

Schoolplan 2020-2024



1. Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	7
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders	8
2.5 Landelijke ontwikkelingen	8
3 Grote ontwikkeldoelen	8
4 Onderwijskundig beleid	11
4.1 De missie van de school	11
4.2 De visie van de school	11
4.3 De kernwaarden van de school	11
4.4 Bouwen aan een adaptieve school	12
4.5 Levensbeschouwelijke identiteit	13
4.6 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	14
4.7 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	14
4.8 Leerstofaanbod	14
4.9 Vakken, methoden en toetsinstrumenten	15
4.10 Les- en leertijd	16
4.11 Pedagogisch handelen	17
4.12 Didactisch handelen	17
4.13 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen en verantwoordelijkheid	18
4.14 Zorg en begeleiding	18
4.15 Afstemming	19
4.16 Extra ondersteuning	19
4.17 Passend onderwijs	19
4.18 Opbrengstgericht werken	20
4.19 Resultaten van ons onderwijs	20
Personeelsbeleid	21
5.1 Integraal Personeelsbeleid	21
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	21
5.3 Organisatorische doel	21
5.4 De schoolleiding	21

5.5 Beroepshouding	22
5.6 Professionele cultuur	22
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	22
5.8 Werving en selectie.....	23
5.9 Introductie en begeleiding.....	23
5.10 Taakbeleid.....	23
5.11 Groepsbezoek	23
5.12 Persoonlijke ontwikkelplannen.....	23
5.13 Het bekwaamheidsdossier	23
5.14 Functioneringsgesprekken	24
5.15 Beoordelingsgesprekken	24
5.16 Professionalisering.....	24
5.17 Teambuilding	24
5.18 Verzuimbeleid.....	25
5.19 Mobiliteitsbeleid.....	25
5.19 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding	25
6 Organisatiebeleid	26
6.1 Organisatiestructuur.....	26
6.2 Groeiperingsvormen	26
6.3 Het schoolklimaat.....	26
6.4 Veiligheid	26
6.5 Privacybeleid.....	27
6.6 Interne samenwerking	27
6.7 Externe samenwerking.....	27
6.8 Voor- en vroegschoolse educatie	28
6.9 Overgang PO-VO.....	28
Ontwikkelpunten:	28
7 Financieel beleid	29
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken.....	29
7.2 Externe geldstromen.....	29
7.3 Interne geldstromen	29
7.4 Sponsoring	29
7.5 Begrotingen.....	30
8. Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur	31
8.1 Kwaliteitszorgsysteem	31
8.2 Verantwoording en dialoog.....	34

8.3 Onze eigen kwaliteitsaspecten.....	34
8.4 Wet- en regelgeving.....	35
9. Verander- en verbeteractiviteiten 2020-2024	35
10 Formulier "Instemming met schoolplan"	36
Oudergeleding: Personeelsgeleding:.....	36
11 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	37

1. Inleiding

1.1 Voorwoord

Het schoolplan is het beleidsplan voor de komende vier jaar en geeft aan wat de beoogde ontwikkeling van de school ten aanzien van het onderwijskundig-, personeels-, organisatie-, financieel- en kwaliteitsbeleid is. We beschrijven op welke manier er aan de speerpunten gewerkt wordt en hoe de kwaliteit bepaald, bewaakt en bevorderd wordt. De mening en inbreng van personeelsleden, ouders en leerlingen wordt door de directie van groot belang geacht, daarom is voor de totstandkoming van dit schoolplan een tevredenheidonderzoek afgenomen onder deze groepen.

De Knotwilg valt onder de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Papendrecht en Sliedrecht en is een school waar adaptief onderwijs het uitgangspunt is.

Ons onderwijs is gebaseerd op het BAS-project. Het BAS-project creëert een leeromgeving waarbinnen instructie, ondersteuning en verwerking van de lesstof op een gestructureerde en voorspelbare wijze wordt aangeboden.

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

Directeur o.b.s. De Knotwilg,

Vic Michielse directeur

1.2 Doelen 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 organisatiebeleid, het stelsel van kwaliteitszorg en het financieel beleid; binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de 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 ook aangegeven op welke wijze wij invulling geven aan het openbare karakter van onze school.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie, visie en de kernwaarden van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de grote ontwikkeldoelen en de acties die daaruit voortkomen voor de komende vier jaar. In de planperiode 2020-2024 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Ieder jaar kijken we met het team terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? De bevindingen worden vastgelegd in ons jaarverslag. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

Ons schoolplan beschrijft -binnen de kaders van het Koersplan van Stichting OPOPS - in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie, de kernwaarden en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten (fase 'to check') voor de komende vier

jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2020-2024. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

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

- Het Koersplan van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Papendrecht Sliedrecht, goedgekeurd in juli 2020
- Externe audit uitgevoerd door de Inspectie van het Onderwijs
- Externe audit uitgevoerd door Expertis
- Interne audits aan de hand van de KijkWijzers in de WerkWijzer
- Tevredenheidsonderzoeken onder de ouders, leerlingen en medewerkers uitgevoerd in maart 2019 door S2 Onderzoek en advies.
- Evaluaties en jaarverslagen
- Trendanalyses op schoolniveau gebaseerd op screeningsanalyses van Harry Janssens.

In het Koersplan van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Papendrecht Sliedrecht staan de prestatie indicatoren voor de scholen per domein voor de komende vier jaar. Deze prestatie indicatoren hebben we door middel van een nulmeting gemeten. Aan de hand van de resultaten van deze nulmeting hebben we vast kunnen stellen welke prestatie indicatoren uitgewerkt moeten worden in de komende vier jaar. Dit is onze opdracht vanuit het bestuur. Vervolgens heeft het team tijdens een studiedag op 3 juni 2020, met in achtneming van de visie, missie, kernwaarden en doelen uit het Koersplan de missie, visie en kernwaarden, school specifieke ambities voor de school geformuleerd, waarbij de balans is gezocht tussen de domeinen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. De nulmeting en een foto van de uitkomst van de studiedag worden toegevoegd als bijlagen.

Het cyclische proces

De schoolplanperiode wordt via een cyclische werkwijze gespecificeerd in vier jaarplannen. In deze jaarplannen worden de verbeteronderwerpen voor een schooljaar benoemd die voortkomen uit de grote doelen van het schoolplan. Deze verbeteronderwerpen worden steeds aan het einde van elk schooljaar geëvalueerd en krijgen, indien nodig, een vervolg in het volgende jaarplan. Op deze manier werkt de school op een cyclische manier aan een adequate en actuele ontwikkeling.

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	OPOPS
Bestuurder:	Cindy Ligt
Adres + nummer:	Poldermolen 12
Postcode + plaats:	3352 TH Papendrecht
Telefoonnummer:	078-6449880
E-mail adres:	secretariaat@opops.nl
Website adres:	openbaarprimaironderwijspapendrecht

Gegevens van de school	
Naam school:	O.B.S. De Knotwilg
Directeur:	V.M.E. Michielse
Adres + nummer:	Moebeihof 1
Postcode + plaats:	3355 AJ Papendrecht
Telefoonnummer:	078-6440283
E-mail adres:	admin@obs-knotwilg.nl
Website adres:	www.obs-knotwilg.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit een directeur. De directie vormt samen met de intern begeleiders en bouwcoördinatoren het managementteam (MT) van de school. Het team bestaat uit (hierin kunnen dubbele rollen voorkomen):

- 01 directeur
- 02 intern begeleider
- 03 bouwcoördinatoren (1 x onderbouw, 1 x middenbouw en 1x bovenbouw)
- 04 voltijd groepsleerkracht
- 16 deeltijd groepsleerkrachten
- 01 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 01 onderwijsassistenten
- 01 administratief medewerker
- 00 conciërge

Van de 24 medewerkers zijn er 21 vrouw en 3 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2020).

Per 1-9-2020	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1	7	
Tussen 50 en 60 jaar	1	5	
Tussen 40 en 50 jaar		2	1
Tussen 30 en 40 jaar	1	4	1
Tussen 20 en 30 jaar		1	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal			

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren. Door middel van het werken expertisegroepen en projectgroepen in de WerkWijzer geven wij vorm aan een professionele leergemeenschap.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 306 leerlingen (teldatum 1-10-2019). Van deze leerlingen heeft 5% een gewicht.

De laatste jaren merken we dat een groter aantal kleuters instroomt met een geringere mate van zelfredzaamheid, zelfstandigheid en een beperktere woordenschat.

Deze kenmerken en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs nemen wij op in ons schoolplan. In het schooljaar 2020-2021 starten wij met "Taakspel". Hierin wordt met betrekking tot het kleuteronderwijs extra aandacht besteed aan de executieve vaardigheden.

Onze leerlingen stromen voor het grootste gedeelte uit naar VMBOT-Havo en VWO (gemiddeld 60 %). In paragraaf 4.19 staat de ambitie die hierbij hoort.

2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in de wijk Wilgendonk in Papendrecht. 75 % van de leerlingen komt uit deze wijk. De rest van de leerlingen komt uit andere wijken in Papendrecht. Gezien de wetgeving op de privacy is het niet toegestaan om kenmerken van het opleidingsniveau van de ouders weer te geven.

2.5 Landelijke ontwikkelingen

1. Leraren tekort
2. Veel aandacht voor passend onderwijs
3. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
4. Ouders als partners van de school
5. Aandacht voor toekomstbestendige vaardigheden
6. Inzet ICT in het lesprogramma
7. De rol van de leraar staat centraal
8. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
9. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen
10. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)
11. Aandacht voor Wetenschap en technologie
12. Nieuw Curriculum voor PO
13. Kindcentrum vorming
14. Continurooster

3 Grote ontwikkeldoelen

Wat is de bedoeling van ons onderwijs?

Het onderwijs is geen doel op zich, maar een middel om leerlingen goed voor te bereiden op de samenleving waarin ze nu en straks leven.

Om leerlingen voor te bereiden op de samenleving is enkel leren van de leerstof niet voldoende. Het onderwijs bij OPOPS richt zich op drie domeinen, namelijk kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming.

- **Kwalificatie** betreft het verwerven van kennis, vaardigheden en houding.
- **Socialisatie** draait om de manieren waarop we via onderwijs deel worden van bestaande tradities en praktijken.
- **Persoonsvorming** gaat over emancipatie, vrijheid en over de verantwoordelijkheid die daarmee gepaard gaat.

Naast het voldoen aan de basiskwaliteit (zie punt 1 hieronder) formuleren we doelen die betrekking hebben op onze eigen kwaliteitsaspecten en ambities, die de komende vier jaar en dan per schooljaar als verbeter- veranderonderwerpen worden opgenomen in de WerkWijzer van Via-4.

Met de bovenstaande domeinen als uitgangspunt formuleren we voor de komende vier jaar de volgende grote ontwikkeldoelen

1. Voldoen aan de basiskwaliteit volgens de Inspectienormen

Beoogd resultaat:

Op alle onderdelen voldoen we aan de basiskwaliteit zoals in het onderzoekskader van de Inspectie staat omschreven.

Beschrijving:

Na de externe audit uitgevoerd door Expertis is vast komen te staan dat een tweetal onderdelen niet voldoende beoordeeld werden. In het jaarplan 2019-2020 waren

deze onderdelen opgenomen als verbeteronderwerpen. Deze verbeteronderwerpen worden in het schooljaar 2020-2021 onder leiding van Harry Janssens afgerond.

2. Toets-en observatiesysteem

Beoogd resultaat:

Goed zicht op ontwikkeling van elke leerling

Beschrijving:

Tijdens de studiedag met het team ter voorbereiding van het schoolplan 2020-2024 kwam naar voren dat we het huidige toets- en observatiesysteem tegen het licht willen houden en waar mogelijk beperken.

We willen naar een passend toets- en observatiesysteem bestaande uit een minimum aan gestandaardiseerde toetsen, aangevuld met goede observatiemiddelen en mogelijkheden om eigenaarschap bij de leerlingen te vergroten.

De leerkrachten gebruiken diagnostische toetsen, observeren leergedrag en houden diagnostische gesprekjes met de leerlingen. In de groepen 1/2 wordt onderzocht of BOSOS van Harry Janssens wordt aangeschaft en geïmplementeerd.

3. Ouderbetrokkenheid

Beoogd resultaat:

In tevredenheidsonderzoeken geeft 80 % van de ouders aan zich betrokken te voelen bij de school.

Beschrijving:

Dit onderwerp behoeft een uitwerking van de volgende punten:

- Opvoeding/ontwikkeling op één lijn (bijvoorbeeld door workshops op afstand);
- Leerkracht-ouder-leerling gesprekken;
- Introductiefilm (met o.a. verwachting van een schoolrijp kind);
- Informatie moment voor van ouders nieuwe leerlingen drie maanden voordat zij op school komen;
- Korte enquêtes onder ouders uitzetten via Basis Online;
- Communicatie via Zoom, teams, telefoon;
- Voorlichting van de ouders van de leerlingen van groep 7 over het voortgezet onderwijs.

Dit doet recht aan verbeteronderwerpen met betrekking tot communicatie met ouders aangedragen door de medezeggenschapsraad vanuit het tevredenheidsonderzoek onder ouders en leerlingen.

4. Sociaal emotionele ontwikkeling en invoering Taakspel

Beoogde resultaten:

Op De Knotwilg is een schoolbrede aanpak op het gebied van gedrag in de klas.

Op De Knotwilg is Taakspel de methode voor sociaal emotionele ontwikkeling.

Beschrijving:

- We nemen deel aan een scholingstraject van Taakspel;
- De doelen van Taakspel zijn het bevorderen van gewenst gedrag en dat de leerlingen zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen gedrag;

- Dit besluit doet recht aan hetgeen de medezeggenschapsraad als verbeteronderwerp heeft aangedragen vanuit het tevredenheidsonderzoek onder ouders en leerlingen.

5. Toekomstbestendige vaardigheden

Beoogde resultaten:

Kinderen ontwikkelen zich bij ons optimaal op de gebieden kwalificatie, persoonsvorming en socialisatie. Elke leerling weet waarom hij op school is, wie hij zelf en de ander is en weet wat zijn rol in de samenleving is. Elke leerkracht kan zijn talenten optimaal inzetten bij ons op school. De leerlingen zijn mediawijs.

Beschrijving:

De uitwerking vindt plaats in de volgende sub onderwerpen:

- Toepassen van coöperatieve werkvormen:
De projectgroep krijgt de opdracht om dit onderwerp uit te werken met als doel dat alle leerkrachten werkvormen toepassen tijdens de lessen;
- Burgerschap:
Op onze school gebruiken we de methode Blink voor de vakken wereldoriëntatie. We moeten onderzoeken of actief burgerschap en sociale integratie in deze methode voorziet in een doorgaande lijn en voldoet aan de kerndoelen. Daarnaast heeft Snappet een aanbod burgerschap. Deze leerlijn zullen wij ook onderzoeken en een keuze maken met betrekking tot het aanbod;
- Wereldoriëntatie
We onderzoeken de mogelijkheden om groepsdoorbroken te gaan werken met inzet van de talenten van de leerkrachten en met als resultaat een besluit over het al dan niet groepsdoorbroken werken en een uitwerking daarvan. We werken samen met derden waaronder Wasko, het voortgezet onderwijs, bedrijven. Kinderen leren op school en daar buiten. In dat kader willen we ouders gastlessen laten geven (te denken valt aan ouders en hun beroep of hobby).

6. Mediawijsheid

Beoogde resultaten:

De leerlingen en leerkrachten zijn mediawijs.

Beschrijving:

Leerlingen en leerkrachten zullen in de 21e eeuw functioneren in een omgeving waarin steeds meer robotica en applicaties een rol spelen. Van hen wordt verwacht dat ze kunnen programmeren, informatie kunnen vergaren, mediawijs zijn en ICT-basisvaardigheden hebben. We zetten een leerlijn op deze onderwerpen uit, die we in de komende jaren implementeren.

Deze doelen worden uitgewerkt in verbeteronderwerpen die opgenomen worden in de WerkWijzer van Via-4.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Het mission statement van onze school is: 'Meer dan goed onderwijs'.

Daarmee willen we uitdrukken dat we ons als eerste inspannen om een heel goede school te zijn, waar opbrengstgericht geleerd en gewerkt wordt en optimaal kunnen groeien binnen hun mogelijkheden. Daarnaast geven we met dit mission statement aan dat het ons erom te doen is om meer te bieden aan kinderen (en hun ouders): een warme opvoedings- en opgroeiomgeving, waar sociale vaardigheden ontwikkeld worden en kinderen groeien in zelfstandigheid en zelfverantwoordelijkheid, zodat zij nu en in de toekomst in staat zijn om een constructieve bijdrage te leveren aan de samenleving.

4.2 De visie van de school

Onze visie op goed onderwijs hebben we aldus geformuleerd:

Wij bieden ieder kind optimale kansen op cognitief en sociaal - emotioneel gebied, zodat hij/zij zich ontwikkelt tot een zelfstandig, zelfverzekerd en evenwichtig persoon. Daarbij horen voor ons vaardigheden zoals: probleemoplossingsvaardig, mediawijs, internationaal-taalvaardig, communicatief sterk en samenwerkend.

Dit betekent voor ons als team dat we:

- streven naar een goede relatie met onze leerlingen en een goede sfeer in de groepen waarin veiligheid voor iedereen wordt gegarandeerd;
- ons als professionals blijven ontwikkelen in samenwerking met onze partners;
- een open en actieve houding aannemen naar leerlingen, ouders en collega's;
- iedere leerling respecteren in zijn uniciteit en daarom zo goed mogelijk omgaan met verschillen tussen leerlingen;
- ons inspannen om te voldoen aan de onderwijsbehoeften van leerlingen;
- voor iedere leerling streven naar optimale talentontwikkeling.
- gebruik maken van mogelijkheden die de moderne technologie biedt voor het onderwijs en de organisatie.

4.3 De kernwaarden van de school

Respectvol

Wij staan open voor ieders eigenheid en ieder is gelijkwaardig. Wij gaan respectvol om met elkaars opvattingen en levensbeschouwelijke overtuigingen. De pluriformiteit wordt aangegrepen om van elkaar te leren en het onderlinge begrip te bevorderen. We werken vanuit vertrouwen, waarbij ieder optimaal tot zijn recht komt en handelt in het belang van de school en de organisatie als geheel.

Wij laten dit zien in concreet waarneembaar gedrag door ruimte te geven voor opvattingen van anderen, te handelen vanuit gelijkwaardigheid, bij te dragen aan openheid en eerlijkheid, problemen op te lossen door deze te benoemen en te bespreken en een vertrouwen te hebben in de school en de stichting.

Verbindend

We staan met beide benen in de samenleving. We gaan relaties aan met kinderen, ouders, collega's en partners in het veld en zien de waarde die we aan elkaar kunnen toevoegen. We werken samen om leerlingen goed te kunnen voorbereiden op de samenleving. We stimuleren de wisselwerking tussen leren op school en leren buiten de school.

Wij laten dit zien in concreet waarneembaar gedrag door betrokkenheid te tonen bij de omgeving, kansen voor samenwerking te zien en te benutten, oprechte interesse te tonen in de ander en elkaars mogelijkheden te zien.

Ambitieuus:

Wij geven goed onderwijs en benutten de talenten van de leerlingen. We werken opbrengstgericht op de drie domeinen socialisatie, kwalificatie en persoonsvorming. Bij het formuleren van onze ambities tonen we lef en passie, we hebben oog voor vernieuwing en verbetering.

Wij laten dit zien in concreet waarneembaar gedrag door het werken aan de eigen professionaliteit, talenten van leerlingen te zien en te benutten, werk van hoge kwaliteit af te leveren, initiatief te nemen om verbeteringen aan te brengen, innovaties op gang te brengen en het beste uit ons zelf en de ander te willen halen.

De missie, visie en de kernwaarden van het Koersplan van OPOPS zijn uitgangspunten die we gebruikt hebben voor de formulering van onze eigen missie, visie en kernwaarden.

4.4 Bouwen aan een adaptieve school

Op onze school wordt gewerkt binnen het leerstof-jaarklassen model: ieder leerjaar heeft in principe een vastgesteld pakket aan leerstofinhouden en -doelen, waarbinnen we gedifferentieerd werken. Om dit te kunnen realiseren werken we volgens het BAS (Bouwen aan een Adaptieve School) project.

De BAS methode bestaat uit de volgende onderdelen;

Structuur

Structuur is een belangrijke basis voor onderwijsleeractiviteiten. In BAS+ wordt structuur vanuit twee perspectieven bekeken:

- de inrichting en aankleding van de school, klas en plein: Uit onderzoek blijkt namelijk dat kinderen zich positiever gaan gedragen als ze zich in een veilig toegankelijke leerruimte bevinden;
- vanuit het voorspelbaar handelen van de leraar: Te denken valt aan de manier waarop de weekplanning is gerealiseerd.

Interactie

Interactie vindt plaats:

- tussen de leerkrachten en de individuele leerling;
- tussen de leerkracht en een groep leerlingen/ klas;
- tussen de leerkracht en ouders.

Vanuit de basiscommunicatie van de leraar heeft elke school een doorgaande lijn bij de schriftelijke correctie en de beoordeling van het werk van een leerling, de ontwikkeling van een positief zelfbeeld van de leerling (attributie). Het gaat ook over het helpen en corrigeren van leerlingen in kwetsbare situaties, het welbevinden van het kind en over de sfeer in de groep.

Zelfstandige leerhouding

Binnen adaptief onderwijs staat een zelfstandige leerhouding van de leerlingen centraal. De leerhouding van leerlingen wordt positief beïnvloed zodra zij zich actief bezig houden met hun eigen leerproces. Omgaan met regels en afspraken, tijdbewustzijn en planning begeleidt leerlingen in het zelfstandig leren. Zelfstandig leren bereidt de leerlingen voor op het zelfgestuurd leren. Zo kunnen zij zelfstandig

de leerstof eigen maken en zelf inschatten wanneer zij extra hulp nodig hebben van de leraar.

Instructie

De instructies van de leraren zijn belangrijk voor de motivatie en de succeservaring van de leerling. Om adaptief onderwijs te realiseren is de inhoud en organisatie van het instructieproces op de school van belang. Als leerkrachten zijn getraind op instructie en organisatievaardigheden dan kunnen zij met de toenemende verschillen tussen de leerlingen omgaan. Zo zorg je voor adaptief onderwijs. De leraren benutten bijvoorbeeld de instructietijd met leerlingen effectief, kunnen met kerndoelen en differentiatie omgaan en kunnen diverse instructiemodellen te gebruiken in de klas.

Samenwerkend leren

Samenwerken is een vaardigheid waar veel vraag naar is in de huidige samenleving. Samenwerken is binnen de visie van adaptief onderwijs een voorwaarde om van en met elkaar te leren in verschillende situaties. Bijvoorbeeld bij het inoefenen en bij het zelf ontdekkend leren in heterogene en in homogene groepen, in tandems en in tafelgroepen en soms klas doorbrekend als het om tutorleren gaat.

Planningssysteem

Het planningssysteem beïnvloedt de zorgstructuur van de school. Met het planningssysteem kan een school maatregelen nemen om de leerlingenzorg af te stemmen op de groei- en ontwikkelingsmogelijkheden van de leerlingen. Als een school de begeleiding van het groei- en ontwikkelingstraject van de leerlingen bij de instroom goed organiseert dan kan het strategische plan over het inhoudelijke leeraanbod hierop worden afgestemd.

Teamleren

Het teamleren gaat uit van de school als lerende organisatie. Een organisatie, die openstaat voor het vermogen van het schoolteam om kennis en ervaring met elkaar te delen en daarvan te leren. Het teamleren is de basis van BAS+. Teamleren is een absolute voorwaarde voor een adaptieve school. Zonder teamleren blijft het vermogen om passend onderwijs te bieden aan leerlingen op elke school een moeilijke opgave.

4.5 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een openbare basisschool. Een school **waar verhalen samenkomen met als uitgangspunten:**

- **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.

4.6 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groepsbespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken.

Kwaliteitsindicatoren

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen.
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling

4.7 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Als school richten we ons op de samenleving als geheel en op de directe leefomgeving. We vinden het belangrijk dat kinderen met diverse culturen en achtergronden met elkaar kennismaken en leren samenwerken.

Als school besteden we actief aandacht aan:

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

Ontwikkelpunt: Op onze school is het aanbod burgerschap en sociale cohesie gebaseerd op een visie die voldoet aan de kerndoelen en voorziet in een doorgaande lijn.

4.8 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Onze school biedt een onderwijswijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften.

Ambitie:

- De school verzorgt een geïntegreerd onderwijsaanbod passend bij de drie domeinen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming.

Ontwikkelpunten:

- Iedere leerkracht werkt volgens een doorgaande lijn met de (hoog en meer)begaafted kinderen in zijn/haar groep.
- Doorgaande lijn cultuuronderwijs van groep 1 tot en met 8, aangepast aan de wereldoriëntatiemethode van Blink en de methode Schatkist
- Leerlingen zullen in de 21e eeuw functioneren in een omgeving waarin steeds meer robotica en applicaties een rol spelen. Van hen wordt verwacht dat ze kunnen programmeren, informatie kunnen vergaren, mediawijs zijn en ICT-basisvaardigheden hebben. We zetten een leerlijn op deze onderwerpen uit, die we in de komende jaren implementeren.
- Het onderwijsaanbod is passend bij de verwachtingen van het vervolgonderwijs en de samenleving.

4.9 Vakken, methoden en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methoden en toetsen. De methoden die we gebruiken zijn dekkend voor de kerndoelen. We gebruiken de methoden integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden. Daardoor borgen we dat we de kerndoelen ook daadwerkelijk behalen. Hetzelfde geldt voor de referentieniveaus. Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren door het gebruik van onderstaande methoden en gevalideerde toetsen (Cito).

Vak	Methode	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Schatkist	Taal voor kleuters (Cito) in groep 2	
	Veilig leren lezen Kim versie	Methode toetsen	
	Taal in beeld (Snappet)	Methode toetsen	
Spelling	Veilig leren lezen Kim versie, Spelling in beeld (Snappet)	Methode toetsen en Cito toetsen	
Technisch lezen	Veilig leren lezen Kim versie, Estafette	Methode toetsen, Cito DMT en AVI	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip XL (Snappet)	Methode toetsen en Cito toetsen	
Schrijven	Pennenstreken	N.V.T.	
Rekenen en wiskunde	Wereld in getallen (Snappet)	Methode toetsen en Cito toetsen	
	Wiswijs	Rekenen voor kleuters (Cito) in groep 2	
Engels	Groove me	Methode toetsen	
Geschiedeins	Blink	Methode toetsen	
Aardrijkskunde	Blink	Methode toetsen	
Natuuronderwijs en techniek	Blink	Methode toetsen	
Burgerschap	Blink en Snappet	Methode toetsen	
Verkeer	Wegwijs	Methode toetsen	X
	Verkeerskrant (groep 7)	Theoretisch en praktisch verkeersexamen groep 7	
Cultuuronderwijs	Zelf ontwikkeld beleidsplan cultuuronderwijs (zie bijlage) in samenwerking met ToBe		
	Tekenen, handvaardigheid, muziek, drama, cultureel erfgoed		
Bewegingsonderwijs	Basislessen bewegingsonderwijs	Toetsing door vakdocent	
Sociaal emotionele ontwikkeling	Taakspel	Zien leerling vragenlijsten	

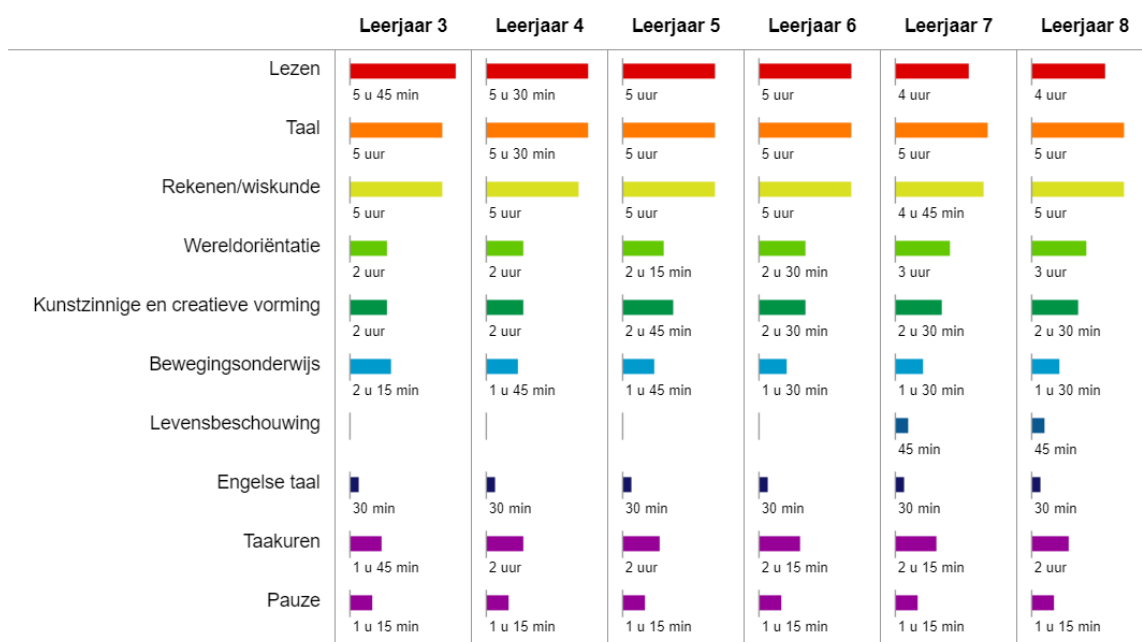
Ontwikkelpunt: We werken met een nieuwe methode verkeer in de groepen 1 tot en met 7 die voldoet aan de kerndoelen.

4.10 Les- en leertijd

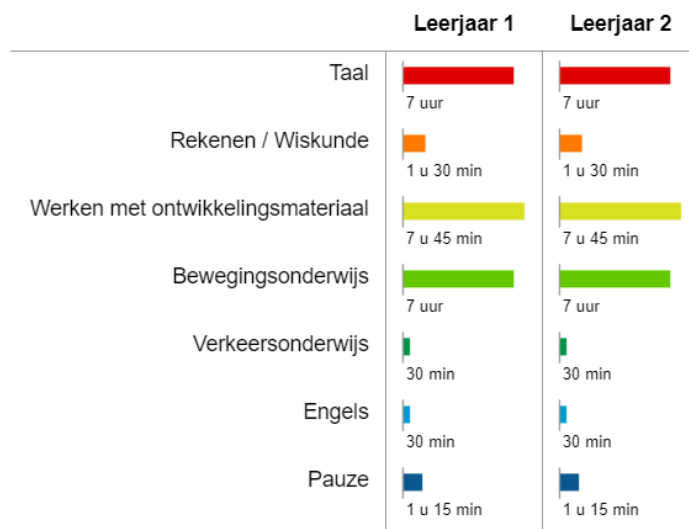
Op jaarbasis krijgen de leerlingen 950 uur les. Dat is 10 uur per jaar meer dan de onderwijstijd de wettelijk is vastgesteld. De kinderen volgen in elk leerjaar 25,5 lessen per week. Op maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag begint de school om 8.15 uur en eindigt om 14.15 uur. Op woensdag begint de school om 8.15 uur en eindigt om 11.45 uur. Tussen de middag hebben de leerlingen 30 minuten pauze. We besteden de lestijd procentueel gezien als volgt:



Besteding van de lestijd in de groepen 3 tot en met 8:



Besteding van de lestijden in de groepen 1 en 2:



Ontwikkelpunt: de leerkrachten bepalen aan de hand van analyses of extra lestijd voor een bepaald vakgebied ingeruimd moet worden.

4.11 Pedagogisch handelen

Onze leraren hebben onder meer een opvoedende taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen dichtbij en ver weg kunnen omgaan. In onze lessen besteden we dan ook gericht aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig en samen met anderen kunnen doen.

Ambities en ontwikkelpunten:

- Op De Knotwilg is een doorgaande lijn met betrekking tot zelfredzaamheid en zelfstandigheid die in samenwerking met ouders tot stand is gekomen.
- Op De Knotwilg is een schoolbrede aanpak op het gebied van gedrag in de klas.
- Op De Knotwilg is Taakspel de methode voor sociaal emotionele ontwikkeling.

4.12 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model van Expliciete Directe Instructie, vanaf groep 4 toegespitst op het gebruiken van Snappet. Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door actieve leerlingen en ondersteunende leraren.

De Knotwilg gebruikt vanaf groep 4 Snappet om de leerstof te verwerken. De oorspronkelijke leermethode en handleiding worden gehanteerd in de planning en vorming van de lessen. De software van Snappet wordt gebruikt ter verwerking van de leerstof. De school is zeer kritisch ten aanzien van het behalen van leerdoelen in Snappet en stelt hierbij hogere

verwachtingen dan het programma voorstelt. De school gebruikt de analysefunctie van Snappet bij individuele leerling gesprekken en voor het differentiëren van het aanbod tijdens de lessen. Hierbij ervaren de leerlingen dat zij eigenaar van hun eigen leerproces worden. Ook worden door de leerkracht actief doelen klaargezet die leerlingen nog onvoldoende beheersen, zoals uit de verzamelde gegevens gebleken is.

Ambities:

- Het didactisch handelen is van goede kwaliteit.
- Op De Knotwilg zetten we tijdens de instructie en de verwerking van de leerstof diverse werkvormen van coöperatief leren in.

4.13 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen en verantwoordelijkheid

Op onze school hechten we veel waarde aan zelfstandigheid van de leerlingen. De Knotwilg is erop gericht dat het onderwijs afgestemd wordt op de unieke kenmerken en onderwijsbehoeften van de leerlingen. Van onze leerkrachten vraagt dat zij over de didactische vaardigheden beschikken om leerlingen uit te dagen kritisch te zijn op hun leren.

Op verschillende manieren zorgen leerkrachten ervoor dat leerlingen ruimte ervaren om zelf het leerproces in te richten.

- Onze instructiegroepen zijn flexibel zodat naast een inschatting van de leerkracht ook leerlingen kunnen besluiten om (niet) aan te sluiten.
- Kind-gesprekken vanaf groep 7
- Werken met Snappet vanaf groep 4 waarbij leerlingen (deels) zelf kiezen aan welke doelen ze verder werken.
- Werken met dag- en weektaken
- Tijdens het 'werken' maken de kleuters eigen keuzes door middel van het planbord.

Deze onderdelen zijn opgenomen in ons onderwijsconcept BAS (Bouwen aan de Adaptieve School).

Ambities:

- Doorgaande lijn in zelfredzaamheid en zelfstandigheid.
- Leerkracht – kind – oudergesprekken voeren

4.14 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en het LVS Zien (sociale ontwikkeling). 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. Onze school beschikt over een schoolondersteuningsprofiel. Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt (zie bijlage). We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend en formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (twee keer per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel, het leerkrachtgedrag en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg

worden vastgelegd en gemonitord. De zwaardere zorgleerlingen worden besproken in het ondersteuningsteam.

Ontwikkelpunten:

- De leerkrachten en de intern begeleider analyseren diepgaand om hiaten op te sporen.
- We gebruiken analyses om te bepalen welke interventies door de leerkrachten moeten worden ingezet tijdens de lessen. Tijdens de groepsbezoeken moet blijken of deze interventies zichtbaar zijn.

4.15 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan vullen de leraren twee keer per jaar het groepsplan aan. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, het verdiept arrangement en het intensief arrangement. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel. Omdat “afstemming” (differentiatie) van het onderwijs op leerlingen niet eenvoudig is, monitort de school voortdurend of de leraren voldoende in staat zijn om hun onderwijs af te stemmen op de groep, de subgroepjes en de individuele leerlingen. Dit doen we tijdens de groepsbesprekingen.

Ontwikkelpunten:

- De leerkrachten stemmen het onderwijs af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen.

4.16 Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief. Het OPP beschrijft welke leerstof de leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen met betrekking tot de specifieke vakken en de aanpak van de leraar. Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken.

Ontwikkelpunt:

- De Knotwilg biedt een vorm van extra ondersteuning (in samenwerking met het samenwerkingsverband) op de drie domeinen kwalificatie, socialisatie enpersoonsvorming.

4.17 Passend onderwijs

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

4.18 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Daarbij richten we ons op de schoolambities in “1 stap verder met de 1 zorgroute”(Wijnand Gijzen en Menno van Hasselt). Per vakgebied hebben we een schoolambitie vastgesteld. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem ParnasSys. Bij de bespreking schoolbespreking wordt de uitslag van de toets vergeleken met de norm. Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB-er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

- meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied;
- instructie wijzigen en verbeteren: consequent expliciete directe instructie toepassen;
- meer automatiseren;
- methode-aanbod opplussen;
- differentiatie aanpassen.

De schoolleiding en de interne begeleiders voeren klassenconsultaties 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 ook op individueel leerling niveau.

4.19 Resultaten van ons onderwijs

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. De resultaten worden ingevoerd in het LVS van ParnasSys. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde toetskalender en de Cito-voorschriften. Ouders worden tijdens de oudergesprekken geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 nemen alle leerlingen deel aan het drempelonderzoek en aan de eindtoets van Bureau ICE (de IEP-toets). Ouders krijgen in dat jaar een VO-advies voor hun kind.

We streven naar zo hoog mogelijke opbrengsten bij name Taal, lezen, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend en succesvol vervolgonderwijs. In het kader van de ononderbroken ontwikkeling, stellen we jaarlijks een overzicht op van het aantal verlengers, het aantal zittenblijvers, versnellers en het aantal leerlingen met een ontwikkelingsperspectief.

De eindresultaten liggen in 2017, 2018 en 2019 boven de ondergrens die voor deze school van toepassing is. De resultaten van de tussentijdse toetsen liggen op of boven de door OPOPS gestelde normen.

Ambities:

- Een toets systeem dat voorziet in de balans tussen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming.
- De resultaten van de tussentijdse doelen liggen op of boven de door OPOPS gestelde normen per vakgebied.
- De resultaten van de eindtoetsen liggen op of boven het niveau dat op grond van de populatie verwacht mag worden.

Ontwikkelpunt: er is een nieuw observatiesysteem voor de leerlingen van de groepen 1/2.

Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

De medewerkers binnen de school bepalen samen of het werken op De Knotwilg succesvol is. Professionaliteit en welbevinden van de leraar is van groot belang. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de organisatie van de school en de individuele medewerkers. Persoonlijke ontwikkeling staat daarbij centraal, waarbij de medewerker zelf een verantwoordelijkheid heeft om na te denken over zijn/haar ontwikkeling. Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers en is gekoppeld aan de missie, de visie, de kernwaarden van de school en aan de vastgestelde competenties. We richten ons op de competenties die passen bij de leraarschalen L10 en L11:

1. inter-persoonlijk competent;
2. pedagogisch competent;
3. vakinhoudelijk en didactisch competent;
4. organisatorisch competent;
5. samenwerking team;
6. samenwerking omgeving;
7. reflectie en ontwikkeling.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Het is uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een schoolleidersdiploma. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. De competentiemeter geeft ons inzicht in de mate van bekwaamheid van de leraar. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van fase naar fase. De directeur staat ingeschreven als registerdirecteur in het Schoolleidersregister

5.3 Organisatorische doel

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er uitziet, wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie en afspraken, maar kan beperkt worden door formatieve ruimte en beschikbaarheid van kwalitatief goed personeel.

Vanuit stichting OPOPS is nieuw beleid gemaakt met betrekking tot de gesprekkencyclus. Voor het plan van aanpak verwijzen wij naar de beleidsstuk gesprekkencyclus bovenschools. In deze schoolplan periode implementeren we de gesprekkencyclus met bijbehorende competentiemeter.

5.4 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 directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren. Tevens creëert de directeur de ruimte voor talentontwikkeling. Hij heeft oog voor de talenten elk teamlid precies op de juiste plek zit. Op deze manier creëer je een team, waarin iedereen gemotiveerd werkt en optimaal presteert

en er sprake is van erkende ongelijkheid. Uitgangspunt hierbij is wel dat elk teamlid een bijdrage levert aan de ontwikkeling en verbetering van het onderwijs op De Knotwilg.

5.5 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.

5.6 Professionele cultuur

Onze school kenmerkt zich door een professionele cultuur.

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. Hierdoor blijft het onderwijs uitdagend en toekomstgericht. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB-ers en de bouwcoördinatoren groepsbezoeken af aan de hand van een KijkWijzer en worden er nagesprekken gevoerd. Ontwikkelpunten worden opgenomen in het Persoonlijk Ontwikkelings Plan.

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van studenten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo InHolland de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO-er in de klas wil (kan) begeleiden. Het aantal

plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan het bestuur. Vanuit het stafbureau plaatst de stagiaires op de scholen. 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.

5.8 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het integraal personeelsbeleid. Daarnaast is de competentieset die wij hanteren van belang voor de werving en selectie. Bij het sollicitatiegesprek houden we competentie gerichte gesprekken. De sollicitanten moeten de mate van beheersing kunnen aantonen.

5.9 Introductie en begeleiding

Nieuwe teamleden krijgen een coach en naast de uren duurzame inzetbaarheid een compensatie in de taakuren van 40 uren op jaarbasis (naar rato van aanstelling) voor het inwerken in de organisatie. De coach maakt het nieuwe teamlid wegwijs in de school, de regels en de digitale omgeving. De nieuwe collega wordt op de hoogte gesteld van de missie, de visie, de kernwaarden en de doelen van de school. Nieuwe teamleden ontwikkelen een POP dat zich richt op het beheersen van de competenties behorend bij een L10 of L11 functie. De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit van de nieuwe collega. De lesobservaties worden uitgevoerd door de coach, de IB-er of de directeur.

5.10 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. Het werkverdelingsplan wordt vóór de zomervakantie aan de PMR ter instemming voorgelegd. Met iedere individuele medewerker worden schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lessen of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt zoveel mogelijk uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. Het werkverdelingsplan is vastgelegd in PM-Top.

5.11 Groepsbezoek

De directie, de IB-ers en de bouwcoördinatoren leggen jaarlijks bij ieder teamlid groepsbezoeken af. Bij het groepsbezoek wordt een kijkWijzer gebruikt. Deze wordt zowel door de leerkracht als door de observant ingevuld. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het groepsbezoek volgt een reflectief gesprek waarin nieuwe afspraken worden gemaakt.

5.12 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt een POP op naar aanleiding van de functionering- en beoordelingsgesprek. De inhoud van het POP is gebaseerd op de competenties die passen bij L10 of L11. De uitvoering van het POP wordt geobserveerd tijdens de groepsbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. De POP's en afspraken worden gearhiveerd in het bekwaamheidsdossier van de leraar.

5.13 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een bekwaamheidsdossier. Dit dossier wordt beheerd door de lerarar zelf. In dit dossier bevinden zich informatie over de competenties van de

leerkracht, persoonlijke gegevens, Loopbaan (CV), kopieën van diploma's en certificaten en gespreksverslagen.

5.14 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker centraal. Op basis van het ontwikkelde POP worden de individuele verbeterdoelen besproken in relatie tot de verbeterdoelen van de school. Verder komen aan de: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, mobiliteit en de mate van bekwaamheid van de leraar.

5.15 Beoordelingsgesprekken

De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke naar een vaste benoeming. Daarnaast voert de directie tweejaarlijks met ieder teamlid een beoordelingsgesprek. Bij het beoordelingsgesprek wordt een vast format gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collega's en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. De directie geeft tevens een oordeel over de mate van bekwaamheid van de leraar: start-, basis- of vakbekwaam.

5.16 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken/ PM-top gesprekken. Medewerkers kunnen voor scholing opteren, bij voorkeur in relatie tot de verbeterdoelen van de school, de competenties en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan. 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.

Scholingsplan De Knotwilg 2020 – 2021 (de daaropvolgende scholingsplannen worden opgenomen in de jaarplannen)

- Screeningsanalyses met daaraan gekoppeld het handelen van de leerkracht dat daarop volgt.
- Taakspel:
Scholing voor het gehele team als start op 18 september 2020
Vervolgens nemen 11 teamleden deel aan de scholing met klassenconsultaties
- Coördinator sociale veiligheid:
Twee deelnemers volgen de cursus op 6 en 13 januari
- Aanbod Samenwerkingsverband (facultatief):
Cursus Taal Ontwikkelingsstoornis
Cursus Technisch leesonderwijs
Cursus Rekenen
Cursus gedrag

5.17 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. Wij onderscheiden ons door verbeter- en veranderonderwerpen uit te laten werken door projectgroepen of expertisegroepen, die samengesteld zijn vanuit de talenten van teamleden. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele momenten, zoals de gezamenlijke lunch. We organiseren jaarlijks een teamuitje waarbij het gehele team aanwezig is.

5.18 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij veelvuldig kort verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collega's, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

5.19 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bovenschools management. In januari van elk jaar wordt geïnventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Verplichte mobiliteit bespreken we in het directieboard met de bestuurder.

5.19 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Zes van de negen directeuren van de scholen vallend onder de Stichting OPOPS zijn vrouw. Hiermee wordt ruimschoots voldaan aan artikel 30 van De Wet op Primair Onderwijs.

Ontwikkelpunten Personeelsbeleid:

- Personeelsbeleid, waaronder de gesprekkencyclus en bijbehorende competentiemeter is op alle scholen geïmplementeerd. Jaarlijks krijgen alle medewerkers een functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek en iedere medewerker beschikt over een bekwaamheidsdossier.
- Duurzame inzetbaarheid krijgt integrale aandacht in het personeelsbeleid op school. Meenemen in verzuimgesprekken en gesprekkencyclus.
- Collegiale consultatie maakt deel uit van de professionalisering.
- Het functieboek OPOPS is geïmplementeerd waarbij de inschaling in schaal 10 en 11 voor leraren past bij de taken en verantwoordelijkheden.
- De school beschikt over een scholingsplan dat gebaseerd is op de kernwaarden, visie en het onderwijskundig beleid.
- Verdere ontwikkeling als Opleidingsschool

Ambities personeelsbeleid:

- het ziekteverzuim is 6% of minder.
- Per 100 leerlingen begeleiden we één pabo student per schooljaar.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de negen scholen van de Stichting OPOPS. De directeur geeft leiding aan de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het uitvoeren van het beleid. De directeur wordt bijgestaan door drie bouwcoördinatoren voor de onder-, midden- en bovenbouw, twee interne begeleiders, een locatiecoördinator, een multimedia specialist en een administratief medewerker. De ouders en de personeelsleden worden vertegenwoordigd door de medezeggenschapsraad. Op stichtingsniveau is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. De ouderraad is zeer actief. Zij ondersteunt het team bij het organiseren van allerlei activiteiten.

6.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd, er is er sprake van parallelklassen.

6.3 Het schoolklimaat

Op onze school werken we met het leerlingvolgsysteem Zien. 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 uit de methode Zien ingezet. Hiernaast starten we met ingang van het schooljaar 2020-2021 met Taakspel. In het begin van elk schooljaar besteden we in de eerste weken van het schooljaar tijd aan groepsvorming. Beoogd resultaat is dat minimaal negentig procent van de kinderen zich veilig voelt.

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samen werken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. Naast een protocol sociale veiligheid, is er tevens een plan van aanpak die gebaseerd is op de RIE.

6.4 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'ers analyseren jaarlijks de gegevens en stellen, 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 intern begeleider en/of directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten. De sociale veiligheid van de leerlingen van de groepen 5 tot en met 8 wordt jaarlijks gemonitord door middel van de leerling vragenlijsten van Zien. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs. De school beschikt over een klachtenregeling, een klachtencommissie en een interne en externe vertrouwenspersoon. De school beschikt over een veiligheidscoördinator. In de schoolgids worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten met betrekking tot de veiligheid. De school beschikt over vijf bedrijfshulpverleners. Onze school heeft met Perspectief 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. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school. We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen worden jaarlijkse inspecties uitgevoerd. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven. Op de school is een calamiteitenplan/ brand- en ontruimingsplan aanwezig.

6.5 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

6.6 Interne samenwerking

Op onze school vinden we de interne samenwerking van groot belang. We zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van de medewerkers om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen;
2. Gesprekken waarin negatieve emotie tot uiting (kan) komen, worden fysiek met elkaar gevoerd en vinden niet plaats door middel van sociale media of e-mail.

6.7 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. Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang. Wasko verzorgt voorschoolse opvang vanaf 7.00 uur. De school is vanaf 08.05 uur open voor leerlingen en de ouders van de kleuters. De tussenschoolse opvang is uitbesteed aan Wasko. De naschoolse opvang wordt verzorgd door Wasko. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen, ook bij een tussentijds vertrek. 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 loyaal uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor Jeugd en Gezin
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts
- Logopedist

Ouders worden gezien als samenwerkingspartners van de school met betrekking tot de opvoeding en het leerproces van leerlingen. Die relatie is wederzijds, ouders en school moeten beide initiatief tonen. Als de leraar ouders regelmatig informeert over schoolwerk en ontwikkeling van de leerling, bevordert dit de betrokkenheid van de ouders. Ook helpt dit

realistische verwachtingen te kweken. Ouders en de school ondersteunen elkaar en proberen hun bijdrage zo veel mogelijk op elkaar af te stemmen. Doel is het leren, de motivatie en de ontwikkelingen van de kinderen te bevorderen. Ouders zien we als gelijkwaardige gesprekspartners. Gesprekken waarin negatieve emotie tot uiting (kan) komen, worden fysiek met elkaar gevoerd en vinden niet plaats door van middel sociale media of e-mail.

6.8 Voor- en vroegschoolse educatie

Kinderen 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 in Peuterspeelgroep De Knotwilg. Vroegschoolse 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.

6.9 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. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren. Daarnaast vindt jaarlijks een terugkoppeling plaats, waarin duidelijk wordt of de leerling nog op het niveau functioneert van het advies van de leerkracht van groep 8 (tot en met het derde jaar in het voortgezet onderwijs).

Ontwikkelpunten:

- De visie op het Kindcentrum De Knotwilg is vastgesteld (waarbij we kritisch kijken of "Kindcentrum" de benaming is die bij ons past..
- Plan van aanpak voor de uitwerking van de visie is opgesteld.

Ambities:

- Informatiemoment ouders nieuwe leerlingen drie maanden voordat zij op school komen.
- Korte enquêtes ontwikkelen voor ouders en uitzetten via Basis Online.
- Voorlichting van de ouders van de leerlingen van groep 7 over het voortgezet onderwijs organiseren.
- In tevredenheidsonderzoeken geeft 80 % van de ouders aan zich betrokken te voelen bij de school.
- Minimaal 90 % van de leerlingen voelt zich veilig op school.
- Gastlessen door externen en ouders laten verzorgen

7 Financieel beleid

7.1 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. Maandelijks wordt een verzuimrapportage opgesteld en gedeeld met bestuur, directies en raad van toezicht. Verschillen worden besproken met de afdeling P&O en Financiën, alsmede tijdens het reviewgesprek. De bestuurder legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

7.2 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 met de bestuurder. Bij het vervangingsfonds worden de kosten door ziekte of rechtspositioneel verlof gedeclareerd (via de financiële variant ERDW).

7.3 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag per kind is € 46,00 per jaar. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd. Jaarlijks legt de ouderraad financiële verantwoording af aan de medezeggenschapsraad doormiddel van het financieel jaarverslag. Voor groep 8 vragen wij een extra vrijwillige ouderbijdrage van € 90,00. Hiermee wordt de werkweek bekostigd.

7.4 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 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.

7.5 Begrotingen

Onze school beschikt 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 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.

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 personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie en arrangementsgelden verantwoord. Het personeelsformatieplan 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 werkdrukkiddelen door de schooldirectie in Capisci gecontroleerd. Daarnaast houdt de directeur zicht op de werkelijke materiële uitgaven vergeleken met de materiële begroting. Verschillen worden direct besproken met de afdeling HR en Financiën.

De meerjaren investeringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen. Vanaf het jaar 2005 zijn de investeringen geactiveerd en op basis van de gekozen afschrijvingstermijnen wordt bepaald wanneer de investering is afgeschreven.

Ontwikkelpunten:


- De begroting van alle scholen is sluitend en er is een duidelijke relatie tussen de wijze waarop de middelen worden ingezet en de doelen van de organisatie.
- De directeuren verantwoorden zich structureel over de financiële resultaten (reviewgesprekken, formatieplan, MR en einde van het kalenderjaar).

- De jaarlijkse formatiebesprekingen en de (verplichte) mobiliteit verloopt volgens afgesproken richtlijnen waarbij de scholen intensief samenwerken vanuit solidariteit en het belang van de organisatie.

8. Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur

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 leerlingpopulatie;
- 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.

8.1 Kwaliteitszorgsysteem

Op De Knotwilg werken volgens het kwaliteitszorgsysteem van Via-4 ondersteund door de digitale omgeving van de WerkWijzer. Hieronder beschrijven we de methodiek.

De Knotwilg als professionele leergemeenschap

Keer op keer wordt aangetoond dat goed samenwerkende schoolteams zorgen voor goede leerresultaten bij kinderen. 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. De schoolleiding vindt het haar opdracht om dit proces op gang te brengen, te leiden en te organiseren. Hierbij maken wij gebruik van de klaverblad-methodiek van Via-4 en een digitale omgeving, om dit proces te ondersteunen. Met ondersteuning van Via-4 zorgen wij ervoor dat onderwijsverbetering effectief en efficiënt wordt georganiseerd, dat opgebouwde kwaliteit wordt geborgd, dat planmatig wordt geïnnoveerd en dat op moderne wijze kan worden samengewerkt.

Onderwijsverbetering efficiënt organiseren

Omdat onderlinge afstemming over de uitvoering van procedures van de agenda van teamvergaderingen verdwijnt komt veel tijd beschikbaar. Sedert de invoering van Via-4 zijn onze teamvergaderingen veel effectiever en efficiënter. Projectgroepen en expertisegroepen

zijn voortvarend bezig met hun verbeterplan en zorgen ervoor dat alle belangrijke voortgangsinformatie digitaal toegankelijk is. Teamleden die inbreng willen leveren, uiten dat digitaal.

Opgebouwde kwaliteit borgen

Alle relevante kwaliteitsindicatoren die wij overzichtelijk en voor iedereen toegankelijk in beeld hebben gebracht, vormen deze de basis voor kwaliteitsborging. Deze indicatoren zijn vervolgens actueel en digitaal beschikbaar in de vorm van KijkWijzers en kunnen gebruikt worden om nieuwe teamleden snel in te werken en om bij functionerings- en beoordelingsgesprekken duidelijke criteria te hanteren. Daarnaast gebruiken wij deze indicatoren bij de periodieke kwaliteitsevaluaties.

Planmatig verbeteren en innoveren

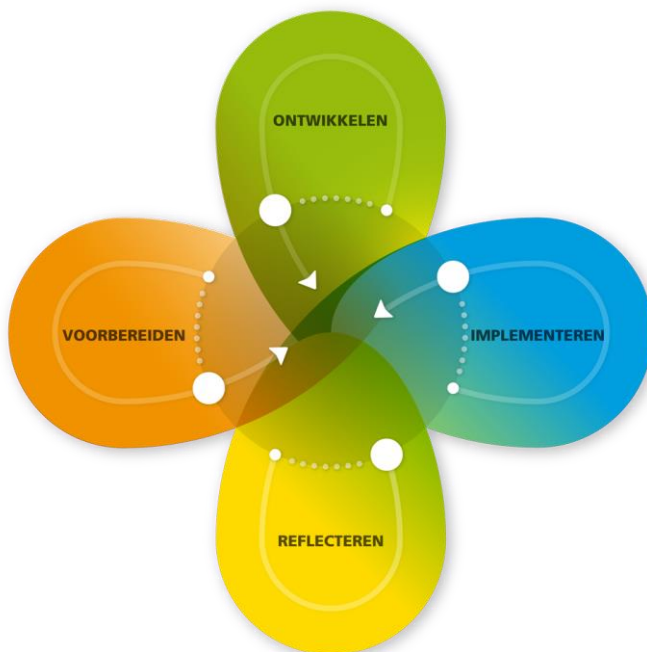
Onze teamleden willen inbreng hebben in onze kwaliteitsverbetering. De schoolleiding maakt dat mogelijk en ondersteunt dat onder andere door faciliteiten voor projectmatig innoveren ter beschikking te stellen. Via-4 is zo'n methodiek. Doelen worden concreet gesteld als beoogde resultaten en gewenste effecten, de activiteiten en opbrengsten van de projectgroepen zijn voor iedereen te volgen.

Samenwerken live en digitaal

Wij komen tot de beste resultaten als we kunnen samenwerken. Maar niet iedere collega is altijd aanwezig op school en we willen steeds meer op zelf gekozen momenten samenwerken. Daarom vinden wij De WerkWijzer van Via-4 bij uitstek geschikt om 'live' ontmoetingen te kunnen afwisselen met 'digitale samenwerking'. Niet in de laatste plaats omdat wij het belangrijk vinden dat ook niet-groepsleden kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van een bepaald project.

De klaverblad-methodiek van VIA-4

De methodiek van Via-4 behelst vier fasen die als een klaverblad getekend wordt.



Fase 1: voorbereiden

In deze fase stellen wij onze verbeter-, leer- en ontwikkelingsdoelen voor het komende schoolja(a)ren vast. Deze fase vindt ieder jaar rond de zomervakantie plaats na evaluatie van het voorliggende jaarplan.

Het schoolplan wordt als uitgangspunt genomen. Bij ieder onderwerp wordt een projectgroep gevormd. De projectgroep stelt als eerste stap een projectplan op. De WerkWijzer faciliteert dit proces. Het team beslist bij elk onderwerp of het naar de volgende fase kan.

Resultaat van fase 1 is: we weten wat we willen (en moeten) en wie daaraan gaan werken.

Fase 2: ontwikkelen

In de tweede fase gaat de projectgroep aan de slag. Dikwijls voeren wij onderzoeken uit op het betreffende onderwerp, wordt er geëxperimenteerd en worden op grond daarvan conclusies getrokken. De overige teamleden kunnen in de 'WerkWijzer' volgen welke stappen de projectgroep zet en kunnen ideeën en suggesties toevoegen, die de werkgroep kan gebruiken tijdens het uitvoeren van het projectplan.

Het resultaat van fase 2 is een uitgewerkt voorstel voor invoering van een verbetering in de vorm van een methode, werkwijze, procedure en dergelijke. Ieder teamlid ziet dit voorstel met bijbehorende documenten. Op deze manier wordt een besluit genomen op basis van het ingediende voorstel.

Resultaat van fase 2 is: we weten hoe we het gaan doen

Fase 3: implementeren

Het besluit dat genomen is aan het eind van fase 2, wordt in de derde fase ingevoerd. Dat kan bijvoorbeeld bestaan uit een training, zelf gaan oefenen, materialen aanschaffen, daarmee gaan werken, een proces opstarten of volgens een bepaalde procedure verbeteren.

De projectgroep zorgt nog voor een belangrijk document: het 'borgingsdocument' dat – na vaststelling – voor het hele team toegankelijk wordt, zodat duidelijk blijft welke keuze er gemaakt is en op grond van welke argumenten. De succesindicatoren van het borgingsdocument worden geïntegreerd in een 'KijkWijzer'. Zo is ons kwaliteitszorgsysteem meteen verrijkt met de opbrengsten van het projectplan.

Het resultaat van fase 3 is: we doen wat we hebben afgesproken

Fase 4: reflecteren

In de vierde fase evalueren we door middel van reflectie op wat wel en wat niet werkt, welke procedures, methoden en dergelijke het beoogde resultaat realiseren en welke niet. Individuele reflectie vindt plaats bij het functionerings- of beoordelingsgesprek. De scores van de leraar en die van de schoolleider op de KijkWijzer worden met elkaar vergeleken en – in het gesprek – worden conclusies getrokken. Teambrede reflectie vindt minstens jaarlijks plaats. Daartoe worden alle scores op de KijkWijzers verzameld en gerapporteerd. In een teamvergadering, dikwijls aan het eind van het schooljaar, worden besluiten genomen over aanpassing, herziening, verbetering en borging.

Het resultaat van fase 4 is: en zo blijven we ons verbeteren.

Borgen

Omdat onze borgingsdocumenten actueel en digitaal beschikbaar zijn in de vorm van KijkWijzers, kunnen ze gebruikt worden om nieuwe collega's snel in te werken en om bij functionerings- en beoordelingsgesprekken duidelijke criteria te hanteren. In het borgingsdocument zijn succesindicatoren geformuleerd. Deze worden automatisch opgenomen in de bijbehorende KijkWijzer. De KijkWijzers worden gebruikt bij de periodieke kwaliteitsevaluaties.

Borgingsdocument:

Document waarin het team afspraken over de inrichting en uitvoering van het onderwijs heeft vastgelegd.

Hierin staan:

- Het beoogde resultaat of het bedoelde effect
- Het toepassingsgebied, zoals een bepaalde bouw, een vakgebied of bijvoorbeeld voor de communicatie met ouders
- Extra informatie, met onder andere verwijzingen naar andere informatiedragers.
- Succesindicatoren: belangrijk aspect dat het team heeft aangemerkt als sterk bepalend voor succes ten opzichte van het beoogde resultaat.

Gezien het feit dat alle teamleden door deelname aan projectgroepen en / of expertisegroepen betrokken worden bij de schoolontwikkeling en verbeteractiviteiten kunnen we op De Knotwilg spreken van een professionele leergemeenschap, waardoor een goede kwaliteitszorg en een goede kwaliteitscultuur wordt gewaarborgd.

Tijdens het laatste Inspectieonderzoek schreef de Inspecteur het volgende over onze kwaliteitszorg en onze kwaliteitscultuur:

“Vermeldenswaard is dat de school de visie op kwaliteit en de materialen en middelen om dit te waarborgen in eigen hand heeft (dat wil zeggen zelf in eigen tijd en met eigen middelen ontwikkeld en laten bouwen) en zorgt voor continue ontwikkeling en verdere verfijning daarvan. De stappen voorbereiden – ontwikkelen – implementeren – reflecteren hebben daarin systematisch een plek gevonden, evenals de borging, het beschrijven van succesindicatoren en het maken van kijkwijzers om de praktijk te toetsen aan de voornemens.

Om die reden hebben wij de standaard Kwaliteitszorg (KA1) en Kwaliteitscultuur (KA2) als 'goed' beoordeeld.”

8.2 Verantwoording en dialoog

De Knotwilg 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 en de bestuurder. De scholen leggen twee keer per jaar actief verantwoording af aan de bestuurder over de voortgang en de behaalde resultaten in reviewgesprekken. In januari 2019 heeft een audit plaatsgevonden uitgevoerd door “Expertis”. Deze audit ging in haar beoordeling verder dan het meten van de staarden die de Inspectie hanteert. Van de vierenzeventig onderzochte indicatoren scoorden we er tweeënveertig voldoende. Hierdoor kunnen we vaststellen dat De Knotwilg voldoet aan de basiskwaliteit vastgesteld in het Onderwijskader van de Inspectie van het onderwijs. Gedurende deze schoolplanperiode wordt een intern auditsysteem voor de scholen van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Papendrecht Sliedrecht opgezet, waarmee we onze kwaliteitszorg willen en kunnen waarborgen. Zelfevaluatie krijgt onder andere vorm door middel van het gebruiken de methodiek van Via-4 en de bijbehorende KijkWijzers. Daarnaast evalueren we twee keer per jaar de voortgang van de ontwikkeling van onze leerlingen.

8.3 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities). Indien er sprake is van eigen ambities, hebben we deze per paragraaf of hoofdstuk aangegeven.

8.4 Wet- en regelgeving

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

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het 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

Ambitie:

- Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur zijn door de inspectie als goed beoordeeld. Onze ambitie is om deze beoordeling te behouden.
- Het stelsel van kwaliteitszorg is planmatig, cyclisch, integraal en zichtbaar.
- De directeur heeft zicht op de kwaliteit van het onderwijs. Er zijn toetsbare doelengeformuleerd en er wordt regelmatig geëvalueerd of deze doelen worden gehaald.
- De school verantwoordt zich over de doelen en resultaten die zij behalen in de schoolgids en het jaarverslag.
- De directeur legt actief verantwoording af aan de bestuurder over de voortgang en de behaalde resultaten in reviewgesprekken (2 keer per jaar).

9. Verander- en verbeteractiviteiten 2020-2024

De uitwerking van de ontwikkelpunten en ambities zijn opgenomen als verander- of verbeteronderwerpen in de WerkWijzer van Via-4. Samen met het team is hier een prioritering op losgelaten. Vervolgens wordt per schooljaar de keuze gemaakt welke onderwerpen worden uitgewerkt. Dit is de operationele kant van het schoolplan 2020-2024. Voor deze uitwerking verwijzen wij naar de WerkWijzer van Via-4 waarvoor een gastaccount kan worden aangemaakt voor onze stakeholders.

10 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brinnummer: 13BY00
Naam: De Knotwilg
Adres: Moerbeihof 1
Postcode: 3355 AJ
Plaats: Papendrecht

VERKLARING

Hiermee verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het van 2019 tot 2024 geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

Oudergeleding:

Personeelsgeleding:

M. van der Harst

N. van der Teen

Datum: _____

Datum: _____

Handtekening:

Handtekening:

E. van Wijngaarden

P.Mos

Datum: _____

Datum: _____

Handtekening:

Handtekening:

11 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brinnummer: 13BY00
Naam: De Knotwilg
Adres: Moerbeihof 1
Postcode: 3355 AJ
Plaats: Papendrecht

VERKLARING

Het bevoegd gezag van heeft het schoolplan 2020 tot 2024 van De Knotwilg vastgesteld.

De bestuurder van OPOPS,

Cindy Ligt

Datum: ___13 juli 2020_____

Handtekening: _____
