We stimuleren om elkaar op te zoeken, kennis te delen en van elkaar te leren. Zo staan we samen sterk en blijven we onszelf ontwikkelen. Onze medewerkers zijn ons belangrijkste kapitaal. Wij vinden de ontwikkeling en het werkplezier van medewerkers van groot belang. We streven ernaar dat onze medewerkers zich betrokken en verbonden voelen met de organisatie en dat zij hun talenten inzetten en kunnen ontwikkelen. Goed onderwijs wordt gegeven door goede onderwijsprofessionals. Zij staan bij OPOPS op nummer één als we het hebben over een zo hoog mogelijke kwaliteit van onderwijs. Zij zetten zich maximaal in om kinderen te ontwikkelen op weg naar een hoge kwalificatie, het aanleren van sociale vaardigheden en het begeleiden van ieder kind op weg naar volwassenheid en het voorbereiden op een plek in de samenleving.

Het werken in het onderwijs is veeleisend en daarom streeft OPOPS naar een gezonde arbeidsorganisatie waarin mensen worden gestimuleerd om vanuit bevoegdheid te werken aan hun eigen vitaliteit en professionaliteit en daarin goed met elkaar samen te werken.

Bij OPOPS kan en mag je jezelf ontwikkelen. Of je nu aankomend, startend of ervaren onderwijsprofessional bent. Je bent eigenaar van je eigen loopbaan en wij faciliteren jou om te kunnen investeren in je ontwikkeling. Dit kan op verschillende manieren passend bij een lerende organisatie onder andere middels scholing, intervisie, collegiale visitatie, coaching of expertisedeling binnen de OPOPS-scholen. De opleidingsschool biedt hierbij ondersteuning voor aankomende en startende onderwijsprofessionals.

6.02 Bevoegde en bekwame leraren

We zoeken in een krappe arbeidsmarkt naar (toekomstige) leraren die passen bij onze visie en ambitie. Leraren en andere onderwijsprofessionals worden door OPOPS gestimuleerd en gefaciliteerd om zich door te ontwikkelen. Daarnaast zetten wij ook actief in op het continueren van instroom door het bieden van maatwerktrajecten en investeren we in de begeleiding van aanstaande professionals door het realiseren van een opleidingsschool.

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Alle vaste groepsleerkrachten beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider is bekwaam en bevoegd. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld. Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De directeur staat ingeschreven als registerdirecteur in het schoolleidersregister

6.03 Organisatorische doel

We hebben inzichtelijk hoe ons personeelsbestand er kwantitatief en kwalitatief uitziet. We weten wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen moeten worden om die doelen te bereiken. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie(s) en afspraken, maar ook beperkt door formatieve ruimte en beschikbaarheid van kwalitatief goed personeel.

6.04 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur van de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de domeinen onderwijs, personeel, financiën en kwaliteitszorg.

De directeur wil adaptief leiding geven, dat betekent dat daar waar nodig en noodzakelijk hij rekening houdt met verschillen tussen leraren. Tevens creëert de directeur de ruimte voor talentontwikkeling; oog hebben voor de talenten van elk teamlid waardoor deze precies op de juiste plek zit volgens zijn of haar talenten. Op deze

manier creëer je een team, waarin iedereen gemotiveerd werkt en optimaal presteert. Wel is het uitgangspunt dat ieder teamlid een bijdrage levert aan de ontwikkeling en verbetering van het onderwijs.

6.05 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de teamleden niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding.

1. De leraar geeft onderwijs en laat zijn leerlingen leren in een interactief leerproces. Op basis van zijn kennis en kunde geeft de leraar vorm aan zijn onderwijs en maakt hij keuzes in wat hier en nu voor deze leerling en deze groep leerlingen moet gebeuren. De leraar stimuleert het leren van zijn leerlingen en draagt daarmee bij aan hun ontwikkelkansen en -perspectieven.
2. De leraar zoekt daarbij steeds naar een goede balans tussen de overdracht van kennis en vaardigheden, het leerproces, het leren denken en het meer zelfstandig leren van de leerlingen. De leraar organiseert het leren, begeleidt, stimuleert en motiveert. Hij sluit zo goed mogelijk aan bij de mogelijkheden, de sterke en de zwakke kanten van de leerlingen.
3. De leraar heeft een maatschappelijke opdracht en speelt een belangrijke rol in de vorming van zijn leerlingen tot zelfstandige en verantwoordelijke mensen die hun weg kunnen vinden in de maatschappij. De leraar deelt deze verantwoordelijkheid met collega's, ouders en anderen die voor de leerlingen verantwoordelijk zijn.
4. De leraar is verantwoordelijk voor de inhoud van zijn onderwijs (vakinhoudelijk bekwaam) en de manier waarop zijn leerlingen die inhoud leren (vakdidactisch bekwaam). Daarnaast is hij verantwoordelijk voor een veilig, ondersteunend en stimulerend leerklimaat (pedagogisch bekwaam).
5. De leraar heeft een complex beroep dat hoge eisen stelt aan het professionele niveau van zijn beroepskennis en -kunde. Hij maakt afwegingen en keuzes, zowel in de dagelijkse uitvoering als in de bijstelling en verbetering van zijn onderwijs.
6. In het onderwijs is professioneel werken teamwerk. Om zijn beroep goed te kunnen uitoefenen moet de leraar kunnen organiseren, plannen, samenwerken en prioriteiten stellen.
7. De leraar heeft een onderzoekende, resultaat- en ontwikkelingsgerichte houding. Hij wil zich blijven ontwikkelen in zijn werk. Hij vindt het belangrijk om dat samen met zijn collega's te doen.

6.06 Lerende organisatie

Door een veranderende wereld worden we uitgedaagd om te blijven ontwikkelen, flexibel te zijn en een leven lang te leren." 'Een lerende organisatie' zorgt ervoor dat wij ons kunnen aanpassen aan die veranderende wereld. We doen dit door het stimuleren van scholing, ontwikkeling en eigen initiatief. Daarnaast zijn wij zelf als organisatie ook continue in ontwikkeling door het optimaliseren en verbeteren van organisatiestructuren en werkprocessen.

Onze school kenmerkt zich door een professionele schoolcultuur. Er is een collectieve overtuiging dat wij op deze manier het verschil maken voor leerlingen; door goed onderwijs te geven met een open blik naar buiten, waardoor ontwikkelingen in de maatschappij en omgeving verbonden worden aan onze eigen visie. Er worden jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Er is een open en lerende cultuur waarin fouten gemaakt mogen worden en we met en van elkaar leren door professionele dialoog. Hierdoor blijft het onderwijs uitdagend en toekomstgericht. Binnen de gesprekkencyclus vormen de ontwikkelgesprekken de basis voor verdere ontwikkeling van de onderwijsprofessionals.

6.07 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende onderwijsprofessionals, daarom bieden wij stagiaires van de pabo InHolland de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke basisbekwame leerkracht een

stagiaire of Leerkracht in opleiding (LIO-er) er in de klas kan begeleiden. De vaste leerkracht blijft zelf eindverantwoordelijk voor zijn groep.

Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan het bestuur. Het stafbureau plaatst alle studenten op de scholen van OPOPS. Stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool.

Sinds 2022 zijn we geaccrediteerd als aspirant Opleidingsschool, een samenwerking met besturen vanuit de regio en InHolland. Het doel is om samen te investeren in duurzame begeleiding en doorgaande professionalisering

Wij zijn ervan overtuigd dat (aanstaande) onderwijsprofessionals alleen langdurig en met passie en energie kunnen blijven bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen en jongeren als er ook continu aandacht is voor de eigen persoonsontwikkeling. Dit vraagt niet alleen iets van de (houding van de) onderwijsprofessionals zelf, maar ook van de kwaliteit van de opleiding die zij volgen, de begeleiding die ze ontvangen, de relatie met werkgevers en de (leerwerk)omgeving waarin zij leren, professionaliseren en onderzoeken. En daar -precies op al die vlakken- vinden we elkaar in onze samenwerking. In 2023 zijn er twee scholen van OPOPS Opleidingsschool geworden, waar binnen de scholen leerteams hun praktijkonderzoek doen. Daarnaast leren zij van en met de onderwijsprofessionals van de scholen die de Opleidingsschool vormen. In 2024 is een derde school van OPOPS gestart als opleidingsschool.

6.08 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het strategisch personeelsbeleid. Het personeelsbeleid van OPOPS toont samenhang met het onderwijskundig beleid. OPOPS wil kwalitatief goed onderwijs bieden. Het denken en handelen doen we vanuit drie domeinen die ervoor zorgen dat de leerling niet alleen cognitief goed voorbereid is op een plek in de samenleving, maar ook als burger en als mens/persoon. Dit betekent dat de aandacht voor onze medewerkers zich, naast de invulling van de functie, ook richt op de persoonlijke en gezamenlijke behoeften van onze medewerkers en hun ambities. Uiteengezet in zeven resultaatgebieden heeft het personeelsbeleid een wisselwerking met het OPOPS denken en handelen en onze kernwaarden respectvol, verbindend, ambitieus en lef. De resultaatgebieden zijn ook onderling met elkaar verbonden. De zeven resultaatgebieden zijn: aantrekken, plannen, belonen, ontwikkelen, evalueren, doorstromen en vitaliseren.

Het werven van goed personeel staat in deze tijd vaak onder druk vanwege de krapte van de arbeidsmarkt. Wanneer er een vacature ontstaat, brengt dit voor de directeur en het team extra spanning met zich mee. Doorgaans zijn er meer vacatures dan kandidaten. Dit kan ook een onderling competitiegevoel met zich meebrengen. Binnen OPOPS hebben we daarom een helder werving- en selectiebeleid die de scholen goede steun biedt. Niet alleen wordt personeel aangetrokken bij het ontstaan van vacatures. OPOPS kijkt vooruit en investeert in toekomstige collega's door opleidingstrajecten aan te bieden aan onder meer zij-instromers en MBO-studenten. OPOPS heeft een nauwe samenwerking met de PABO van de Hogeschool Inholland middels opleiden in de school en de Opleidingsschool.

Bij het voeren van het sollicitatiegesprek tonen wij aandacht voor de loopbaanwensen van de kandidaat en bieden wij een passend contract aan, zonder aan de afspraken met het zittend personeel voorbij te gaan. Nieuwe medewerkers krijgen een inwerktraject op maat, vinden gemakkelijk hun weg in de organisatie en hebben zo adequaat mogelijk de benodigde toegang tot documenten en systemen.

6.09 Introductie en begeleiding (aanstaande) onderwijsprofessionals

Waar de school een oefenplaats is met aandacht en kansen voor ieder kind, geldt dit uiteraard ook voor stagiaires en (aanstaande) onderwijsprofessionals. We zoeken de verbinding, we zijn ambitieus, maar tonen ook lef. We denken in kansen en mogelijkheden en blijven daarbij respectvol naar elkaar.

Begeleiding in de eerste jaren voor de klas is van groot belang om aanstaande onderwijsprofessionals te ondersteunen in hun ontwikkeling en socialisatie binnen het beroep, het bestuur en de school. Deze eerste jaren als onderwijsprofessional wordt de inductiefase genoemd. De onderwijsprofessional ontwikkelt zich van startbekwaam naar basisbekwaam. In een later stadium ontwikkelt de onderwijsprofessional zich nog tot vakbekwaam.

Het begeleidingsplan van Stichting OPOPS draagt daarnaast bij aan de lerende cultuur, waarin het vanzelfsprekend is dat onderwijsprofessionals zich blijven ontwikkelen.

Het begeleidingstraject wordt aangeboden aan alle startende onderwijsprofessionals binnen de stichting. In dit beleidsplan wordt concreet ingevuld hoe de inductiefase tot basisbekwaam onderwijsprofessional er binnen Stichting OPOPS uitziet.

6.10 Werkverdelingsplan

Binnen OPOPS staat professionalisering centraal. Dit thema zit verweven in alle domeinen. Het gaat om het professionaliseren van de organisatie, het realiseren van een professionele leercultuur en het verder professionaliseren van het onderwijs.

We willen een proces van permanente kwaliteitsverbetering in het onderwijs door onszelf ook te verbeteren.

Uitgangspunten:

1. Op elke school bespreekt en verdeelt het team alle taken en verantwoordelijkheden die zijn opgenomen in het werkverdelingsplan voor 1 juni van het lopend schooljaar.
2. Bij de toebedeling wordt uitgegaan van de wensen en kwaliteiten van alle personeelsleden. Voor een goede totstandkoming van het werkverdelingsplan, moet een aantal stappen worden doorlopen. Deze stappen zijn uitgeschreven en tevens als bijlage toegevoegd via een infographic.
3. Voor iedere individuele werknemer worden er schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lesuren, les-gebonden uren en niet les-gebonden uren, de professionalisering en overige taken.
4. De verplichte dagen van terugkomen op niet werkdagen (o.a. studiedagen etc.) worden zoveel mogelijk evenredig verdeeld over de werkweek.
5. Het personeel heeft rechtstreeks instemming in de werkverdeling via de MR(P)

De directie maakt op basis van het teamgesprek een schriftelijk concept van het werkverdelingsplan. Hieronder worden de diverse onderdelen beschreven.

De verhouding tussen lesgevende taken en overige taken

De lesgevende taken bedragen maximaal 940 uur op jaarbasis. De maximale werktijd dient echter niet meer te bedragen dan 1659 uur op jaarbasis. De verhouding tussen de lesgevende taken en overige taken wordt beïnvloed door de opslagfactor. Afwijken kan met inachtneming van de cao PO en in overleg met individueel teamlid.

De professionaliseringsuren (80 uur) en uren duurzame inzetbaarheid (40 uur regulier, startende leerkracht en zij-instromer 80 uur, leerkrachten 57 jaar of ouder 170 uur) zijn conform cao PO en naar rato.

Onder professionaliseringsuren verstaan we:

- bovenscholings kenniskringen
- scholing (individueel)
- collegiale consultatie en collegiale visitatie
- bijhouden en lezen van vakliteratuur
- studiedag(en) en OPOPS dag

6.11 Groepsbezoeken

De directie en de IB-er leggen jaarlijks bij ieder teamlid groepsbezoeken af. Bij het groepsbezoek wordt een KijkWijzer gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte afspraken en/of persoonlijke ontwikkeldoelen. Na afloop van het groepsbezoek volgt een reflectief gesprek waarin nieuwe afspraken worden gemaakt.

6.12 Bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf. In dit dossier bevinden zich: Informatie competenties leerkrachten, persoonlijke gegevens Loopbaan (CV), afschriften van diploma's en certificaten en gespreksverslagen.

6.13 Ontwikkelgesprekken

Professionalisering is een speerpunt binnen OPOPS. De professionele ontwikkeling van de medewerkers is verbonden aan de gesprekkencyclus en de professionele ontwikkeling van de schoolteams zijn verbonden aan de schooldoelen. Van personeelsleden vragen wij dat zij hun talenten en ambities bewust inzetten, niet alleen op kennisgebied, maar ook op persoonlijk gebied en samenwerking. Medewerkers zijn actief in hun bijdragen voor de school en waar mogelijk in kenniskringen. Daarnaast willen we mogelijkheden bieden aan medewerkers om ook verder te kijken dan de eigen school. We streven ernaar dat medewerkers interne mobiliteit zien als een kans. Directeuren dragen er zorg voor dat zij de talenten en potenties van hun medewerkers in beeld hebben. Eenmaal per jaar doen zij samen met de bestuurder en HRM een vlootschouw. Deze vlootschouw is inzichtelijk voor alle leidinggevendenden. De directeur bespreekt zijn/haar bevindingen van talent en potentieel met de individuele medewerker en zet dit om in ontwikkelafspraken en professionaliteitsactiviteiten. Dit wordt vastgelegd in de gesprekkencyclus. OPOPS biedt leerkrachten en startende leerkrachten passende begeleiding. Alle scholen bieden meerdere leer- en werkplekken aan voor de verschillende fases in de opleiding. OPOPS streeft ernaar een goede Opleidingsschool te zijn. Scholen worden voor de begeleiding bovenscholisch ondersteund.

Medewerkers zijn zich ervan bewust dat zij (mede) eigenaar zijn van hun ontwikkeling en carrièreperspectief. Zij reflecteren op hun eigen handelen en zijn proactief ten behoeve van het realiseren van ontwikkeldoelen. Zij zorgen voor het up-to-date houden van het eigen bekwaamheidsdossier. Medewerkers hebben altijd en direct inzage in hun digitale personeelsdossier. Het personeelsdossier is eenduidig opgebouwd en voldoet aan de wet- en regelgeving. De gesprekkencyclus is ontwikkelingsgericht. Door middel van de gesprekkencyclus zorgen directeuren en medewerkers voor een doorlopende ontwikkeling, door evaluatie van het behalen van ontwikkeldoelen, reflectie en feedback en het van daaruit weer plannen van nieuwe ontwikkeldoelen. Het is voor medewerkers helder wat de criteria zijn voor het functioneren. Leerkrachten kennen de bekwaamheden die zij voor de functie van leerkracht nodig hebben. Zij ervaren daarbij voldoende professionele ruimte.

6.14 Beoordelingsgesprekken

De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke naar een vaste benoeming. Indien er sprake is van een verbetertraject, wordt de voortgang middels een beoordelingsgesprek gemonitord en beoordeeld.

6.15 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de ontwikkelgesprekken/ taakbeleidsgesprekken. Medewerkers kunnen voor scholing opteren, bij voorkeur in relatie tot de verbeterdoelen van de school, de competenties en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities van de school.

6.16 Verzuimbeleid

OPOPS heeft goed personeelsbeleid hoog in het vaandel staan. Ziekteverzuimbeleid maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid en is gericht op het voorkomen en verminderen van ziekteverzuim van medewerkers.

Het ziekteverzuimbeleid kent de volgende aspecten:

- Preventief beleid ter voorkoming van arbeidsongeschiktheid, gericht op de verbetering van de verdeling tussen werkbelasting en belastbaarheid van medewerkers;
- Casemanagement en begeleiding bij ziekte;
- Curatief beleid, ter bevordering van herstel en spoedige re-integratie en werkhervatting;
- Stappen die genomen worden in het kader van de Wet van Verbetering Poortwachter.

Het proces van verzuimbegeleiding is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgever en de medewerker. Doel is dat zowel de directeur als de medewerker er alles aan doen om te zorgen dat een terugkeer naar het werk zo snel mogelijk kan worden gerealiseerd. Een belangrijk uitgangspunt is echter wel dat de verantwoordelijkheid voor het verzuimgedrag en de gevolgen hiervan bij de medewerker ligt. Er wordt verwacht dat de medewerker er alles aan doet om zo spoedig mogelijk terug te keren (binnen de mogelijkheden). Ziekte is namelijk iets anders dan verzuim. Ziekte kan leiden tot (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid en arbeidsongeschiktheid kan leiden tot (gedeeltelijk) verzuim. Verzuim kan daarmee dus een persoonsafhankelijke keuze zijn. Regie op verzuim vanuit zowel de directeur als de medewerker zelf is dus van belang.

6.17 Mobiliteitsbeleid & loopbaanontwikkeling

OPOPS vindt de ontwikkeling en werkplezier van medewerkers van groot belang. We streven ernaar dat onze medewerkers zich betrokken en verbonden voelen met de organisatie en dat zij hun talenten inzetten en kunnen ontwikkelen.

Loopbaanontwikkeling is het plannen en begeleiden van de loopbaan van een medewerker met de bedoeling zijn bijdrage aan de organisatie te optimaliseren en de ambities van de medewerker te ondersteunen. De mogelijkheid om je te kunnen ontwikkelen in je beroep is van belang om met plezier te blijven werken. Het is belangrijk om als medewerker binnen het onderwijs uitgedaagd te blijven en op zoek te gaan naar mogelijkheden om door te groeien. Dit past ook binnen onze kernwaarde ambitieus. Het maakt je beroep binnen het onderwijs aantrekkelijker en het bevordert de kwaliteit van het onderwijs.

Door mobiliteit worden medewerkers breder inzetbaar. Het stelt medewerkers in staat hun potentieel ten volle te benutten door daar te werken waar zij op dat moment het beste passen. Bij hoge mobiliteit zijn medewerkers over het algemeen bewust bezig met hun eigen ontwikkeling en zoeken zij zodoende ook de taken of functie die op dat moment het beste past bij hun behoefte. Een lage mobiliteit kan samenhangen met het naar grote tevredenheid functioneren binnen de bepaalde functie, maar kan ook veroorzaakt worden doordat een medewerker geen regie neemt over de eigen loopbaan of geen perspectief geboden wordt. Het is dus goed om de potenties en kwaliteiten van medewerkers in beeld te hebben en mobiliteit te stimuleren.

6.18 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

6 van de 8 directeuren van de scholen vallend onder stichting OPOPS zijn vrouw. Hiermee wordt ruimschoots voldaan aan artikel 30 van de wet op Primair Onderwijs.

7 Organisatiebeleid

7.01 Organisatiestructuur

Onze school is een van de negen scholen van de Stichting OPOPS. De directie geeft leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het uitvoeren van het beleid. De directie wordt bijgestaan door de Intern begeleider. De school heeft de beschikking over een medezeggenschapsraad. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

7.02 Groepeeringsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Het onderwijs van OPOPS is hedendaags en bereidt de leerlingen voor op de wereld van nu en in de toekomst. Digitalisering zit verweven in de leeromgeving van het kindcentrum. Het wordt ingezet voor kennisoverdracht maar ook om slimmer en anders te organiseren. Digitalisering draagt bij aan onderwijs op maat. De klas alleen is niet plek waar geleerd wordt, maar in het kindcentrum zijn verschillende leerplekken en indien nodig en wenselijk wordt er ook online-onderwijs inzet.

7.03 Het schoolklimaat

Op onze school werken we met het leerlingvolgsysteem LiB. Aan de hand van observaties door de leerkrachten (twee keer per jaar) en ingevulde vragenlijsten van de leerlingen van de groepen 5 tot en met 8 (twee keer per jaar) worden interventies op basis van analyse en duiding ingezet. Om de opbrengsten van het burgerschapsaanbod te monitoren wordt BurgerschapMeten ingezet.

Door een goede balans en geïntegreerd aanbod van kwalificatie (leren), socialisatie (linken) en persoonsvorming (leven) krijgen kinderen een brede vorming en ontwikkeling mee als basis voor een kansrijke toekomst. Met ons onderwijs bereiden we kinderen voor op de maatschappij. Leren geeft hun de benodigde kennis en basisvaardigheden mee om met vertrouwen deel te nemen aan de samenleving. Linken en leven helpen om hun identiteit te vormen en te ontdekken hoe ze in verbinding staan met de wereld om hen heen en hoe ze hier een positieve bijdrage aan kunnen leveren.

In het begin van elk schooljaar besteden we in de eerste weken van het schooljaar tijd aan groepsvorming.

We willen ieder kind een kansrijke start en toekomst geven. Ieder kind moet dezelfde kansen krijgen om zijn of haar talenten te ontwikkelen door een afgestemd passend aanbod. Hier werken we dagelijks aan op onze scholen in samenwerking met ouders en (wijk-) partners. Door onze krachten te bundelen en samen rondom het kind te staan, zorgen we voor kansen en mogelijkheden, nu én in de toekomst. Samen het verschil maken, dat is waar we voor staan.

Met kansrijk onderwijs bieden onze kindcentra een rijke leer- en ontwikkelomgeving.

Wij denken niet in hokjes maar in behoeften van kinderen en voelen ons verantwoordelijk voor de kinderen in de regio die kiezen voor openbaar onderwijs. We kijken niet alleen naar de individuele specifieke behoefte van het kind voor het behalen van optimale leerprestaties maar ook wat het kind nodig heeft om te kunnen leven en leren in zijn of haar leefomgeving.

Binnen OPOPS willen we dat iedere ouder betrokken is bij de kinderen en hun ontwikkeling. Vanuit verbinding werken we samen en maken we afspraken. Opvoeding en onderwijs zijn niet los van elkaar te zien, kinderen brengen immers de meeste tijd thuis en op school door. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat een goede relatie en samenwerking met de ouders van een kindcentrum van positieve invloed zijn op de ontwikkeling, de prestaties, de betrokkenheid en het welbevinden van kinderen.

Naast een protocol sociale veiligheid, is er tevens een plan van aanpak die gebaseerd is op de RIE.

7.04 Veiligheid

De school waarborgt de veiligheid van leerlingen en medewerkers, zowel fysiek als sociaal- emotioneel. De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten in Parnassys. Naast de incidentenregistratie beschikt de school over een ongevallenregistratie. De IB'er analyseert jaarlijks de gegevens en stelt, in overleg met de directie, verbeterpunten vast. De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed gedrag. Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de IB'er en/of directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten. De veiligheid van de leerlingen van de groepen 5 tot en met 8 wordt jaarlijks gemonitord door middel van de leerlingvragenlijsten van LiB. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs. De school beschikt over een klachtenregeling, externe vertrouwenspersoon. De school beschikt over een veiligheidscoördinator. In de schoolgids worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten met betrekking tot de veiligheid.

Onze school heeft met Lengg een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige – eventueel in overleg met de bedrijfsarts – een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent. Het werken in het onderwijs is veeleisend en daarom streeft OPOPS naar een gezonde arbeidsorganisatie waarin mensen worden gestimuleerd om vanuit bevoegdheid te werken aan hun eigen vitaliteit en professionaliteit en daarin goed met elkaar samen te werken.

Voor de speeltoestellen worden jaarlijkse inspecties uitgevoerd. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven. De school beschikt over 04 gecertificeerde bedrijfshulpverleners. Op de school is een calamiteitenplan/ brand- en ontruimingsplan aanwezig. Elk jaar voert de school een ontruimingsoefening uit.

7.05 Privacybeleid

Onze school beschikt over een privacyreglement, inclusief protocollen, waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen en medewerkers en hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dat de informatie die we in de schooladministratie vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids. We werken op school met het ouderportaal. Hierin moeten beide ouders toestemming geven voor de verwerking van de persoonsgegevens.

7.06 Interne samenwerking

Op onze school vinden we de interne samenwerking van groot belang. We zien en waarderen onze medewerkers en geven ze de ruimte om hun eigen ontwikkeling mogelijk te maken. We stimuleren om elkaar op te zoeken, kennis te delen en van elkaar te leren. Zo staan we samen sterk en blijven we onszelf ontwikkelen.

Onze medewerkers zijn ons belangrijkste kapitaal. Wij vinden de ontwikkeling en het werkplezier van medewerkers van groot belang. We streven ernaar dat onze medewerkers zich betrokken en verbonden voelen met de organisatie en dat zij hun talenten inzetten en kunnen ontwikkelen.

7.07 Externe samenwerking

Onze school werkt effectief samen met Wasko (peuterspeelgroep en Buitenschoolse Opvang). Deze samenwerking is met name gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Vanuit beide gemeentes wordt deze samenwerking gestimuleerd door een subsidie voor de IB'er in de voorschool.

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang: Wasko verzorgt voorschoolse opvang vanaf 7.00 uur. De school is vanaf 08.20 uur open voor leerlingen en de ouders. De tussenschoolse opvang wordt verzorgd door vrijwilligers met VOG. De naschoolse opvang wordt verzorgd door Wasko.

Daarnaast werken we samen met vervolgscholen, ook bij een tussentijds vertrek. We werken intensief samen met het VO en zorgen ervoor dat het onderwijs in de bovenbouw aansluit bij de overstap naar het VO. Zowel de werkwijze als de organisatiestructuur van de bovenbouw zorgt voor een doorgaande lijn naar het VO.

In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind. Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente. Afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en met betrekking tot vroegschoolse educatie voeren we uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor Jeugd en Gezin
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts
- Logopedist
- Gemeente Sliedrecht
- Diverse belangenorganisaties

Ouders worden gezien als samenwerkingspartners van de school in opvoeding en het leerproces van leerlingen.

We willen ieder kind een kansrijke start en toekomst geven. Ieder kind moet dezelfde kansen krijgen om zijn of haar talenten te ontwikkelen door een afgestemd passend aanbod. Hier werken we dagelijks aan op onze scholen in samenwerking met ouders en (wijk-) partners. Door onze krachten te bundelen en samen rondom het kind te staan, zorgen we voor kansen en mogelijkheden, nu én in de toekomst. Samen het verschil maken, dat is waar we voor staan.

7.08 Voor- en vroegschoolse educatie

Leerlingen met een risico op achterstanden krijgen via speciale programma's extra aandacht voor hun ontwikkeling. Zo kunnen ze goed van start gaan op de basisschool. Vóórschoolse educatie wordt aangeboden op Peuterspeelgroepen van Wasko in het schoolpad. Vróégschoolse educatie wordt gegeven in groep 1 en 2 van de basisschool. Schoolbesturen werken hiervoor samen met het gemeentebestuur. Wij werken voor de voor- en vroegschoolse educatie samen met onze partner Wasko, die inhoudelijk vorm geeft aan de peuterspeelgroep.

7.09 Overgang PO-VO

Voor de overgang van PO-VO maken we bij de verwijzing gebruik van het protocol waarin we vastgelegd hebben hoe de verwijzing tot stand komt. 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 nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waar leerlingen naartoe doorstromen. jaarlijks wordt er voor ouders een informatieavond georganiseerd ter voorbereiding op de overgang PO-VO.

8 Financieel beleid

8.01 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Allocatiemodel van de Stichting OPOPS. Hierbij worden de gelden van de 6 BRIN-nummers gelijkmatig over de 9 scholen verdeeld. De bestuurder is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het Koersplan van de Stichting en het schoolplan van de school te realiseren. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De bestuurder zorgt –in samenspraak met de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau en de financiële dienstverlener Groenendijk Onderwijsadministratie te Sliedrecht en controle door accountantskantoor DRV Accountants & Adviseurs. Twee keer per jaar bespreken de bestuurder en de directeur van de school de financiële positie van de school tijdens de reviewgesprekken. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Per kwartaal wordt een verzuimrapportage opgesteld en gedeeld met bestuur, directies en raad van toezicht. Verschillen worden besproken met de afdeling HR en Financiën, alsmede tijdens het reviewgesprek. De bestuurder legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

8.02 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte gelden via de bestemmingsbox en gelden van het SWV. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteed zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap). Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor schoolmaatschappelijk werk en uren ondersteuning op de peuterspeelzalen door de intern begeleider. De directeur verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de review- en begrotingsgesprekken.

8.03 Interne geldstromen

Het (primair) onderwijs in Nederland is voor iedere leerling kosteloos te volgen. Dit is bij wet geregeld. Scholen worden bekostigd om toegankelijk onderwijs te realiseren voor iedere leerling. Daarnaast kent het (primair) onderwijs een vrijwillige ouderbijdrage. Scholen mogen aan ouders/verzorgers een bijdrage vragen voor extra voorzieningen en activiteiten, aanvullend lesmateriaal en festiviteiten waarvoor de school geen bekostiging van de overheid ontvangt. De huidige wetgeving is helder over het feit dat wanneer deze vrijwillige bijdrage niet wordt voldaan, dit geen consequenties mag hebben voor deelname aan het reguliere onderwijsprogramma.

Standpunten OPOPS:

1. Het schoolbestuur waarborgt de toegankelijkheid van het onderwijs voor iedere leerling en draagt daarmee zorg dat -hoewel vrijwillig- financiële ouderbijdragen niet leiden tot (impliciete) drempels voor de toegankelijkheid van het onderwijs, of onderwijs gericht op specifieke onderwijsbehoeften.
2. De ouderbijdrage is te allen tijde vrijwillig. Het bestuur en de daaronder ressorteerden scholen vermelden dit expliciet in de communicatie naar ouders/ verzorgers
3. Leerlingen worden (omwille van het niet voldaan van de vrijwillige ouderbijdrage) nooit uitgesloten van enige activiteit die valt onder de verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag, dit betreft naast het reguliere onderwijsprogramma ook de extra aangeboden (onderwijs)activiteiten

4. Het bestuur draagt zorg dat de hoogte van de vrijwillige ouderbijdrage naar redelijkheid en billijkheid wordt vastgesteld, en dat iedere andere vorm van financiële bijdrage van ouders aan het onderwijs middels instemmingsrecht van de Medezeggenschapsraad wordt vastgesteld. De richtlijn voor de hoogte van de vrijwillige ouderbijdrage voor OPOPS is tussen de 40 en de 80 euro, excl. gelden voor het kamp. De daadwerkelijke hoogte van het bedrag wordt vastgesteld door de ouderraad/ oudervereniging.

8.04 Sponsoring

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Onze school onderschrijft dit convenant. Dit ligt ter inzage op school. De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn: Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen. Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen. Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen. De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant.

8.05 Begrotingen

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

Binnen het allocatiebeleid van OPOPS staat beschreven hoe de middelen over de scholen verdeeld worden. De schooldirecteur is onderwijskundig leider, baas van het personeel en beheerder van de beschikbare middelen. Deze benadering geeft de directeur rust en ruimte. Daarnaast is de schooldirecteur medeverantwoordelijk voor het floreren van OPOPS als geheel.

Een belangrijk uitgangspunt bij het allocatiebeleid is dat binnen OPOPS de middelen doelmatig ingezet worden. Dit betekent dat er een duidelijke samenhang zit tussen de inzet van de middelen en onze missie, visie en ambities. Beleidsrijk begroten is de norm. Dit betekent dat het schoolplan, het jaarplan, het professionaliseringsplan de basis vormen voor de begroting en de meerjareninvesteringen.

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

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker HR en de beleidsmedewerker financiën een bestuursformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie en arrangementsgelden verantwoord. Het formatieplan wordt besproken met de medezeggenschapsraad; de personeelsgeleding heeft instemmingsrecht. De directeur stelt op basis van de wensen van de medewerkers een plan op voor de besteding van de werkdruk middelen. Ook hierop heeft de

personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad instemmingsrecht. Maandelijks wordt het formatieoverzicht en de besteding van de werkdruk middelen ter controle aan de schooldirectie in Capisci gecontroleerd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden direct besproken met de afdeling HR en Financiën.

Onze school beschikt vervolgens over een meerjaren exploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen is een bepalende indicator voor de meerjarenbegroting.

De meerjareninvesteringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen. Investerings zijn geactiveerd en op basis van de gekozen afschrijvingstermijnen wordt bepaald wanneer de investering is afgeschreven.

9 Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur

09.01 Kwaliteitszorg & kwaliteitscultuur

Het handboek onderwijskwaliteit beschrijft hoe de kwaliteitszorg binnen de scholen van OPOPS invulling krijgt. Naast het handboek onderwijskwaliteit is er ook een handleiding waarin de invulling van de interne audits binnen OPOPS beschreven worden.

Het kwaliteitshandboek geeft een beschrijving aan het kwaliteitsstelsel, dat een kader en werkwijzen bevat voor een OPOPS-brede aanpak van de kwaliteitsontwikkeling van de scholen.

Dit kwaliteitshandboek bevat drie elementen:

1. Kwaliteitszorg als werkwijze bij OPOPS: Een samenhangende manier van werken om zicht te hebben op de onderwijskwaliteit, om daarop te kunnen sturen en verantwoording daarover af te kunnen leggen.
2. Een kwaliteitskader met een definitie van onderwijskwaliteit binnen OPOPS.
3. Instrumenten die worden gehanteerd om de kwaliteit in beeld te brengen en te verbeteren.

Het kwaliteitskader van OPOPS

Als het gaat om goede kwaliteit hanteert OPOPS drie pijlers die essentieel zijn als uitgangspunt om te werken aan kwaliteit:

- Het primaire proces is het uitgangspunt.
- Het management is cruciaal.
- Expertise-uitwisseling is van belang.

Onze kwaliteitszorg is te herleiden tot de onderstaande vijf vragen:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we die dingen ook goed?
- Hoe weten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doen we met die wetenschap?



En daar verantwoording over afleggen

Kwaliteitszorg vindt plaats volgens het onderstaande cyclische proces:

- Plan:** plannen van activiteiten en het stellen van doelen
Do: uitvoeren van geplande activiteiten
Check: nagaan en meten in hoeverre de afgesproken doelen zijn gehaald
Act: analyse van de afwijking en het nemen van maatregelen

De onderstaande indicatoren geven de school richting bij het vormgeven aan de zorg voor kwaliteit.

De school:

- heeft inzicht in de verschillen in onderwijsbehoeften van haar leerling populatie
- evalueert jaarlijks systematisch de kwaliteit van haar opbrengsten
- evalueert regelmatig het leren en onderwijzen
- werkt planmatig aan verbeteractiviteiten
- borgt de kwaliteit van het leren en onderwijzen
- rapporteert aan belanghebbenden inzichtelijk over de gerealiseerde kwaliteit van het onderwijs
- waarborgt de sociale veiligheid voor de leerlingen en het personeel.

Vanuit onze visie op goede kwaliteitszorg en de richtlijnen die we daarbij hanteren, hebben we gekozen om te werken volgens het besturingsinstrument Profiel en progressie.

Bij profiel gaat het om het sturen op visie en beleid en het formuleren van gezamenlijke doelen, kwaliteitskenmerken en kernkwaliteiten en het maken van resultaatafspraken op alle niveaus.

Bij progressie gaat het om de voortgangsbewaking over de gemaakte afspraken door het werken met voortgangscommunicatie (bijvoorbeeld in de vorm van reviewgesprekken, managementcontracten, functionerings- en beoordelingsgesprekken, jaarverslagen). Het gaat om de mate waarin de gestelde doelen worden gerealiseerd, de mate waarin gemaakte afspraken worden nagekomen en over de communicatie over de al dan niet gerealiseerde resultaten.

OPOPS wil middels profiel en progressie een aanpak hanteren die het accent legt op systematisch sturen, het realiseren van het beleid, het monitoren van de voortgang en het evalueren van de resultaten.

Dit betekent:

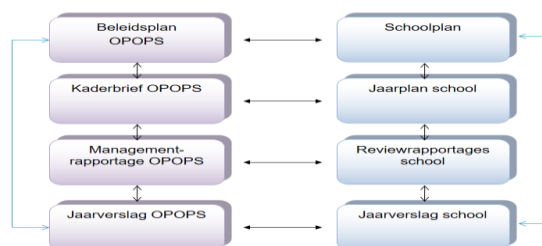
- Sturen op visie: werken vanuit richtinggevende beleidsuitspraken, resultaatgerichte doelen en afspraken;
- Geen “papieren tijger” maar een attitude: zeggen wat je doet en doen wat je zegt;
- Niet iets financieel en instrumenteels maar inhoudelijke afspraken maken met bijbehorende middelen;
- Een eerste lijnverantwoordelijkheid van Bestuur en directeuren;
- Jaarcyclus: regie van plannen maken, regie van gespreksmomenten, afspraken vastleggen, analyseren en signaleren en voortgangsoverzichten.

Bij profiel en progressie staan de verantwoordelijkheid en de attitude van de leidinggevende centraal. Daarbij gaat het om resultaatgericht werken, verantwoordelijkheden nemen en daarover goed communiceren. Kortom: Profiel en progressie is in eerste instantie een lijnverantwoordelijkheid.

Bij het werken met profiel en progressie is er sprake van een profiellijn en een progressielijn. De profiellijn zijn op elkaar aansluitende plannen op de verschillende niveaus (bedrijfsplan, schoolplan, jaarplan etc.).

Naast de profiellijn wordt de progressielijn gehanteerd. De progressielijn is een voortgangsrapportage over het verwezenlijken van de plannen.

Profiel en progressie beleid OPOPS



Keer op keer wordt aangetoond dat goed samenwerkende schoolteams zorgen voor goede leerresultaten bij leerlingen. Met begrippen als ‘professioneel kapitaal’, ‘lerende organisatie’ en ‘professionele leergemeenschap’ pogen we om onder woorden te brengen wat intussen evidence based is: als professionals in teamverband samen werken aan steeds beter onderwijs, komt dit de ontwikkeling van de leerlingen enorm ten goede, hun eigen ontwikkeling en die van onze school.

9.02 Verantwoording en dialoog

KC de Wilgen verantwoordt zich over de doelen en resultaten die zij behalen in de schoolgids en het jaarverslag. Het jaarverslag wordt ter vaststelling voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De scholen leggen twee keer per jaar actief verantwoording af aan de bestuurder over de voortgang en de behaalde resultaten in reviewgesprekken.

Interne en externe audits vinden gevraagd en ongevraagd plaats alsmede het gesprek over onderwijs binnen KC de Wilgen (o.a. de 4 Sleutels / lesbezoeken / collegiale consultatie / inzet externe specialisten)

9.03 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities zijn verwerkt in ons kompas / A3 schoolplan en jaarplannen)

9.04 Wet- en regelgeving

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

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

10 Ambities KC de Wilgen 2024-2028

De uitwerking van de ambities die tot stand zijn gekomen met alle stakeholders binnen KC de Wilgen zijn opgenomen in een versimpelde versie op A3 formaat. Uitgaande van de gekozen peilers en gekoppeld aan SMART doelstellingen met een tijdslijn. U kunt deze vinden op onze website: www.obsdewilgen.nl

NOTE: Alle actuele en relevante Beleidsplannen OPOPS in dit schoolplan zijn te vinden op: www.openbaarprimaironderwijspapendrechtsliedrecht.nl

NOTE: Alle actuele en relevante Beleidsplannen KC de Wilgen zijn te vinden op: www.obsdewilgen.nl

11 Formulier "Instemming met schoolplan"

BRIN : 11 RZ 00
Naam : KC de Wilgen
Adres : Valkweg 4
Postcode : 3362 GH
Plaats : SLIEDRECHT

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad in te stemmen met het van 2024 tot 2028 geldende schoolplan van KC de Wilgen

Namens de MR,

Oudergeleiding

Naam:	Naam:
Plaats:	Plaats:
Datum:	Datum:

Handtekening

Handtekening

Personeelsgeleding

Naam:	Naam:
Plaats:	Plaats:
Datum:	Datum:

Handtekening

Handtekening

12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

BRIN : 11 RZ 00
Naam : KC de Wilgen
Adres : Valkweg 4
Postcode : 3362 GH
Plaats : SLIEDRECHT

VERKLARING

Het bevoegd gezag heeft het van 2024 tot 2028 geldende schoolplan van KC de Wilgen vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

Naam
C. Ligt

Functie
Bestuurder stichting OPOPS

Plaats
Papendrecht

Datum

Handtekening