

SCHOOLPLAN 2019-2023



Een wereldschool met oog voor kinderen

Basisschool Oventje
Voor-Oventje 16
5411 NT Zeeland

Directeur Hella Kuijpers
augustus 2019
dir.omentje@optimusonderwijs.nl
www.bsoventje.nl

Inhoud

| | |
|---|----|
| Inleiding | 4 |
| 1 Algemene informatie | 5 |
| 1.1 Optimus Primair onderwijs | 5 |
| Moreel kompas | 5 |
| Kernwaarden | 5 |
| Wereldonderwijs! | 5 |
| 1.2 BS Oventje | 6 |
| Wie is de school | 7 |
| Waar staat de school voor: missie en visie | 8 |
| 2 Onderwijskundig beleid | 10 |
| 2.1 Onderwijskundig beleid vanuit de Koers Wereldonderwijs! | 10 |
| 2.2 Onderwijskundig beleid vanuit de visie van de school | 11 |
| Basiskwaliteit | 11 |
| Eigen Ambities | 11 |
| 2.3 Pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat vanuit de koers van Optimus | 13 |
| 2.4 Pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat vanuit de visie van de school | 13 |
| Basiskwaliteit | 13 |
| Veiligheidsbeleid | 13 |
| Eigen Ambities | 13 |
| 3 Personeelsbeleid | 14 |
| 3.1 Personeelsbeleid vanuit de Koers Wereldonderwijs! | 14 |
| Leren stimuleren | 14 |
| Van start- via basis- naar vakbekwaam | 14 |
| Onderwijskundig en persoonlijk leiderschap | 14 |
| Talent ontwikkelen | 14 |
| Nieuw beleid t.a.v. de gesprekkencyclus | 15 |
| Lerarentekort | 15 |
| 3.2 Personeelsbeleid vanuit de school | 15 |
| Basiskwaliteit | 15 |
| Eigen ambities | 16 |
| 4 Kwaliteitszorgsysteem | 16 |
| 4.1 Kwaliteitszorg binnen Optimus | 16 |
| Verantwoording en dialoog | 17 |
| Kwaliteitscultuur | 17 |
| 4.2 Kwaliteitszorg vanuit de school | 17 |
| Basiskwaliteit | 17 |
| Verantwoording en dialoog | 18 |

| | | |
|---|--|----|
| | Kwaliteitscultuur | 18 |
| | Eigen ambities | 18 |
| 5 | Algemene informatie..... | 19 |
| 6 | De ambities op een rij | 20 |
| | Bijlage 1: Instemming schoolplan 2019-2023 | 21 |
| | Bijlage 2: De beloften uit het koersplan en het beleidsstuk WCS..... | 22 |
| | Bijlage 3: jaarplan 2019-2020..... | 25 |

Inleiding

In een schoolplan beschrijft de school welke ontwikkeling men ambieert en welke koers uitgezet is. Dat betekent dat het schrijven van zo'n schoolplan best een opgave is. Enerzijds willen we zwart op wit beschrijven wat we doen, anderzijds dat waar we naar streven. Daarbij worden we dan vrij snel ingehaald door de werkelijkheid. Wij kunnen immers niet precies beschrijven waar we over vier jaar staan. Wanneer scholen, leerkrachten en leerlingen in ontwikkeling zijn, komen er steeds nieuwe doelstellingen op je pad.

Waar we voor staan, leest u terug in dit plan. Want dat is het, het beschrijft de te volgen koers naar doelstellingen.

BS Oventje doet dat binnen de door Optimus vastgestelde kaders. Deze kaders staan beschreven in het Koersplan van Optimus, 'Wereldonderwijs!'. Uiteraard voldoet deze koers aan de wettelijke kaders met betrekking tot de basiskwaliteit (de wettelijke minimum eisen). Zoals elke school binnen het bestuur kan BS Oventje binnen deze kaders eigen ambities te ontwikkelen.

Kortom, in dit schoolplan worden de ambities beschreven waarmee BS Oventje de onderwijskundige kwaliteit wil leveren waaraan ook deze school het bestaansrecht ontleent.

Omwille van de leesbaarheid verwijzen wij in dit schoolplan naar een aantal andere stukken, te weten:

- Borgingsdocument, hierin wordt beschreven hoe het onderwijskundige handelen en de onderwijskwaliteit geborgd wordt.
- School Ondersteuningsplan, hierin wordt beschreven welke mogelijkheden de school, Optimus en het Samenwerkingsverband Primair Onderwijs 30 06 (SWV PO 30 06) hebben om tegemoet te komen aan de onderwijsbehoefte van leerlingen.
- Het beleidsplan WCS, waarin beschreven wordt op welke wijze de leer- en leefgemeenschap vorm gegeven wordt.

Rest nog om u, de lezer te bedanken voor de interesse. We horen heel graag terug wat u ervan vindt. Herkent u hetgeen beschreven is? Mist u wat? Laat het horen! Samen vormen wij immers de leer- en leefomgeving van BS Oventje!

Team BS Oventje

1 Algemene informatie

1.1 Optimus Primair onderwijs

BS Oventje valt onder het bestuur van Optimus Primair Onderwijs. Optimus primair onderwijs bestaat uit 31 basisscholen, waaronder twee speciale scholen voor basisonderwijs, in de gemeenten Oss, Grave, Cuijk, Boxmeer en Landerd. Optimus verzorgt onderwijs aan zo'n 4800 leerlingen door ruim 500 medewerkers. Algemene informatie over Optimus Primair onderwijs is te vinden op de website www.optimusonderwijs.nl

Kernopdracht Optimus

De kernopdracht van Optimus is beschreven als volgt:

We begeleiden kinderen in hun ontwikkeling tot gelukkige, zelfstandige en kritische wereldburgers, die vanuit tolerantie en respect in verbinding staan met anderen en zo bijdragen aan een duurzame samenleving. We zorgen er met hen voor dat ze beschikken over de benodigde kennis, sociale en culturele vaardigheden en een eigen moreel kompas

Moreel kompas

De vier deugden die Plato en Aristoteles beschreven, Verstandigheid, Moed, Gematigdheid en Rechtvaardigheid vormen de oriëntatiepunten voor ons onderwijs, de manier waarop we (samen) werken en ontwikkelen. Het is de inspiratiebron voor onze leercultuur en draagt bij aan de karaktervorming van onze leerlingen.

Kernwaarden

De manier waarop we de werkelijkheid ervaren wordt ingekleurd door onze kernwaarden. Het zijn deze waarden die bepalen welke verhalen we delen, welke keuzes we maken. Optimus werkt vanuit de volgende waarden:

- Kwaliteit
- Ontwikkeling
- Resultaat
- Verantwoordelijkheid
- Verbondenheid
- Vertrouwen

Deze waarden vinden we belangrijk en we maken deze zichtbaar in ons onderwijs, ons werkgeverschap, onze manier van presenteren en communiceren en in onze manier van samenwerken. We hopen dat de belanghebbenden in onze omgeving deze waarden herkennen en ervaren.

Wereldonderwijs!

In de Koersnotitie Wereldonderwijs! beschrijft Optimus zes toekomstuitspraken waaraan zij wil werken op de scholen. Deze toekomstuitspraken vormen de leidraad in de koersperiode.

- Ieder kind wordt gezien en gehoord
- Ontwikkeling vindt plaats in verbinding tussen kind, ouders en school
- In een inspirerende omgeving is iedereen eigenaar van zijn leer- en ontwikkelproces
- Iedere leraar van Optimus onderzoekt en ontwerpt onderwijs
- Optimus ontwikkelt zich door tot een kennisintensieve lerende organisatie
- Locaties van Optimus zijn zichtbaar verbonden met de omgeving

(de koersnotitie Wereldonderwijs! is te vinden op <https://www.optimusonderwijs.nl/nl/wereldonderwijs>)

1.2 BS Oventje

Oventje, een wereldschool met oog voor kinderen!

De school is gelegen in het dorp Zeeland. Onze school staat in buurtschap Oventje en bestaat sinds 1829. De school neemt een centrale plek in en staat in een rustige omgeving met vooral vrijstaande woningen. De buurtschappen rondom deze wijk waren vroeger zuiver agrarisch. Nu bezoeken kinderen uit allerlei milieus de school. Culturele minderheden ontbreken. Er is een grote betrokkenheid van ouders en de bewoners van de buurtschap bij school.

Met twee andere scholen en twee kinderopvangorganisaties vormt de school Kindcentrum Morgenzon. Samen maken we ons sterk voor de beste ontwikkeling van alle kinderen van 0 tot 12 jaar in het dorp Zeeland en in gemeente Landerd.

De werkwijze van de school behoort tot het zogenaamde traditionele basisonderwijs werkend richting adaptief onderwijs. De leerlingen worden gegroepeerd in leeftijdsjaargroepen wat betreft de leerstof, maar zitten zo gegroepeerd dat er optimaal gebruik gemaakt kan worden van ieders sterke kanten. Regelmatig worden de leerlingen anders gegroepeerd, bij diverse activiteiten kiezen wij voor het verticaal groeperen zodat er groepen ontstaan met leerlingen uit groep 1 tot en met 8.

Iedere groep heeft vaste leerkrachten. De school heeft drie basisgroepen. Het kleine aantal leerlingen draagt ertoe bij dat de school een geheel eigen sfeer heeft waar ieder zich veilig en gehoord voelt. Deze sfeer is een belangrijk uitgangspunt voor onderwijs passend bij het kind.

Ons pedagogisch klimaat wordt mede vormgegeven door het Werkconcept Critical Skills www.werkconceptcriticalskills.nl

Onze kernwaarden:

Persoonlijke ontwikkeling, ambitie, gezamenlijkheid en verantwoordelijkheid.

We geven onze leerlingen persoonlijke aandacht in een veilige omgeving en brengen hierbij onze drie schoolafspraken in de praktijk:

'Ik mag anders zijn'

Ieder mens heeft kwaliteiten. Wij stellen ons ten doel om die kwaliteiten te benutten en te ontwikkelen. Zeker bij het samenwerken is het belangrijk om de meerwaarde van een ander te zien en te gebruiken. We leren van en met elkaar.

'Ik houd rekening met een ander'

Alle kinderen moeten leren dat er in een gezin, school en sportteam gegeven en genomen moet worden. Zowel het opkomen voor jezelf als het je kunnen verplaatsen in de ander wordt op school geoefend en getraind. Het aangeven van je eigen grenzen en respecteren van andermans grenzen vinden we erg belangrijk.

'Ik gebruik nieuwe kansen'

Om te kunnen leren, moeten er ook fouten gemaakt worden. Je krijgt altijd een nieuwe kans, we verwachten ook dat de kinderen deze gebruiken.

Wie is de school

Wij vinden het belangrijk om als school een afspiegeling van de maatschappij te zijn, waarin iedereen een plek heeft die past bij zijn talenten, voorkeuren en beperkingen. Leerlingen krijgen onderwijs dat zo goed mogelijk aansluit bij hun behoeften. Ieder kind wordt gewaardeerd om zijn of haar kwaliteiten. Dat betekent dat we afstemmen in organisatie en we moeten omgaan met verschillen in combinatiegroepen.

De school kent de functies directeur, intern begeleider en groepsleerkrachten. De groepsleerkrachten hebben naast het werk in de groep specifieke taken als bijvoorbeeld ICT-er, cultuurcoördinator, rekenspecialist en taalcoördinator.

We hebben een leerlingenaantal van rond de 50 leerlingen, verdeeld over 3 groepen. Deze leerlingen komen uit de buurtschappen van het dorp Zeeland, maar slechts zelden uit het dorp zelf. Op basisschool Oventje werken we met een leerstofjaarklassensysteem. Dit houdt in dat kinderen van ongeveer dezelfde leeftijd met elkaar één groep vormen en dezelfde leerstof aangeboden krijgen. Daarbinnen passen de leerkrachten de wijze aan van instructie en begeleiding aan de behoefte van het kind. Op onze kleine basisschool wordt gewerkt in combinatiegroepen. Twee of drie leerstofjaarklassen zitten bij elkaar in één lokaal.

Wanneer we kijken naar de jaarlijkse inventarisatie van leerlingkenmerken (april 2019) valt op dat er verhoudingsgewijs een behoorlijke groep leerlingen is met kenmerken die tot extra zorg leiden op het gebied van dyslexie en taak- en werkhouding. De afgelopen 3 jaar is er één leerling naar het Speciaal Onderwijs verwezen en geen leerlingen naar het Speciaal Basis Onderwijs.

Waar staat de school voor: missie en visie

BS Oventje; een wereldschool met oog voor kinderen

Op basisschool Oventje krijgen leerlingen onderwijs dat past in deze tijd. Het doet recht aan elke leerling en is motiverend, uitdagend en sluit aan bij de interesses en talenten van leerlingen en leerkrachten. De afstemming tussen de te behalen kerndoelen en de verbinding met de interesse en het talent van elke leerling maakt boeiend én kwalitatief goed onderwijs mogelijk. Het resultaat van dit onderwijs is: een school met oog voor kinderen en hoge resultaten.

Wij willen een school zijn waar we samen met leerlingen, ouders en omgeving bijdragen aan de ontwikkeling van onze leerlingen. Zij worden hier voorbereid op hun wereldburgerschap, vandaar de verwijzing naar wereldschool. In kleine gemeenschappen is samenwerken binnen de gemeenschap en met nabij gelegen scholen een uitdaging. Het biedt ons de kans om vanuit onze visie en missie ons onderwijs vorm te geven.

Onze visie:

Wij hebben als school de taak om de leerlingen, die onze school bezoeken, voor te bereiden op een volwaardige plek in de maatschappij. We begeleiden hen in hun sociaal emotionele, hun cognitieve en hun creatieve ontwikkeling. Onze school is een adaptieve school. Als uitgangspunt wordt het directe instructiemodel gehanteerd. De leerlingen nemen in toenemende mate zelf verantwoordelijkheid voor de planning en evaluatie van hun eigen leerproces. Wij dagen alle leerlingen uit naar beste kunnen te presteren en sluiten daarbij aan bij hun onderwijsbehoefte. Wij hanteren de volgende schoolregels:

- ‡ *Ik gebruik nieuwe kansen*
- ‡ *Ik mag anders zijn*
- ‡ *Ik houd rekening met de ander*

Wij werken aan een pedagogisch klimaat waarin de leerlingen zich geaccepteerd en veilig voelen m.b.v. het Werkconcept Critical Skills. Leerkrachten, leerlingen en ouders hebben vertrouwen in elkaar en in elkaars handelen. Samen besteden we veel aandacht aan het (mede) ontwikkelen van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. Dit zie je in de manier waarop we met elkaar omgaan, ons didactisch handelen en ons klassenmanagement.

De basisvoorwaarden voor een actieve, gemotiveerde leerhouding bij leerlingen zijn:

- **competentie**, geloof en plezier hebben in je eigen kunnen;
- **relatie**, het gevoel hebben dat mensen je waarderen en met je om willen gaan;
- **autonomie**, het gevoel hebben dat je iets kunt ondernemen zonder dat anderen je daarbij moeten helpen (onafhankelijkheid).

We brengen twee maal per jaar in beeld in hoeverre de leerlingen bovenstaande voorwaarden ervaren, d.m.v. de betrokkenheidsmatrix (OPO) leerpijn/leerplezier/leergemak. We dagen de leerlingen uit om op verkenning te gaan, dingen uit te zoeken en te ontdekken om leerervaringen op te doen. Wij ondersteunen de leerlingen bij wat ze nog niet zonder hulp en op eigen kracht kunnen; wij hebben positieve verwachtingen. Wij hebben vertrouwen in de drang en het vermogen van kinderen om te leren. Wij beseffen en accepteren dat de ene leerling er langer over zal doen dan de andere en het doel misschien langs een andere weg zal bereiken. Het geven van vertrouwen leidt tot zelfvertrouwen bij kinderen.

De manier waarop wij de leerlingen ondersteunen heeft invloed op hun gevoelens van onafhankelijkheid (autonomie). Wij willen de leerlingen uitdagen tot onafhankelijkheid, zelfstandigheid en het ontwikkelen van eigenaarschap over hun eigen ontwikkeling. In verband hiermee is het belangrijk om, ook als leerlingen zelfstandig aan het werk zijn, hen regelmatig leerbevorderende feedback te geven.

Met zelfstandigheid bedoelen we dat onze leerlingen een stukje vrijheid en de daarbij horende verantwoordelijkheid krijgen, leidend tot een groter eigenaarschap. Zodoende wordt tegemoet gekomen aan de behoefte aan autonomie van kinderen. Bovendien stelt het leerkrachten in staat om tegemoet te komen aan de (onderwijs)behoefte van de leerlingen, door middel van een passende instructie en leerbevorderende feedback.

Om boeiend én kwalitatief goed onderwijs vorm te kunnen geven, communiceren we open en eerlijk en staan we open voor hetgeen onze missie en visie onderstreept. Binnen onze school zorgen we voor een goed professioneel klimaat en een duidelijke organisatiestructuur. Daarnaast zorgen we voor een schoolgebouw waarbinnen ons onderwijs past. De schoolleiding stimuleert, begeleidt, faciliteert en onderschrijft onze visie en draagt deze uit binnen en buiten de school.

Tot slot:

Deze visie is het beeld van onze school dat we met zijn allen willen bewerkstelligen. Door middel van deze visie laten we zien welke richting we inslaan en wat er nodig is om dit in kleine stappen vorm te geven. De visie zorgt ervoor, dat we streven naar gezamenlijke doelen en dat de betrokkenheid van alle medewerkers, ouders en leerlingen aanwezig is.

Onze visie is niet statisch. We willen ons samen regelmatig afvragen wat nieuwe ontwikkelingen zijn, wat leerlingen, ouders en de maatschappij van ons vragen en zo stellen we die visie voortdurend bij. Dit doen we in ieder geval tijdens teambijeenkomsten, MT-vergaderingen en MR-vergaderingen.

2 Onderwijskundig beleid

2.1 Onderwijskundig beleid vanuit de Koers Wereldonderwijs!

Optimusscholen zorgen ervoor dat leerlingen een breed fundament krijgen waarop ze verder kunnen bouwen in het vervolgonderwijs. In het onderwijs komen de drie doeldomeinen Kwalificatie, Persoonsvorming en Socialisatie (G. Biesta) geïntegreerd en zichtbaar aan bod. Scholen zorgen ervoor dat ze voldoende opbrengsten halen op de kerndoelen en dat meer dan 95% van de leerlingen het referentieniveau 1F op de kernvakken bereikt. Wanneer scholen moeite hebben om de opbrengsten te realiseren vindt een nadere analyse plaats en wordt vanuit het bestuur gerichte ondersteuning aangereikt.



Optimusscholen zijn erop gericht dat ieder kind leert, dat ieder kind voldoende vaardigheidsgroei laat zien. Wanneer de grenzen van ontwikkeling in beeld komen kan de school extra ondersteuning realiseren. In het schoolondersteuningsprofiel staat beschreven welke mogelijkheden de school, Optimus en het samenwerkingsverband kunnen bieden. Het schoolondersteuningsprofiel wordt een keer per vier jaar geactualiseerd en door het bestuur vastgesteld.

Optimus ondersteunt de scholen op verschillende manieren om het onderwijs zo goed mogelijk op leerlingen af te stemmen, bijvoorbeeld door consultatieve besprekingen en coaching op de werkplek, maar ook door de mogelijkheid om onderzoek uit te voeren. Vanuit de samenwerkingsverbanden kan de school op maat arrangementen aanvragen. Optimusscholen kunnen voor specifieke doelgroepen een beroep doen op algemene voorzieningen, zoals taalklassen in het kader van taalachterstanden, peergroepen in het kader van onderwijs aan hoogbegaafden en Leonardogroepen voor hoogbegaafde leerlingen die dagonderwijs nodig hebben.

Optimusscholen maken zich sterk voor een doorgaande lijn in de ontwikkeling van leerlingen van 0-14 jaar. Met ketenpartners, zowel voorafgaand aan de basisschool als bij uitstroom naar het voortgezet onderwijs zoeken zij naar de mogelijkheden om de doorgaande lijn in ontwikkeling zo goed mogelijk te realiseren door processen en inhouden af te stemmen op elkaar.

Optimusscholen zijn toekomstgericht en maken gebruik van de mogelijkheden van ICT in het onderwijs. De infrastructuur is op up tot date, de software tot the point, de professionaliteit van de leraren is actueel.

2.2 Onderwijskundig beleid vanuit de visie van de school

Basiskwaliteit

Wanneer een kind naar school gaat, gaat het zich ontwikkelen op drie domeinen: kennis, vaardigheden en attitude. Deze zijn altijd met elkaar verbonden; je hebt kennis nodig om vaardigheden te ontwikkelen, waarbij je bij voorbeeld doorzettingsvermogen nodig hebt. Op alle basisscholen van Nederland mag men veronderstellen dat dit gebeurt. Het onderwijsaanbod op BS Oventje is kerndoel-dekkend. Dit wil zeggen dat de leerlingen alle leerstof aangeboden wordt, die in het Nederlandse curriculum beschreven is. Hiervoor gebruiken we methodes, maar beschikt de school ook over zowel een reken- en een taalspecialist. We gaan gedurende 8 jaar systematisch na of leerlingen de vaardigheden en kennis die is aangeboden ook beheersen. Hiervoor hebben we de kwaliteitszorg op school ingericht. Wij vinden het belangrijk om na te gaan wat de resultaten zijn van ons onderwijs: doen wij de goede dingen en doen wij de goede dingen goed. Dit vereist een visie van de school op leren en leven, dit vereist reflectie en open staan voor de omgeving van de school, dit vereist een voortdurende aanpassingsbereidheid en een ontwikkelingsvermogen van de school. Onvoorwaardelijk hierbij is dat het team zich verantwoordelijk voelt voor de (gezamenlijke) resultaten, in de breedste betekenis van het woord en dat stappen die genomen worden om de kwaliteit te verbeteren door iedere betrokkene worden gedragen. Dit betekent dat er conclusies getrokken moeten worden en oplossingen gezocht moeten worden op individueel/leerkracht niveau en op schoolniveau. Uiteraard is het binnen de kwaliteitszorg van groot belang om hiervoor instrumenten te gebruiken die betrouwbaar zijn.

Op welke wijze de school zicht houdt op de ontwikkeling van leerlingen staat beschreven in het SOP en het borgingsdocument. Zie ook 4.2

Eigen Ambities

Wij zien het als onze belangrijkste taak leerlingen kennis, vaardigheden en attitudes bij te brengen op zowel de cognitieve vakken als op de sociaal emotionele ontwikkeling. Ons handelen moet leiden tot hogere opbrengsten en tot beziel, betrokken en blij naar school en werk gaan.

Om dit zo goed mogelijk te kunnen doen, streven we twee doelen na:

Doel 1: passend onderwijzen

Doel 2: opbrengsten realiseren

Onze doelstelling is dat alle leerlingen behalve een passende vaardigheidsgroei en leerdoelbeheersing doormaken, vooral ook gedijen in onze leer- en leefgemeenschap. Hiervoor gaan we verder met de implementatie van het Werkconcept Critical Skills, zodat het huidige goede klimaat behouden en wellicht nog verbeterd wordt.

Om ons onderwijs opbrengstgericht en passend te maken, hebben we schoolambities geformuleerd. Deze zijn tot stand gekomen door een afweging tussen de historische uitstroom, de opbrengsten van de leerlingen die nu de school bezoeken, de instroomkenmerken, de wensen van ouders, bestuur en leerkrachten en het schoolondersteuningsprofiel.

In het SchoolOndersteuningPlan wordt uitgewerkt wat ouders en leerlingen van onze school mogen verwachten, dat leerkrachten weten wat wij als school kunnen bieden, dat ondersteuners in en om de school weten hoe zij de leerlingen zo goed mogelijk kunnen begeleiden.

Ambities leeropbrengsten:

We spreken van onze schoolambities (intern sturen), omdat we een norm hebben vastgesteld voor de 20% hoogst scorende leerlingen en een norm voor 80% van de leerlingen. Deze twee normen hebben we verbonden aan de uitstroom richting het voortgezet onderwijs (instrument Focus PO).

Dit biedt ons meer informatie dan alleen het groepsgemiddelde (instrument Cito LVS). In een kleine groep, kan een extreem hoog of laag scorende leerling het gemiddelde snel beïnvloeden. Met twee standaarden krijgen we een betrouwbaarder zicht op waar de groep staat.

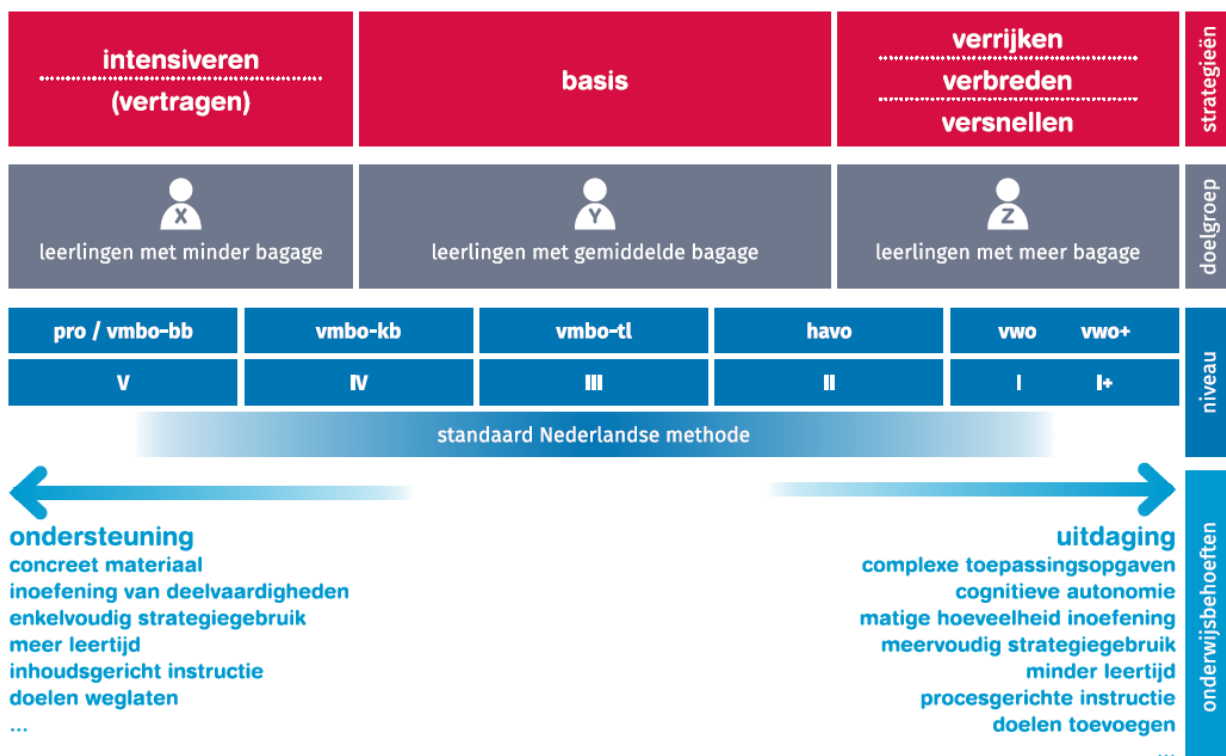
Als we ons extern verantwoorden, streven we voor de inspectie naar het behalen van de landelijke normen (instrument Cito LVS).

Optimus stelt als ambitie dat de 70% van de leerlingen een I, II, of III-score haalt (instrument: Cito LVS). In de module opbrengsten uit WMK, hebben we gekozen voor de vaardigheidsscore die hoort bij een II-score (Cito LVS)

Met deze normen in het vizier hebben we een onderwijsprogramma vastgesteld dat uitgaat van de grootste gemene delers van de onderwijsbehoeften in de schoolpopulatie, waarvan de middenmoot de belangrijkste is. Ons onderwijsprogramma is gebaseerd op de leerlijnen die eindigen bij de kerndoelen en referentieniveaus. De leerlijnen hebben we per halfjaar verdeeld in cruciale leerdoelen, zodat we goed zicht houden op die doelen die wezenlijk zijn voor de vaardigheidsontwikkeling. Voor elk basisvak gebruiken we een onderwijsplan waarin de doelen en het passende onderwijsprogramma terug te vinden zijn.

Om onze schoolambities te verwezenlijken, moeten we werken aan een actieve verbinding tussen school- en groepsbeleid. Dat betekent dat de systematiek van het planmatig handelen op groepsniveau voor de lange termijn omhoog moet worden getild naar het schoolniveau. Het planmatig handelen op groepsniveau moet daarvan worden afgeleid. Om dit mogelijk te maken, zijn er elke tien weken schoolbesprekingen waarin opbrengsten geanalyseerd worden en indien nodig interventies vastgesteld worden.

In ons onderwijs zijn de zes onderwijskundige uitgangspunten van OPO herkenbaar. We handelen en denken vanuit deze uitgangspunten. Ze geven ons samen met de vijf onderwijsstrategieën voor passend onderwijs de mogelijkheid om de gewenste opbrengsten te realiseren.



2.3 Pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat vanuit de koers van Optimus

Optimusscholen hebben aandacht voor alle aspecten die ertoe doen om leerlingen zich optimaal te laten ontwikkelen. Kinderen kunnen alleen gedijen in een pedagogisch-didactisch klimaat waarin zij zich kunnen ontplooien. We willen graag dat leerlingen mede-eigenaar zijn van hun leer- en ontwikkelproces, dat zij onderdeel uitmaken van een groep en dat ze zelfsturing kunnen geven aan hun leven. Competentie, verbondenheid en autonomie zijn onderdeel van het onderwijsleerproces en basis voor een goed pedagogisch-didactisch klimaat.

Iedere school van Optimus voert een veiligheidsbeleid waarbij de veiligheid en het welbevinden van de leerlingen jaarlijks via het SEO-instrument wordt gemonitord. Daarnaast wordt om de twee jaar de tevredenheid en de veiligheid gemonitord d.m.v. de tevredenheidsvragenlijst waarin veiligheid expliciet is opgenomen. Iedere school heeft een aanspreekpunt in het kader van het veiligheidsbeleid (anti-pestcoördinator). Optimus heeft ook een integriteitsbeleid opgesteld.

2.4 Pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat vanuit de visie van de school

Basiskwaliteit

Pedagogisch klimaat en eigenaarschap: voor ons biedt het Werkconcept Critical Skills (WCS) houvast om onze doelen te realiseren. Het werkconcept gaat over persoonlijk leren, ontwikkelen en onderwijs. Over het unieke van het individu en de verbondenheid met de ander en de samenleving. WCS combineert alle benodigde vaardigheden en eigenschappen met gedrag en kennis die er in de 21e eeuw toe doen. Het voorziet ons van de tools en werkprocedures om onze leerlingen te coachen in hun ontwikkeling en hen gericht voor te bereiden op de volgende stap in hun ontwikkeling.

Met WCS bouwen wij op onze school aan een leer- en leefgemeenschap. We streven naar een veilige omgeving waar kinderen hun talenten en capaciteiten kunnen ontplooien. We werken er samen met onze leerkrachten, leerlingen en ouders aan het onderwijs van morgen. We maken kinderen bewust van het waarneembaar gedrag, door vooraf afspraken te maken over het verwachte gedrag en dit stelselmatig te evalueren (Wat hoor ik, wat zie ik?).

De vragen: wat moet je kunnen? (vaardigheden), wat moet je weten? (kennis) en hoe moet je zijn? (attitude) geven houvast en maken het verwachte gedrag waarneembaar. Twee maal per jaar wordt de betrokkenheid in beeld gebracht met behulp van de betrokkenheidsmatrix.

Veiligheidsbeleid

De school monitort de veiligheid van leerlingen met onder andere de volgende instrumenten: WMK vragenlijsten en Zien!. Tijdens de kind-oudergesprekken (september/oktober) vullen leerlingen vanaf groep 5 ook een vragenlijst in, net zoals de ouders. Leerlingen en leerkrachten vullen de betrokkenheidsmatrix in. Deze informatie is het uitgangspunt voor de gesprekken.

Het gevoerde veiligheidsbeleid wordt systematisch geëvalueerd en bijgesteld, onder andere door middel van de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E). Het hieruit voortvloeiende plan van aanpak wordt jaarlijks geactualiseerd. Tijdens het jaarlijks CvB-bezoek staat de veiligheidsbeleving van team, ouders en leerlingen ook op de agenda.

Eigen Ambities

Onze doelstelling is dat alle leerlingen behalve een passende vaardigheidsgroei en leerdoelbeheersing doormaken, vooral ook gedijen in onze leer- en leefgemeenschap. Hiervoor gaan we verder met de implementatie van het Werkconcept Critical Skills, zodat het huidige goede klimaat behouden en wellicht nog verbeterd wordt.

3 Personeelsbeleid

3.1 Personeelsbeleid vanuit de Koers Wereldonderwijs!

Leren stimuleren

Optimus stimuleert scholen om zich te ontwikkelen tot lerende organisaties. In een lerende organisatie zijn medewerkers betrokken, energiek en kunnen kritisch reflecteren op hun eigen lespraktijk. Ze zijn in staat om hun lespraktijk te onderzoeken en te verbeteren. Binnen Optimus wordt het ontwikkelen van een lerende houding en het stimuleren van onderzoek op verschillende manieren ondersteund, zoals het leren van en met elkaar in netwerken, professionele leergemeenschappen (PLG's), in onderzoek met kennisinstellingen, door professionaliseringsaanbod in de Optimus (E-)Academie, het faciliteren van Consultatieve Bespreking (CB) et cetera.

Het pedagogisch en didactisch handelen van de leraren wordt verdiept door vormen als lesson study, beeldbegeleiding en trainingen op specifieke onderwerpen. Ook worden leeractiviteiten ingezet om het informeel leren te stimuleren door bijvoorbeeld intervisie en collegiale consultaties.

Voor leerkrachten is het mogelijk om een masteropleiding te volgen. Daarnaast organiseert Optimus in samenwerking met twee andere stichtingen de master EN op locatie. De master op locatie kent een modulaire opbouw en leerkrachten krijgen langer de tijd om een master te behalen (binnen vijf jaar i.p.v. twee jaar).

In 2019 wordt het sociaal intranet gelanceerd. Een interactief leerplein voor alle medewerkers van Optimus, waarbij de doelen gericht op kennisontwikkeling en kennisdeling gerealiseerd kunnen worden.

Van start- via basis- naar vakbekwaam

Optimus investeert in nieuwe leerkrachten door intensieve samenwerking met de PABO in het Opleiden in de school (er zijn per augustus 2019 tien opleidingsscholen binnen Optimus). Daarnaast is er voor startende leerkrachten een eigen traject (*'Een Vliegende start'*) dat zorgt voor een begeleiding op maat van start- via basis- naar vakbekwaam.

Onderwijskundig en persoonlijk leiderschap

Bevlogen schoolleiders maken het verschil. Uit onderzoek blijkt dat schoolleiders grote invloed hebben op de kwaliteit van de brede opbrengsten. Optimus investeert in het persoonlijk en onderwijskundig leiderschap van de schoolleiders door gerichte professionalisering in te zetten. Het professionaliseren van schoolleiders kent verschillende vormen: collectief met elkaar, in kleine supervisiegroepen, in projectgroepen, PLG's en individueel.

Talent ontwikkelen

Optimus bekijkt hoe de beschikbare kennis en vaardigheden van de medewerkers beter en productiever ingezet kunnen worden. Als de taken aansluiten bij de sterke punten van medewerkers dan zal niet alleen het werkplezier en de duurzame inzetbaarheid toenemen maar ook de prestaties. Dit betekent dat Optimus meer inzicht krijgt in welke talenten er al zijn en welke functies en talenten voor de organisatie cruciaal zijn op de langere termijn.

Nieuw beleid t.a.v. de gesprekkencyclus



Tijdens het schrijven van dit schoolplan wordt een nieuwe opzet van de gesprekkencyclus ontwikkeld waarbij ontwikkeling centraal komt te staan.

Het Huis van Werkvermogen zal een belangrijk onderdeel worden van de nieuwe opzet. In het huis staan alle factoren die medebepalend zijn voor iemands werkvermogen en duurzame inzetbaarheid. De uitdaging ligt in het vinden van een balans tussen de persoonlijke bronnen (de onderste drie verdiepingen) en het werk (de bovenste verdieping).

Met een goede balans is er sprake van een goed werkvermogen waar werknemer en werkgever beiden verantwoordelijk voor zijn.

Lerarentekort

Zoals bekend is er sprake van een fikse spanning op de onderwijsarbeidsmarkt. De komende jaren zal het lerarentekort naar verwachting oplopen. Optimus zoekt actief naar oplossingen voor een naderend tekort. Dat uit zich onder meer in het intensiveren van opleiden in de school, boeien en binden van Lio's en andere aanstaande leraren, het ophogen van de benoemingsomvang van collega's en het investeren in medewerkers t.b.v. hun professionele groei. Ook zijn er extra medewerkers aangenomen (bovenop de benodigde formatie).

3.2 Personeelsbeleid vanuit de school

Basiskwaliteit

De leerkrachten van BS Oventje nemen jaarlijks deel aan de grote en de kleine schoolbespreking. Deze evaluaties van de opbrengsten op school-, groeps- en individueel niveau geven leerkrachten zelf ook zicht op hun pedagogische en didactische handelen.



Met elk teamlid wordt dit besproken tijdens de ontwikkelgesprekken. In deze gesprekken staat het huis van werkvermogen centraal en bespreekt de directeur de lesobservatie(s).

Eigen ambities

De afgelopen twee schooljaren hebben de leerkrachten zich op vrijwillige basis laten bijscholen voor WCS. Nu de beslissing genomen is om dit werkconcept te implementeren, neemt het gehele team deel aan scholing. Het 'computational thinking' sluit hierbij aan en het team gaat zich hierin met medewerking van het Ixperium verdiepen.

Bij een eventuele uitbreiding van het team zou de voorkeur uitgaan naar een jonge, mannelijke leerkracht, gezien de huidige samenstelling van het team.

4 Kwaliteitszorgsysteem

4.1 Kwaliteitszorg binnen Optimus

Kwaliteit is geen toeval. Optimus hanteert een kwaliteitszorgsysteem waarin de verschillende niveaus van de organisatie zijn verbonden. De onderlegger wordt gevormd door de 5 kwaliteitsvragen:

- Doen wij de goede dingen? (plan)
- Doen wij de dingen goed? (do)
- Hoe weten wij dat? (check)
- Vinden anderen dat ook? (check)
- Wat doen wij met die kennis en informatie? (act)

De uitwerking vindt plaats op Optimus en schoolniveau in interactie met elkaar en met de omgeving. Het gesprek over kwaliteit wordt op alle niveaus gevoerd formeel en informeel. Daarbij hanteren we de taal uit Wereldonderwijs! en geven invulling aan de onderdelen die daarin staan genoemd, vertaald naar de situatie op de eigen school.

Het kwaliteitszorgsysteem wordt uitgewerkt in verschillende kwaliteitsdocumenten die in elkaar grijpen. Er worden verschillende instrumenten gehanteerd, zoals data uit het leerlingvolgsysteem, schoolbezoek, audits, vragenlijsten et cetera.



Ieder jaar worden de bovenschoolse speerpunten van Optimus in de jaaragenda gedeeld. De projectgroepen, bestaande uit directeuren, leraren en staf, verdiepen zich in de speerpunten en werken e.e.a. nader uit voor de organisatie. Zo ontstaan bijvoorbeeld kwaliteitskaarten en beleidsdocumenten. In de praktijk gebruiken we vaak de systematiek data-duiden-doelen-doen.

Verantwoording en dialoog

We leren van en met elkaar en monitoren systematisch de kwaliteit, door gebruik te maken van data en door gesprek. Jaarlijks bezoekt het CVB alle scholen waarbij de speerpunten uit de jaaragenda met directeur, IB-er en team worden besproken. Het CVB gaat tevens in gesprek met de leerlingenraad en met ouders.

Ieder jaar evalueert de school haar jaarplan om op basis van de evaluatie tot een nieuw plan te komen. Daarnaast hanteert Optimus een systeem van externe en interne auditing. Deze audits geven belangrijke informatie over de ontwikkeling van de school en geven input voor het volgende jaarplan. Een keer in de vier jaar wordt centraal de zelfevaluatie op basiskwaliteit afgenomen.

Optimus legt jaarlijks publiekelijk verantwoording af door het jaarverslag. Een beknopte, toegankelijke versie (factsheet) wordt met alle betrokkenen bij de school gedeeld.

Kwaliteitscultuur

Er is bij Optimus een kwaliteitscultuur die zich kenmerkt door de focus op het primaire proces, de professionele houding van de leraren en directeuren, het inzicht van het CvB op de kwaliteit van de scholen, de gerichtheid op verbetering onder andere door kennisontwikkeling en kennisverdieping. Binnen de organisatie is er veel aandacht voor scholing en onderzoek.

Optimus is een organisatie die de leraar en het kind, leren en onderwijzen, centraal stelt. De mens creëert kwaliteit, een systeem doet dat niet. Een systeem kan wel voortdurende reflectie, kwaliteitsbewustzijn, feedback en ontwikkeling ondersteunen.

4.2 Kwaliteitszorg vanuit de school

Basiskwaliteit

Op BS Oventje gebruiken we het leerlingvolgsysteem LVS. Met behulp van KIIJK! en Zien! wordt de sociaal emotionele ontwikkeling van elke leerling in kaart gebracht. Stelselmatig analyseren de leerkrachten de opbrengsten. Elke tien weken worden ook deze analyses gebundeld voor de schoolbesprekingen. In gezamenlijkheid worden interventies gepleegd, zowel op school-, als groeps- en individueel niveau. Om er zeker van te zijn dat we in beeld houden of we de goede dingen ook op de goede manier doen, worden aanvullend ook andere instrumenten ingezet. De vragenlijsten van WMK-po worden in een cyclus van 4 jaar allemaal afgenomen. De kwaliteitszorg en de manier waarop deze ingericht is, is vastgelegd in het borgingsdocument.

Instrumenten die wij gebruiken en procedures die gevolgd worden:

- Methode gebonden toetsen. Resultaten worden geëvalueerd op groepsniveau en leiden waar nodig tot een aanpassing op groepsniveau.
- CITO Volgsysteem. Resultaten worden besproken binnen de schoolbespreking. Conclusies worden getrokken op school-, groeps- en individueel niveau en leiden tot maatregelen op deze drie niveaus.
- Focus PO.
- Werken Met Kwaliteitskaarten (WMKpo)
- KIIJK!
- Zien!
- Betrokkenheidsmatrix (Focus PO)
- Kindgesprekken en kind- oudergesprekken.

- Ontwikkelgesprekken. Deze worden elk schooljaar gevoerd door de directeur waarbij eventueel afspraken worden gemaakt voor de komende periode en de afgelopen periode wordt geëvalueerd.
- Toetskalender, wordt opgesteld door de Intern Begeleider.
- Na- en bijscholingsplan, dat gebaseerd is op uitkomsten van ontwikkelgesprekken, beleidsvoornemens van de school en beleidsvoornemens van ons bestuur.
- Klassenbezoeken.
- De analyse van de uitslagen van het tevredenheidsonderzoek en vragenlijsten sociale veiligheid. Deze worden elke 2 jaar afgenomen.

Verantwoording en dialoog

Maandelijks ontvangen de ouders en verzorgers een nieuwsbrief. Ook op de site en op Facebook laten we zien wat we op school allemaal doen. Er zijn drie informatieavonden per schooljaar. Ook de OR en MR hebben inbreng bij de inhoud van deze avonden. De leerlingenraad adviseert de OR over het schoolreisje, en de directeur over verbeteringen op school. Jaarlijks bezoekt het CvB de school en spreken de bestuurders alle geledingen. Het CvB voert jaarlijks een ontwikkelgesprek met de directeur. Daarnaast is er contact, ook informeel met het CvB indien gewenst of noodzakelijk. Elke twee jaar wordt de tevredenheid onder ouders, leraren en leerlingen gepeild. De uitkomsten worden geanalyseerd en vertaald naar ambities. Ook in de schoolgids, jaarplan en het schoolplan legt de school verantwoording af. Deze documenten worden ook gedeeld met de onderwijsinspectie.

Kwaliteitscultuur

In het onderwijs staat ontwikkeling en verbetering centraal. Dit geldt niet alleen voor leerlingen, maar ook voor het team. Leerkrachten kunnen heel gemakkelijk gebruik maken van het scholingsaanbod in de Optimus (E-)academie. Sinds twee schooljaren werkt de school met trainers van VeerKrachtGroep. Zij hebben door middel van 'coaching on the job' de professionaliteit van het team vergroot. Ook de directeur en de intern begeleider zijn gecoacht, zij nemen nu het coachen van de leerkrachten over. Het observeren, afleggen van (flits) bezoeken en 'coachen on the job' blijft onderdeel van de teamontwikkeling. Tijdens de teambijeenkomsten blijft het geven van legerichte feedback een ontwikkelpunt, evenals 'het stellen van de juiste vraag'. Deze ontwikkelpunten zijn gekoppeld aan de executieve vaardigheden, met name de flexibele cognitie, inhibitie en metacognitie.

Eigen ambities

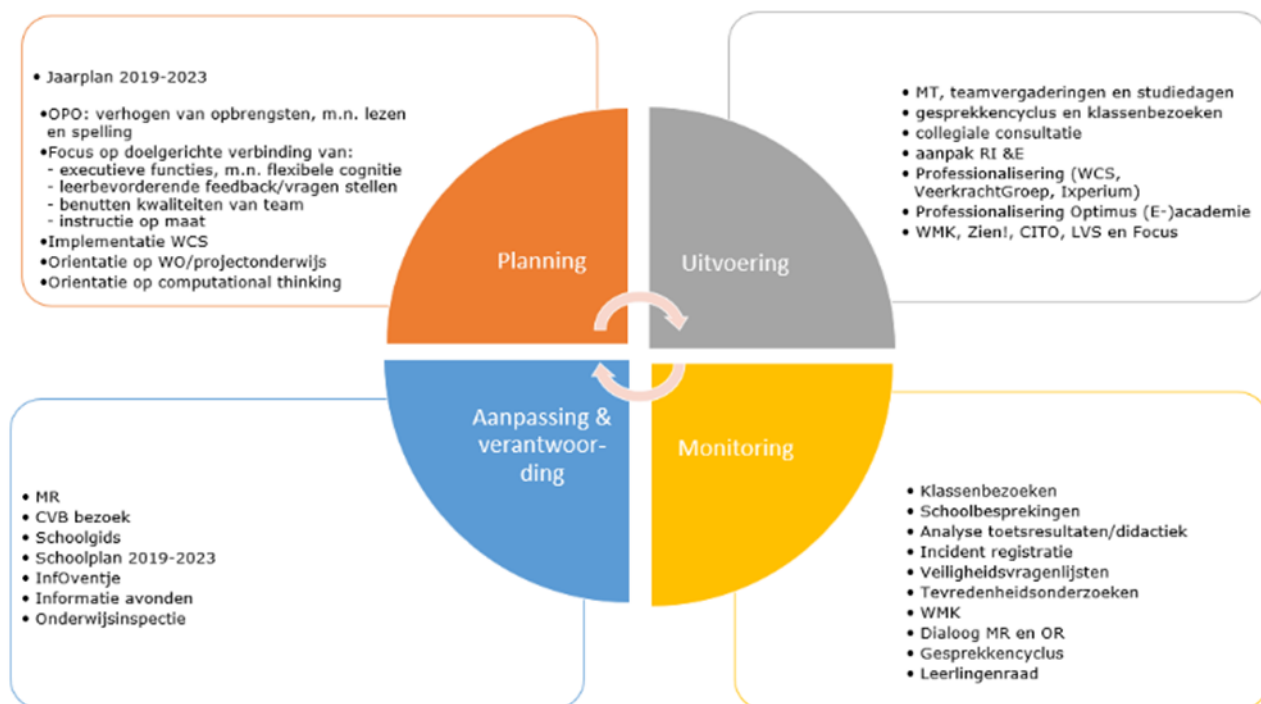
Het ontwikkelen van eigenaarschap bij leerlingen en leraren heeft de afgelopen jaren bovenaan de ambities gestaan. Dat is nog steeds het geval. Hiervoor zetten we bijvoorbeeld ook het Werkconcept Critical Skills in. Een leerkracht wordt geschoold tot WCS coach, en alle teamleden volgen de trainingen. De leerlingenraad organiseert elk schooljaar zelf iets. Afgelopen jaar hebben ze zelf een doedag georganiseerd waarop leerlingen les gaven. Het jaar ervoor hebben ze een lokaal mee opgeknapt en ingericht. Dit doen we vanuit de overtuiging dat we onze leerlingen voor moeten bereiden op hun wereldburgerschap en hun eigen toekomst in het bijzonder. Hiervoor achten we 'computational thinking' van groot belang, vandaar dat we ons dit schooljaar laten begeleiden door het Ixperium. Als het gaat om opbrengsten, gaan we de werkwijze van OPO verder vormgeven en borgen in de organisatie.

Kwaliteitscyclus van BS Oventje

Missie, visie, beloften BS Oventje

- Schoolplan 2019-2023
- Jaarplan 2019-2020
- Schoolgids 2019-2020

2019-2020



5 Algemene informatie

Omgaan met sponsorgelden

Optimus volgt het landelijk convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs sponsoring' dat in 2019 is verlengd tot eind 2019. Na evaluatie zal dit convenant waarschijnlijk in 2020 vernieuwd worden.

In dit landelijk convenant hebben 11 partijen, waaronder de Nederlandse staat, de besturenorganisaties po en vo en de werknemer- en werkgeversorganisaties vastgelegd binnen welke kaders sponsoring van scholen kan plaatsvinden.

De meeste belangrijke punten uit het convenant betreffen:

- Sponsoring in het onderwijs moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke of lichamelijke gesteldheid en ontwikkeling van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en het fatsoen. De sponsor mag geen voordeel trekken uit onkunde of goedgelovigheid van leerlingen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de scholen en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de door de school en het schoolbestuur aan het onderwijs gestelde kwalitatieve eisen.
- De continuïteit van het onderwijs mag niet in gevaar komen doordat op enig moment sponsormiddelen wegvallen.

De (gehele) medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht wanneer de school een sponsorovereenkomst wil aangaan.

Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in de schoolleiding

Per 1 januari 2017 was de verhouding man/vrouw bij directeuren 40% man en 60% vrouw. Optimus kent per 1 januari 2019 een verdeling van 25% man en 75% vrouw.

Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

De AVG is op Optimus-niveau opgepakt door de privacy-taskforce. Namens zeven schoolbesturen zorgen zij voor nodige informatie en afspraken die de besturen in de eigen organisatie verder implementeren en borgen.

6 De ambities op een rij

Elk jaar doorloopt het team een cyclus, waarin de ontwikkeling geëvalueerd wordt en nieuwe ontwikkelpunten vastgesteld worden. Deze worden vastgelegd in het jaarplan. Het jaarplan 2019-2020 is klaar, en als bijlage toegevoegd. Ook de volgende drie jaarplannen zullen aan dit schoolplan toegevoegd worden.

Bijlage 1: Instemming schoolplan 2019-2023

Namens de MR van BS Oventje

Plaats: Zeeland

Datum: 23-9-2019

Maria van Dongen,

Voorzitter MR van BS Oventje

Vaststelling schoolplan 2019-2023

Schoolbestuur Optimus

Plaats:

Datum:

Drs. H. van de Ven

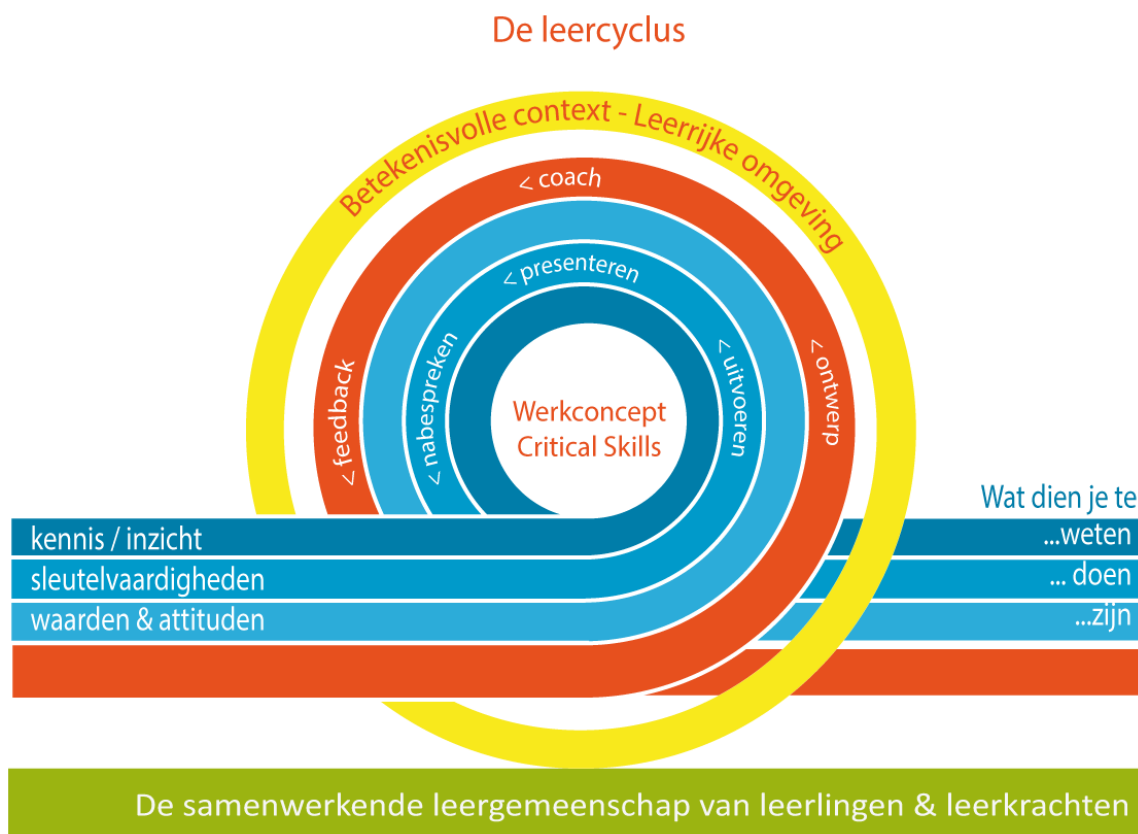
Voorzitter CVB Optimus

Bijlage 2: De beloften uit het koersplan en het beleidsstuk WCS

Belofte 1 - Ieder kind wordt gezien en gehoord.

'Ieder kind wordt gezien en gehoord'. Het is het motto van WCS. 'Wat zie je?', 'Wat hoor je?'. Het zijn letterlijk de basisvragen die we onze leerlingen stellen om ze op weg te helpen. WCS biedt werkvormen en tools die ervoor zorgen dat ieder kind daadwerkelijk gezien en gehoord wordt én zich gezien en gehoord weet.

Bij WCS ligt de focus op de eigenheid van het individu. Iedere leerling mag zichzelf zijn. Ons basisuitgangspunt is dat iedereen uniek is en goed zoals hij/zij is. WCS maakt ook nooit verschil tussen sterk en zwak. Ieder kind heeft zijn eigen route, voor iedere leerling geldt een eigen leercyclus.



In die leercyclus is het voor ons vanzelfsprekend dat leerlingen zich breed ontwikkelen. Rekenen, taal en lezen horen daarbij. Maar vaardigheden, talenten en gedrag net zo goed. De maatschappij van nu vraagt om kennis, zelfbewustzijn, onderscheidingsvermogen, zelfstandigheid, flexibiliteit, creativiteit, verantwoordelijkheid en vooral het vermogen om samen te werken. Daar bereiden we onze leerlingen met WCS op voor.

Belofte 2 - Ontwikkeling vindt plaats in verbinding tussen kind, ouders en school.

Binnen WCS is de klas het belangrijkste instrument om te leren. Kinderen ontwikkelen zich namelijk niet alleen individueel, maar vooral ook met elkaar. De klas moet die veilige omgeving zijn waar kinderen zich kunnen en durven te ontplooiën. Ze moeten zich er veilig genoeg voelen om zichzelf te laten zien én om zich te verbinden met anderen. Veel tijd en aandacht gaat in WCS naar het bouwen van een 'samenwerkende leergemeenschap'. Het is een krachtige klassencultuur waaraan doelgericht wordt gewerkt door leerkrachten, leerlingen én ouders. WCS helpt hierbij door onder andere inzet van community builders, teamrollen en de groepsovereenkomst.

De samenwerkende leergemeenschap wordt ontworpen om leren mogelijk te maken. Om het leren en werken van iedereen te ondersteunen. In die veilige omgeving is sprake van oprechte betrokkenheid en eigenaarschap. Termen als 'thuis voelen', 'plezier', 'respect', 'dialogoog' en 'successen delen' passen bij WCS. De samenwerking tussen leerlingen, leerkrachten en ouders staat voorop.

Belofte 3 - In een inspirerende omgeving is iedereen eigenaar van zijn leer- en ontwikkelproces.

WCS is als praktijkconcept gebaseerd op het gedachtengoed en de uitgangspunten van essentieel leren. In het werkconcept komen vijf moderne visies op leren samen. Doordat ze in WCS samenhangend worden toegepast, versterken ze elkaar.

Het onderwijs op onze scholen sluit aan op wat kinderen nodig hebben. Vertrouwen in eigen kunnen is daarbij de basis. We bevorderen de zelfstandigheid en zelfredzaamheid van onze leerlingen en werken vanuit respect, verantwoordelijkheid en veiligheid.

Werken met WCS betekent werken volgens de uitgangspunten van:

- Ervarings- en toegepast leren: leren door levensechte ervaringen op te doen, te reflecteren, feedback te ontvangen en leerpunten ook op andere terreinen toe te passen.
- Doel- en resultaatgericht leren: leren door (persoonlijke) doelen neer te zetten voor de beste resultaten met de hoogste kwaliteit en gerelateerd aan landelijke standaarden.
- Probleemgestuurd leren: leren via zorgvuldig ontworpen en samenhangende challenges die individueel, in groepen of klassikaal opgelost worden.
- Leren in een leercultuur: leren van en met elkaar, groeien en samenwerken met de bedoeling jezelf, de ander en de groep op een hoger plan te brengen.
- Leren door verbindingen: leren door in verbinding te zijn met anderen en met inzet van multimedia.

Binnen WCS draait het om de ontwikkeling van hedendaagse sleutelvaardigheden. Kinderen leren naar zichzelf te kijken, verwachtingen te benoemen, kansen te zien. Ze leren er met elkaar om te gaan, met elkaar te werken en daarop te reflecteren. WCS maakt daarbij gebruik van sterke onderwijsvisies. Juist doordat ze in combinatie met elkaar worden toegepast, vormen ze een samenhangende aanpak in de klas. Dat maakt van WCS een manier om krachtige, essentiële leerervaringen vorm te geven.

Belofte 4 - Iedere leraar van Optimus onderzoekt en ontwerpt onderwijs.

WCS zet leerkrachten terug in hun kracht. Er is geen koffer vol met kant-en-klare tools. In plaats daarvan krijgen we de vrijheid en verantwoordelijkheid om ervaringsgerichte leermomenten te ontwikkelen. Dit doen we door middel van Challenges. Deze Challenges komen niet bóvenop het lesprogramma, maar vormen juist het raamwerk om gericht te werken aan leerdoelen.

We doen meer dan kinderen een set van vaardigheden aanleren. De leerarrangementen die we ontwikkelen, moeten passen bij individuele leerdoelen en tegelijkertijd de groep versterken en groepsdynamiek bevorderen. Het kost tijd om dit onder de knie te krijgen, zelfs al kunnen we daarbij putten uit een grote variëteit aan werkvormen (zoals community builders), procedures (zoals Challenges) en tools (zoals de groepsovereenkomst en emotiemeter).

Vervolgens is het aan ons om de leerlingen te coachen en aan het einde van een opdracht feedback te geven. Het woord 'coachen' is hierbij wezenlijk. We ondersteunen het leerproces en kiezen onze rol flexibel: op basis van wát leerlingen nodig hebben en wanneer ze dat nodig hebben.

Belofte 5 - Optimus ontwikkelt zich door tot een kennisintensieve lerende organisatie.

WCS is een dynamisch werkconcept. Het gaat over leren en ontwikkelen, over onderwijs, pedagogisch handelen en vorming. WCS is praktijkgericht en nooit af. Het groeit, verandert, wordt continu verbeterd en bijgestuurd. WCS past bij modern, eigentijds onderwijs. Het vereist van iedereen die ermee werkt een lerende houding. Van onze leerlingen, maar zeker ook van onze leerkrachten, het onderwijsteam, de school en de ouders.

Binnen ons samenwerkingsverband werken we gericht aan kwaliteitsbewaking. We zorgen er op diverse manieren voor dat WCS en ons werken ermee op hoog niveau blijven. Als WCS-scholen binnen Optimus voeren we bijvoorbeeld regelmatig overleg en toetsen we onze werkwijze. Daar zorgen de leden van de werkgroep voor. Op landelijk niveau vervullen onze scholen een actieve rol in het uitdragen van WCS. Andere scholen binnen en buiten Optimus zijn welkom in onze lessen en voor een enthousiaste introductie. Uiteraard trainen we ook nieuwe leerkrachten die instromen in onze WCS-scholen. Daarbovenop komen internationale uitwisselingen met scholen in bijvoorbeeld Schotland. Daar ligt de Europese bakermat van WCS en een belangrijke voedingsbodem voor nieuwe ideeën.

Belofte 6 - Locaties van Optimus zijn zichtbaar verbonden met de omgeving.

Als WCS-scholen handelen we in direct contact met de omgeving. Door onze leerlingen zijn we direct verbonden met het dorp, de wijk of de regio waarin we actief zijn. Vaak levert dit specifieke uitdagingen en kansen op. Omdat WCS uitdrukkelijk gericht is op ieders individuele kracht, zijn WCS-scholen nooit hetzelfde. We spelen in op de lokale omstandigheden en persoonlijke omgeving van onze leerlingen. En houden, ook vandaaruit, rekening met ieders persoonlijke capaciteiten en talenten.

Bijlage 3: jaarplan 2019-2020



Oventje, een wereldschool met oog voor kinderen!

Op basisschool Oventje krijgen leerlingen onderwijs dat past in deze tijd. Het doet recht aan elke leerling en is motiverend, stimulerend, uitdagend en sluit aan bij de interesses en talenten van leerlingen en leerkrachten. De afstemming tussen de te behalen kerndoelen en de verbinding met de interesse en het talent van elke leerling maakt boeiend én kwalitatief goed onderwijs mogelijk. Het resultaat van dit onderwijs is: een school met oog voor kinderen en hoge opbrengsten. Kinderen worden voorbereid op het wereldburgerschap.

Wij willen een school zijn waar we samen met leerlingen, ouders en omgeving bijdragen aan de ontwikkeling van onze leerlingen. Kortom: passend onderwijzen en opbrengsten realiseren. In kleine gemeenschappen is samenwerken binnen de gemeenschap en met nabij gelegen scholen een uitdaging en een noodzaak om onze visie en missie na te streven.

Onze kernwaarden:

Persoonlijke ontwikkeling, ambitie, gezamenlijkheid en verantwoordelijkheid.

Basisschool Oventje valt onder het bestuur van Optimus PO. Sinds 2016 heeft Optimus haar koers bepaald door middel van het koersplan 'Wereldonderwijs!' De ontwikkelingen op BS Oventje staan in directe relatie met dit koersplan. Tevens heeft de school gekozen voor de implementatie van het Werkconcept Critical Skills. Het beleidsplan WCS heeft de beloftes gebaseerd op ditzelfde koersplan. Op het onderhouden en verder ontwikkelen van de samenwerkende leergemeenschap en eigenaarschap ligt aankomend schooljaar de focus. In de bijlage de vertaling van de beloften uit het koersplan naar concreet, waarneembaar gedrag. Met behulp van de ontwikkelde kijkwijzer wordt in kaart gebracht in hoeverre de kwaliteitskenmerken hoorbaar en zichtbaar zijn binnen de school.

In het beleidsplan Werkconcept Critical Skills (WCS) en het schoolplan 2019-2023 staan de volgende beloftes die voortkomen uit het Koersplan Optimus PO geformuleerd:

1. Ieder kind wordt gezien en gehoord.
2. Ontwikkeling vindt plaats in verbinding tussen kind, ouders en school.
3. In een inspirerende omgeving is iedereen eigenaar van zijn leer- en ontwikkelproces.
4. Iedere leraar van Optimus onderzoekt en ontwerpt onderwijs.
5. Optimus ontwikkelt zich door tot een kennisintensieve lerende organisatie.
6. Locaties van Optimus zijn zichtbaar verbonden met de omgeving.

In het schooljaar 2017-2018 is er op BS Oventje een themaonderzoek uitgevoerd conform het huidige waarderingskader van de onderwijsinspectie, om een beeld te krijgen van de kwaliteit van het onderwijs en om zicht te krijgen op wat goed gaat en wat beter kan (doen we de goede dingen en doen we de dingen goed?). Uit deze externe audit kwam naar voren dat de kwaliteit van het onderwijs op school Oventje (binnen het bereik van dit onderzoek) voldoende was, echter over de gehele linie bekeken was het een krappe voldoende.

Het accent van de kwaliteitsverbetering lag op het doelgericht cyclisch planmatig handelen en leren op teamniveau.

Kijkend naar de opbrengsten lag er een verband tussen de kwaliteit van de analyse, afstemmen op instructiebehoeften, leren van leerstrategieën, betrokkenheid van leerlingen en de leerresultaten.

De resultaten op de CITO (eind-)toetsen en het leerlingenaantal stond onder druk. Kortom, de ontwikkeling van de school naar een professionele organisatie (b)leek gestagneerd te zijn.

Om te werken aan een bestendige kwaliteitsverbetering zijn vanuit de VeerKrachtGroep twee begeleiders gedurende de schooljaren 2017-2018 en 2018-2019 actief geweest binnen een scholend begeleidings- en verbetertraject, 'samen verbeteren vanuit eigenaarschap'. Een traject voor het hele team, waarin tegelijkertijd geleerd, gereflecteerd en ontwikkeld kon worden. Praktijk gestuurd leren op de werkplek met als doel: de hele organisatie in beweging, zodat er een duurzame verbetering ingezet zou kunnen worden op het gebied van opbrengsten en kwaliteit van eigentijds onderwijs. Door dit met alle teamleden inclusief MT aan te gaan werd het effect groter. Bouwend aan gezamenlijkheid qua beleid, lijn en ambities. Eigenaarschap van zowel leraren als leerlingen diende hierbij een focuspunt te zijn. Het verbeteren van de professionele aanspreekcultuur diende een van de opbrengsten te zijn.

De concrete speerpunten van dit traject waren:

1. Het doelgericht inzetten van coöperatieve werkvormen
2. Routines en vaart
3. Focus op 80% van de leerlingen
4. Samen sturen op zelfsturing en volharding (zelfregulatie)

In het schooljaar 2018-2019 heeft de focus onder andere gelegen op de leerbevorderende feedback en het stellen van de juiste vragen. Dit is nog volop in ontwikkeling. Deze ontwikkeling zal in de teambijeenkomsten voortgezet worden. Het MT is dit jaar gecoacht in het afleggen van de klassenbezoeken, zodat het 'coachen on the job' voortgang kan vinden.

Het werken met OPO (Opbrengstgericht Passend Onderwijs) heeft het onderwijs versterkt. De zes uitgangspunten van de denk- en werkwijze van opbrengstgericht passend onderwijs, het schema met de vijf onderwijsstrategieën en de vier waarborgen vat onze dagelijkse praktijk duidelijk samen; het biedt een houvast, maakt de praktijk behapbaar, creëert overzicht en focus binnen de brij van alles wat moet. Bovendien geeft het leerkrachten, directie en intern begeleider één betekenisvolle taal om tot de essentie te komen van goed onderwijs en adequate begeleiding.

De vragen: 'Doen we de goede dingen en doen we de dingen goed?', staan elke teambijeenkomst centraal.

Dit jaarplan is tot stand gekomen met data, verzameld tijdens of naar aanleiding van:

- Teambijeenkomsten, m.n. de schoolbesprekingen
- Analyses, o.a. van CITO LOVS, ZIEN, FOCUS
- WMK PO tevredenheidsonderzoeken
- CvB bezoek
- MT vergaderingen, m.n. de tussentijdse evaluatie van jaarplan 18-19

Deze data zijn (deels) geduid met onder andere:

- Team
- MR
- Ouderraad en leerlingenraad
- CvB tijdens CvB bezoek op 28 maart 2019
- Ouders tijdens de evaluatie avond op 28 mei 2019

De doelen zijn geformuleerd en van feedback voorzien door:

- De directeur
- Teamleden en extern begeleider tijdens de studiedag (11 juni 2019)
- MR

De uitvoering, het 'doen' zal geëvalueerd worden

- tijdens de MT vergaderingen
- de studiedagen (m.n. de schoolbesprekingen op 10 september, 7 november, 6 december, 14 februari, 4 mei)
- tijdens het CvB bezoek 2020
- Op 26 juni 2020 worden de nieuwe voornemens van feedback voorzien om als basis voor jaarplan 2020-2021 te dienen



In dit jaarplan ligt de focus dan ook op eigenaarschap. Uit het koersplan 'wereldonderwijs' is een aantal beleidsdoelstellingen gekozen om de ontwikkeling in beeld te brengen.

Beleidsdoelstellingen vanuit het koersplan:

Onderwijs: A:we garanderen een stevige basis:

Wat zien we in 2021 op BS Oventje?

- We werken geïntegreerd en zichtbaar aan kwalificatie, persoonsvorming en socialisatie.
- We leggen horizontale verantwoording af over de opbrengsten op de doeldomeinen kwalificatie, persoonsvorming en socialisatie.
- We halen voldoende opbrengsten op de kerndoelen.
- Alle kinderen laten voldoende vaardigheidsgroei zien.
- De school biedt een breed pakket aan leerlingen om talentontwikkeling te stimuleren.
- Kinderen laten zien wat zij kennen en kunnen.
- De school werkt nauw samen met de omgeving en aantoonbaar aan burgerschap.
- Het leesniveau is aantoonbaar verbeterd.
- Op elke school vindt onderzoekend en ontwerpend leren plaats, waarbij kinderen hun eigen onderzoeksvragen stellen.

2018-2019

- Door op 2 middagen de leerlingen anders te groeperen, is één leerkracht vrijgemaakt worden om Bouw! te begeleiden, maar hebben de taal- en reken coördinatoren ook aan kunnen sluiten bij MT vergaderingen en is er ruimte geweest voor collegiale visitatie.
- Het team heeft zich verdiept in het analyseren van opbrengsten, onder andere door de inzet van FOCUS. De opbrengsten worden cyclisch geanalyseerd, geëvalueerd en passende interventies worden ingezet. (Gijzen en Van Hasselt, 2016)
- De leerlingenraad heeft, door het organiseren van de DOEmiddag laten zien hoe burgerschap er mede uitziet. Zij hebben workshops georganiseerd, gegeven door leerlingen. Ook hebben zij media geregeld, vervolgens hebben zij zelf een filmpje gemaakt voor Landerd TV. Dit illustreert dat zij laten zien wat ze willen en wat ze kunnen.

2019-2020

Wat: We implementeren het Werkconcept Critical Skills

Hoe:

- Alle teamleden hebben aan het einde van het schooljaar minimaal één training gevolgd, één teamlid wordt opgeleid tot WCS-coach.
- Op elke teamvergadering staat WCS op de agenda. (Zie onderwijs C) We benutten de kijkwijzer die de stuurgroep WCS ontwikkeld heeft om de kwaliteitskenmerken zichtbaar, hoorbaar en merkbaar te versterken op BS Oventje. (Zie bijlage WCS)

Wat: We onderzoeken of het onderzoekend leren, door middel van MAAK-onderwijs, past bij de school.

Hoe:

- Het Ixperium begeleidt het team. Op de jaarplanning komt zowel de scholing als het in de klas verkennen van de werkwijze terug op de studiedagen. Op 26 juni nemen we een besluit over de implementatie.

Wat: We verhogen de resultaten dermate dat we de ambitie waar maken. Dit wil zeggen dat we in focus PO een (verhoogde) VIX willen behalen van 70-40 op de volgende vakken: rekenen, spelling, begrijpend lezen. Voor technisch lezen is de ambitie op 65-35 blijven staan vanwege de achterstand die er was. We zien spelling als het meest zorgwekkende vak momenteel.

Hoe:

- In de grote schoolbespreking bleek dat spelling meer aandacht nodig heeft. De resultaten lopen terug. Passende interventies zijn gezamenlijk vastgesteld. Teamleden hebben zich ingeschreven voor scholing.
- Groep 4 en 5 hebben een zorgwekkende ontwikkeling doorgemaakt. Zij lijken onvoldoende geprofiteerd te hebben van het aanbod. In deze groepen zijn specifieke onderwijsbehoeften. Hierop zetten we 'taakspel' en 'rots en water' in.
- Voor de leerkrachten is er extra ondersteuning en aandacht voor de ontwikkeling van de didactische vaardigheden.
- Teambreed zijn er afspraken gemaakt over de inzet van het hardop verwoorden van denkprocessen en strategieën gekoppeld aan het geven van doelgerichte feedback. Versterkt door de inzet van coöperatieve werkvormen moet dit leiden tot routines voor doelgericht werken en leren.

Check:

- Op de agenda voor de studiedagen staan evaluatie van WCS, MAAK onderwijs en schoolbesprekingen.
- Tijdens de kleine en grote schoolbespreking wordt de effectiviteit van de interventies m.b.t. opbrengsten geanalyseerd en indien mogelijk aangevuld.
- De IB-er is minimaal drie maal per week in de groep aanwezig voor taakspel en 'rots en water'. Ook de directeur legt klassenbezoeken af in het kader van 'coaching on the job'. De taal coördinator gaat observeren en bespreekt deze observaties met leerkrachten en MT.

Onderwijs C: We versterken het eigenaarschap van leerlingen

Wat zien we in 2021?

- Competentie, verbondenheid en autonomie zijn onderdeel van het onderwijsleerproces.
- Leraren hebben kennis van de ontwikkeling van eigenaarschap bij leerlingen en weten op welke wijze ze dat kunnen stimuleren.
- Leraren professionaliseren zich op het vlak van eigenaarschap bij kinderen.
- Leerlingen laten een aantoonbare ontwikkeling zien op de domeinen: autonomie, motivatie, zelfsturing, executieve en metacognitieve vaardigheden (leren leren) en samenwerken.

2017-2018

- Uit de audit (oktober 2017) bleek dat zowel het eigenaarschap bij leerlingen en bij leerkrachten onvoldoende ontwikkeld is. Hierna is een verbetertraject gestart, onder begeleiding van bureau Veerkracht, om de ontwikkeling op gang te brengen en te houden. Het geven en ontvangen van ontwikkelingsgerichte feedback en het verbeteren van de gesprekstechnieken met kinderen namen een belangrijke plaats hierbij in. De activerende werkvormen werden ingezet om ook de didactische vaart en routines te vergroten.

2018-2019

- In drie periodes is de teamscholing voortgezet, met als doel het groeien van zelfstandig (ver)werken naar zelfverantwoordelijk leren en het bevorderen van de zelfregulatie. De executieve vaardigheden

responsinhibitie, cognitieve flexibiliteit hebben een theoretische onderbouwing gekregen. Door de doelgerichte feedback zijn leerkrachten in staat om situaties te creëren die een appel doen op deze vaardigheden.

- In groep 7-8 is niet meer gewerkt met een door de leerkracht aangeleverde weektaak. De inzet van 'snappet' geeft de mogelijkheid om individueel te automatiseren of te verdiepen. Daarnaast bepaalt de leerling in overleg met de leerkracht waar de focus op ligt.

2019-2020

Wat: De ingezette vergroting van het eigenaarschap wordt voortgezet.

Hoe:

- In groep 5 t/m 8 worden de gesprekken met ouders en kinderen gevoerd.
- In alle groepen wordt gewerkt met elementen van het WCS.
- In de teamvergadering is standaard aandacht voor WCS. Wat wordt er van de leerkrachten verwacht? Wat van de leerlingen? Good practises worden gedeeld, terwijl de werkgroep WCS ook vastlegt wat de afspraken zijn waar iedereen zich aan dient te houden.
- In het team wordt de leerkrachtrol zoals omschreven in het beleidsplan verder vorm gegeven onder aansturing van de werkgroep.
- De leerlingenraad gaat weer een specifieke activiteit organiseren. Zij regelen de activiteit, de (ouder)hulp, de aandacht van de media.

Check:

- Tijdens teambijeenkomsten standaard WCS op de agenda
- De leerlingenraadvergaderingen onder aanvoering van de directie staan gepland

Onderwijs E: we maken het onderwijs toekomstgericht

Wat zien we in 2021?

- Elke medewerker binnen Optimus kent de inhoud van de 21^e eeuwse vaardigheden en weet deze toe te passen in haar lessen. Het repertoire van de leraar is daartoe vergroot.
- Op BS Oventje is onderwijs met betrekking tot mediawijsheid, informativaardigheden en computational thinking zichtbaar. Kinderen snappen waarom 'devices' doen wat ze doen. Ze kunnen in eenvoudige processen verschillende stappen onderscheiden en hebben ervaring opgedaan met onderwerpen als programmeren en coderen. Kinderen zijn zich bewust van hun eigen rol online.
- De leraar beschikt over de digitale basisvaardigheden om ict in het onderwijs effectief in te zetten in lessituaties én in de onderwijsorganisatie en om zich nieuwe ict-toepassingen snel eigen te maken. De leraar voelt zich competent en is voldoende ict-geletterd.
- Met behulp van optimale inzet van ict doen we in ons onderwijsaanbod recht aan verschillen in talenten en ontwikkelingsbehoeften van leerlingen.
- Door deelname aan het iXperium wordt gewerkt aan een gedeelde innovatie- en onderzoeksagenda met de lerarenopleiding en betrokken scholen.

2018-2019

- Op de aanwezige devices werkt groep 7-8 met snappet. De leerkrachten 7-8 zijn geschoold en nemen deel aan PLG Snappet.
- Het team werkt in share-point, en met Aerobe en WOOW.

2019-2020

Wat: Alle teamleden vergroten de digitale geletterdheid en beschikt over de digitale basisvaardigheden. Computational thinking is een focuspunt voor de school, gelet op de gewenste profilering van de school.

Hoe:

- Voor alle eigen en schooldocumenten wordt de sharepoint omgeving door alle teamleden benut.
- Verslagen vergaderingen/werkgroepen/groepsinformatie worden opgeslagen in share-pointomgeving.
- De ICT coördinator ontwikkelt een beleidsplan ICT in samenspraak met MT.
- Alle leraren en leerlingen werken met aerobe voor de leeromgeving.

Check:

- Maandelijks sluit de ICT coordinator aan bij de MT vergadering.
- Studiedagen op / met Ixperium zijn gepland.

Professioneel kapitaal C: we maken optimaal gebruik van het talent van de professional

Wat zien we in 2021?

- Medewerkers zijn zich bewust van hun talenten.
- We hebben inzicht in welke talenten we in huis hebben.
- We benutten structureel de talenten in de groep, op school en op organisatieniveau.
- Er is bepaald welke functies en talenten cruciaal zijn op de langere termijn.
- Er zijn (interne) opleidingsprogramma's voor cruciale functies.
- Er is een grotere diversiteit te zien onder het onderwijzend personeel.
- De school begeleidt nieuwe medewerkers structureel in hun ontwikkeling.

2018-2019

- Gedurende twee middagen per week zijn de 50 leerlingen over twee groepen verdeeld, waardoor er ruimte ontstond om 'modeling en scaffolding' toe te passen, (groepjes) kinderen extra te begeleiden of coördinatoren klassenbezoeken af te laten leggen. Ook hebben de leerkrachten elkaar van feedback voorzien m.b.t hun pedagogisch en didactisch handelen.
- In de leerling gesprekken is het benutten van talenten een vast gespreksonderwerp. In de lessen is er veel aandacht besteed aan de executieve vaardigheden (m.n. inhibitie en cognitieve flexibiliteit).

2019-2020

Wat: Alle teamleden hebben talenten. Deze hebben we individueel en gezamenlijk vastgesteld.

Hoe:

- Deze gaan we concreet benutten. De collega met sterk analytische talenten gaat collega's en MT ondersteunen bij het analyseren van opbrengsten, degene met een organisatorisch talent ondersteunt bij het klassenmanagement enz.
- Zowel op teamniveau als op individueel verzoek is bijscholing vastgelegd.

Check: Op 26 juni 2020 evalueren we deze werkwijze.

Middelen en huisvesting B: onze schoolgebouwen zijn duurzaam en uitnodigend

Wat zien we in 2021?

Het schoolgebouw en de schoolomgeving hebben een duurzame uitstraling:

- Stichting Optimus staat garant voor goed onderhoud en verzorgde schoolgebouwen en schoolomgevingen.
- Het schoolgebouw is veilig en voor kinderen aansprekend ingericht.
- Het binnenklimaat en de hygiëne in de klaslokalen is op peil.
- De school is zuinig met energie en gericht op duurzaamheid.

2018-2019

- Op studiemomenten is tijd gereserveerd voor de inrichting en de uitstraling van het gebouw. In de school zijn bij elk lokaal whiteboards die gebruikt worden als leeretalage.

2019-2020

Wat: De uitstraling van het gebouw wordt verder verbeterd. Ondanks dat het gebouw bijna 200 jaar oud is, moet de uitstraling toekomstgericht zijn.

Hoe:

- In de centrale gang wordt een beweegpad (sensory path) aangelegd. Teamleden en leerlingenraad worden betrokken bij de uitvoering. De leerlingenraad promoot deze.
- Tijdens teambijeenkomsten is gestructureerd aandacht voor de wijze waarop het gebouw gebruikt wordt.

Bijlage WCS

De stuurgroep WCS heeft een kijkwijzer ontwikkeld om in beeld te krijgen en te houden in hoeverre de onderstaande kwaliteitskenmerken zichtbaar en hoorbaar zijn binnen de school. In dit schooljaar ligt de focus op :

1 Wat de school doet en laat zien:

- ✓ Leerlingen, leraren en directie zijn betrokken, enthousiast en gemotiveerd. Er is plezier in leren!
- ✓ Leerlingen en leraren leren en werken respectvol met elkaar.
- ✓ Leraren en leerlingen zijn tegelijkertijd aan het werk.
- ✓ De pedagogische benadering ondersteunt de didactiek en wordt geïntegreerd.
- ✓ Het team en de directie hebben een gezamenlijke focus en werken samen.
- ✓ De samenhangende visie op leren, Critical Skills en fundamentele attituden zijn herkenbaar in de school.
- ✓ Er wordt gewerkt aan de toekomst van leerlingen voor in de 21e eeuw.
- ✓ Ouders worden betrokken.
- ✓ Werkwijze, gereedschappen en werkprocedures zijn "passend" bij de persoonlijke ontwikkeling van alle kinderen.
- ✓ Verdiepend leren vindt plaats door activiteiten die gericht zijn op groei en begrip en het zoeken naar persoonlijke betekenissen.

2 Wat leerlingen doen en laten zien:

- Leerlingen:
- ✓ zijn betrokken, gemotiveerd, respectvol, onderzoekend, enthousiast.
 - ✓ evalueren en reflecteren op gedrag en werk.
 - ✓ laten zien wat ze geleerd hebben.
 - ✓ ontwikkelen goed burgerschap, mondiale gerichtheid, het in balans-zijn als persoon.

3 Wat leerkrachten doen en laten zien:

- Leerkrachten:
- ✓ zijn model, gids, coach, instructeur en ondersteunen het leerproces.
 - ✓ ontwerpen, samen met leerlingen, het leerproces.
 - ✓ gaan uit van doelgericht leren die de groeps cultuur, het curriculum, de monitoring en het assessment aanstuurt.
 - ✓ zijn betrokken, gemotiveerd, respectvol, enthousiast en in dialoog met de leerlingen.

4 Wat de groep doet en laat zien:

- ✓ Er wordt in teams gewerkt. Er worden "academische" en real-life vraagstukken creatief opgelost.
- ✓ Er is een systematische evaluatie en reflectie op wat wordt gedaan en wat wordt geleerd.
- ✓ Er is een focus gericht op kwaliteit.
- ✓ Er is een gedeelde verantwoordelijkheid en eigenaarschap van het gezamenlijk leren en van de klasgemeenschap.