

# Schoolplan 2020-2024



## **OBS 't Kofschip** **PAPENDRECHT**



# Inhoud

<b>Inhoud .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Inleiding .....</b>	<b>6</b>
1.1 Voorwoord.....	6
1.2 Doel en functie .....	6
1.3 Procedures.....	7
<b>2. Schoolbeschrijving .....</b>	<b>8</b>
2.1 Inleiding .....	8
2.2 Schoolgegevens .....	8
2.3 Kenmerken van het personeel .....	8
2.4 Kenmerken van de leerlingen en de ouders.....	9
2.5 Sterkten en aandachtspunten .....	11
2.6 Landelijke ontwikkelingen .....	11
<b>3. Grote ontwikkeldoelen .....</b>	<b>13</b>
3.1 Onderwijskundig beleid: toekomstbestendig onderwijsaanbod.....	13
3.2 Onderwijskundig beleid: afgestemd onderwijsaanbod.....	14
3.3 Personeelsbeleid: duurzame ontwikkeling.....	15
3.4 Organisatiebeleid: veiligheid en welbevinden .....	16
3.5 Organisatiebeleid: educatief partnerschap .....	16
3.6 Organisatiebeleid: kindcentrum 't Kofschip .....	17
3.7 Financieel beleid: gezonde situatie .....	17
3.8 Kwaliteitsbeleid: professionele kwaliteitscultuur .....	18
<b>4. Onderwijskundig beleid .....</b>	<b>20</b>
4.1 De missie van de school.....	20
4.2 De visie van de school.....	20
4.3 De kernwaarden van de school .....	20
4.4 Levensbeschouwelijke identiteit .....	21
4.5 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling .....	22
4.7 Leerstofaanbod.....	23
4.8 Vakken, methodes, observatie- en toetsinstrumenten.....	23
4.9 Les- en leertijd .....	24
4.10 Pedagogisch handelen .....	25
4.11 Didactisch handelen .....	25
4.12 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen.....	26
4.13 Zorg en begeleiding .....	27

4.14 Afstemming .....	28
4.15 Extra ondersteuning .....	28
4.16 Opbrengstgericht werken .....	29
<b>5. Personeelsbeleid .....</b>	<b>31</b>
5.1 Integraal Personeelsbeleid .....	31
5.2 Bevoegde en bekwame medewerkers .....	32
5.3 Professionalisering.....	32
5.4 Gesprekkencyclus .....	34
5.5 Werving en selectie .....	35
5.6 Introductie en begeleiding .....	35
5.7 Taakbeleid.....	35
5.8 Verzuimbeleid.....	36
5.9 Mobiliteitsbeleid.....	36
5.10 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.....	36
5.11 Ontwikkelpunten 2020-2024.....	36
<b>6. Organisatiebeleid .....</b>	<b>37</b>
6.1 Organisatiestructuur.....	37
6.2 Groeperingsvormen.....	37
6.3 Het schoolklimaat .....	37
6.4 Veiligheid .....	37
6.5 Arbobeleid .....	38
6.6 Interne en externe samenwerking .....	38
6.7 Overgang PO-VO.....	39
6.8 Privacybeleid.....	39
6.9 Voor- en vroegschoolse educatie .....	39
6.10 Voor-, tussen- en naschoolse opvang.....	39
6.11 Ontwikkelpunten 2020-2024.....	39
<b>7. Financieel beleid .....</b>	<b>41</b>
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken .....	41
7.2 Externe geldstromen .....	41
7.3 Interne geldstromen.....	41
7.4 Sponsoring .....	42
7.5 Begrotingen .....	42
7.6 Ontwikkelpunten 2020-2024.....	43
<b>8. Kwaliteitsbeleid .....</b>	<b>44</b>
8.1 Kwaliteitszorg .....	44

8.1 Kwaliteitszorgsysteem .....	45
8.2 Kwaliteitscultuur.....	47
8.3 Verantwoording en dialoog.....	47
8.6 Wet- en regelgeving .....	48
8.7 Inspectiebezoeken.....	48
8.8 Ontwikkelpunten 2020-2024.....	48
<b>9. Koersplan Stichting OPOPS .....</b>	<b>50</b>
<b>10. Planning doelen 2020-2024.....</b>	<b>52</b>
<b>11. Literatuurlijst .....</b>	<b>55</b>
<b>12. Formulier "Instemming met schoolplan" .....</b>	<b>56</b>
<b>13. Formulier "Vaststelling van schoolplan" .....</b>	<b>57</b>

# 1. Inleiding

## 1.1 Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan 2020-2024 van onze school. Het schoolplan geeft sturing aan ons onderwijs en het planmatig werken aan de verbetering van onze onderwijskwaliteit. In het schoolplan wordt beschreven wat de beoogde ontwikkelingen van de school ten aanzien van het onderwijskundig-, personeels-, organisatie-, financieel en kwaliteitsbeleid zijn. We vinden het belangrijk om tot breed gedragen ontwikkelingen te komen. Daarom is bij de totstandkoming van dit schoolplan de inbreng van diverse betrokkenen, zoals teamleden, leerlingen, ouders en externe samenwerkingspartners benut. Met elkaar hebben we een zo compleet mogelijk beeld van wat onze leerlingen nodig hebben om zich optimaal te ontwikkelen. Om de omvang van dit plan te beperken wordt op meerdere plaatsen verwezen naar beleidsdocumenten en protocollen die op school beschikbaar zijn.

## 1.2 Doel en functie

Ons schoolplan is in eerste instantie een intern instrument om onszelf houvast te bieden bij het maken van beleidskeuzes en de planning van de uitvoering van deze keuzes. Voor het opstellen van het schoolplan hebben we onze personeels-, leerlingen- en ouderpopulatie geanalyseerd en onze missie, visie en kernwaarden herijkt. Op basis hiervan zijn de doelen en ambities met betrekking tot de diverse beleidsterreinen voor de komende vier jaar opgesteld. Om de ontwikkelingen doel- en planmatig te laten verlopen worden de doelen en ambities van het vierjarige schoolplan door middel van prioritering vertaald naar vier jaarplannen. Gedurende en na afloop van een jaarplanperiode evalueren we of de gestelde doelen en ambities zijn bereikt. De bevindingen worden vastgelegd in het jaarverslag op basis waarvan een volgend jaarplan wordt opgesteld. Teamleden, leerlingen, ouders en externe samenwerkingspartners worden bij dit proces betrokken. Op basis van het schoolplan, de daaraan gerelateerde jaarplannen en jaarverslagen wordt per beleidsterrein inzichtelijk wat we beloven (fase 'to plan'), hoe we dit doen (fase 'to do') en wordt in beeld gebracht of we doen wat we beloven (fase 'to check') en borgen of verbeteren we de ingezette ontwikkelingen (fase 'to act').

Het geheel van plannen, uitvoeren, evalueren en rapporteren vormt het tweede doel van dit schoolplan: verantwoording afleggen aan zowel de ouders als het bestuur van de stichting waartoe 't Kofschip behoort, Stichting Openbaar Primair Onderwijs Papendrecht Sliedrecht. Ook dient het schoolplan als verantwoordingsdocument voor de Inspectie van het Onderwijs. Het plan is afgestemd op het strategisch beleidsplan van Stichting OPOPS en voldoet het aan de voorschriften die de Wet op het primair onderwijs stelt.

### 1.3 Procedures

Voor de vorming van dit schoolplan zijn diverse bronnen geraadpleegd om een zo compleet mogelijk beeld van de benodigde ontwikkelingen te verkrijgen:

- Externe audit uitgevoerd door de Inspectie van het Onderwijs (juni 2018).
- Tevredenheidsonderzoeken onder de leerlingen, medewerkers en ouders door S2 Onderzoek en Advies (maart 2019).
- Externe audit uitgevoerd door Expertis (oktober 2018).
- Interne audits aan de hand kijkwijzers (2018-2020).
- Evaluaties en jaarverslagen (2018-2020).
- Trendanalyses op leerling-, groeps- en schoolniveau aan de hand van Focus PO en de screeningsanalyses van Harry Janssens (2019-2020).
- Het Koersplan van Stichting OPOPS (juli 2020).

De missie en visie van de school zijn samen met de teamleden vormgegeven. Vanuit de breed gedragen visie en missie zijn grote doelen voor het schoolplan vastgesteld. Het werken aan de doelen gebeurt planmatig aan de hand van een vastgestelde prioritering. Het schoolplan is vervolgens uitgewerkt door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad en bestuurder.

Uitgangspunt voor dit schoolplan zijn onze leerlingen, ons team, onze ouders en de sterkten en aandachtspunten van onze school. In hoofdstuk 2 worden deze kenmerken beschreven. In hoofdstuk 3 worden vervolgens de grote ontwikkel- en subdoelen op de diverse beleidsterreinen vermeld. In hoofdstuk 4 tot en met 8 worden de grote ontwikkel- en subdoelen in de context van deze beleidsterreinen geplaatst. In hoofdstuk 4 staat hierbij het onderwijskundig beleid centraal. In hoofdstuk 5 komt het personeelsbeleid aan bod. Hoofdstuk 6 richt zich op het organisatiebeleid. In hoofdstuk 7 wordt ingegaan op het financieel beleid en in hoofdstuk 8 wordt het kwaliteitsbeleid uiteengezet. Gezien de relatie tussen ons schoolplan en het strategisch beleidsplan van Stichting OPOPS zijn in hoofdstuk 9 de ambities van het strategisch beleidsplan opgenomen. In hoofdstuk 10 volgt tenslotte de planning van onze doelen.

## 2. Schoolbeschrijving

### 2.1 Inleiding

De afgelopen jaren zijn er veel nieuwe ontwikkelingen bij 't Kofschip doorgevoerd. De functies van directeur, intern begeleider en onder- en bovenbouwcoördinator zijn stabiel ingevuld. Het leerkrachtenteam heeft meer rust gekregen om zich te focussen op de ontwikkeling van het onderwijsaanbod en dit verder af te stemmen op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. De toestroom van leerlingen heeft de krimp van de afgelopen jaren omgebogen in een voorzichtige, lichte groei, waardoor de school weer 8 groepen kent. Dit vormen fijne uitgangspunten voor deze nieuwe schoolplanperiode.

### 2.2 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	OPOPS
Algemeen directeur:	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:	OBS 't Kofschip
Algemeen directeur:	Sandra Kraaijeveld
Adres + nummer:	Zuidkil 57
Postcode + plaats:	3356 DA
Telefoonnummer:	078-6441555
E-mail adres:	skraaijeveld@bskofschip.nl
Website adres:	www.bskofschip.nl

### 2.3 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit een directeur. De directie vormt samen met de intern begeleider en bouwcoördinatoren het managementteam (MT) van de school. Het team bestaat uit:

- 1 directeur
- 1 intern begeleider
- 2 bouwcoördinatoren (1x OB, 1x BB)
- 2 voltijd groepsleerkrachten
- 11 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 1 administratief medewerker



De intern begeleider en bouwcoördinatoren hebben tevens een groepsverantwoordelijkheid.

Van de 16 medewerkers zijn er 13 vrouw en 3 man. De leeftijdsopbouw wordt weergegeven in tabel 2.1.

Tabel 2.1

*Leeftijdsopbouw team OBS 't Kofschip (01-09-2020)*

Per 1-9-2020	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		5	
Tussen 50 en 60 jaar		2	
Tussen 40 en 50 jaar	1	2	
Tussen 30 en 40 jaar	3		1
Tussen 20 en 30 jaar		2	
Jonger dan 20 jaar			
<b>Totaal</b>	4	11	1

Kenmerkend voor zowel het managementteam als het onderwijzend en onderwijs ondersteunend personeel is, dat zij naast het werken vanuit hun ervaring, ook geschoold willen blijven worden met betrekking tot actuele inzichten op onderwijsgebied.

## 2.4 Kenmerken van de leerlingen en de ouders

Onze school wordt bezocht door kinderen van 4 t/m 12 jaar. Op 01-10-2019 (teldatum) telde de school 157 leerlingen. Door de toegenomen onder- en zij-instroom staat de prognose voor de teldatum 01-10-2020 op 178 leerlingen.

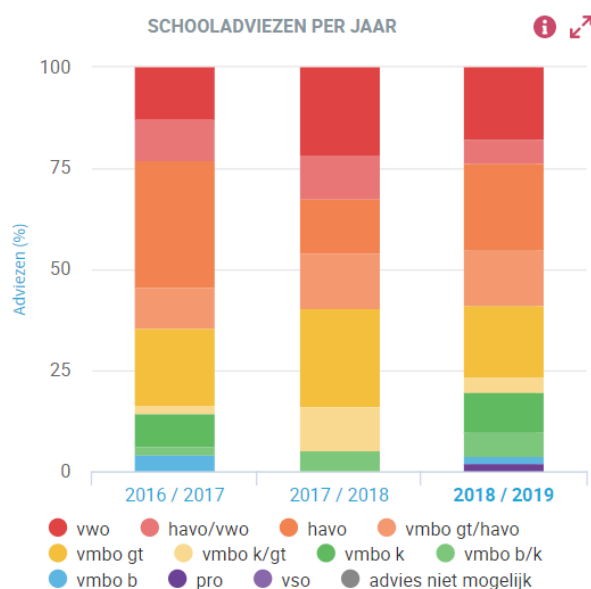
De leerlingen komen met name uit de wijk waarin de school staat: de Oostpolder (87%). In deze wijk, die nog wordt uitgebreid met koopwoningen, staan met name (duurdere) koopwoningen (78%) en (sociale) huurwoningen (20%). De diversiteit in de wijk is ook kenmerkend voor de leerlingenpopulatie. De overige leerlingen (13%) komen uit omliggende wijken en uit de omliggende plaatsen Sliedrecht en Dordrecht. Ook deze groep kenmerkt zich door diversiteit. De zij-instroom die gedurende schooljaar 2019-2020 op gang is gekomen, betreft naast leerlingen die door verhuizing in de wijk zijn komen te wonen ook leerlingen uit andere wijken binnen Papendrecht.

In 2019 had ongeveer 3% van de leerlingen een gewicht. Gezien de wetgeving op de privacy is het niet toegestaan om kenmerken van het opleidingsniveau van de ouders weer te geven. Kenmerkend voor de ouderpopulatie is dat deze steeds meer betrokken raakt bij de school en meedenkt en meedoet om de school verder te ontwikkelen. Naast de ouderraad en medezeggenschapsraad zijn er ook enkele ouders die als vaste vrijwilliger aan de school zijn verbonden.

De laatste jaren merken we dat de diversiteit binnen onze leerlingenpopulatie toeneemt. Aan de ene kant stromen er kinderen in die een grotere ondersteuningsbehoefte hebben ten aanzien van met name taal, zelfredzaamheid en zelfstandigheid. Aan de andere kant wordt de school ook steeds meer bezocht door kinderen die behoefte aan uitdaging met betrekking tot het gehele onderwijsaanbod hebben. De behoefte in het aanbod aan onze basisgroep ligt

hoger dan gemiddeld. Om de kwaliteit van het onderwijs hoog te houden nemen we deze ontwikkelingen van de leerlingenpopulatie mee in ons schoolplan, zodat het welbevinden en de betrokkenheid van alle leerlingen gewaarborgd blijft. Wij vinden het belangrijk dat er gedifferentieerd wordt in al onze groepen. Het uitvoeren van de methode vinden wij niet voldoende. Voor een optimale ontwikkeling van de leerlingen en de te bereiken doelen, worden de methodelessen aangepast. In bijna alle groepen is de basisinstructie van een hoger niveau, maar wordt tegelijkertijd ondersteuning aan de leerlingen die hier behoefte aan hebben geboden. Daarnaast bieden we een verdiept en verrijkt aanbod voor de meer- en hoogbegaafde leerlingen.

De diversiteit van de populatie komt ook tot uitdrukking in de door- en uitstroomcijfers. Waar er soms leerlingen doubleren, versnellen er ook. Soms door een klas over te slaan, soms door lesstof van één of meerdere vakken uit (en in) een volgende jaargroep aangeboden te krijgen. Op basis van de leerlingenpopulatie en het geboden onderwijs mag worden verwacht dat 90% van de leerlingen uitstroomt naar vmbo kb of hoger waarvan 20% van de leerlingen naar het vwo. In onderstaande figuur is te zien dat het percentage van 90% vmbo kb of hoger ruim wordt bereikt. Ten aanzien van het percentage leerlingen dat naar het vwo doorstroomt, kan worden geconcludeerd dat het percentage in schooljaar 2016-2017 niet werd bereikt, maar de twee schooljaren daarna wel. Van de leerlingen met een havo/vwo-advies stromen ook ieder jaar leerlingen in het tweede leerjaar door naar het vwo. Ten aanzien van schooljaar 2016/2017 werd zo alsnog het percentage van 20% bereikt.



Figuur 2.1 Schooladviezen vanaf schooljaar 2016/2017 (Ultimview, augustus 2020).

## 2.5 Sterkten en aandachtspunten

Op basis van de kenmerken van het personeel, de leerlingen en de ouders zien we in het kader van ons nieuwe schoolplan voor de komende vier jaar een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern). Daarnaast zijn er ook andere aspecten die een rol spelen binnen de school. Deze hebben we gebundeld in tabel 2.2 op de volgende pagina en zullen worden meegenomen in ons beleid en onze beleidskeuzen.

Tabel 2.2

*Sterkten en aandachtspunten OBS 't Kofschip*

STERKE KANTEN SCHOOL	AANDACHTSPUNTEN SCHOOL
Betrokken, ontwikkelingsgericht team met verschillende specialisaties	Betrokkenheid kan leiden tot overbelasting teamleden
Sfeer, vertrouwen en oplossingsgerichtheid binnen het team	Borgen en nakomen van afspraken
Stabiliteit managementteam	Taakverdeling nog niet passend bij ieders rol en verantwoordelijkheid
Missie en visie worden gedragen door het team	Nog geen doorgaande lijn sociaal-emotioneel leren
Zorgstructuur (o.a. schoolbrede aanpak m.b.t. analyseren opbrengsten)	Nog een beperkt aanbod cultuurontwikkeling
Aanbod plusgroep	Resultaten begrijpend lezen onder ambitie
Open communicatie en samenwerking met ouders en externen (o.a. SWV en OT)	Beleidsdocumenten, website en Scholen op de kaart nog niet up to date
Nieuw meubilair in groepslokalen en nissen	Nog niet alle leer- en ict-middelen zijn vernieuwd
Ruim, ordelijk ingericht gebouw	Binnenklimaat nog niet op orde
KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Groei leerlingenaantal	Concurrentie omliggende scholen
Benutten inbreng en talenten team, ouders en leerlingen	Tekort aan (invallers bij ziekte vaste) leerkrachten
Investeringen in leermiddelen	Krappe financiële situatie stichting/school
Samenwerking andere scholen PO	Bureaucratie/regelgeving van buitenaf
Samenwerking Wasko (IKC-vorming)	Matige schoonmaak
Samenwerking SOC (Cultuur met Kwaliteit)	Verkeerssituatie bij brengen en halen
Samenwerking STO (Sterk Techniek Onderwijs)	
Samenwerking scholen VO	
Samenwerking bedrijven/organisaties (bv. Gemiva)	

## 2.6 Landelijke ontwikkelingen

Naast de ontwikkelingen binnen onze school en binnen de stichting (Koersplan 2020) zal het schoolplan ook rekening houden met de landelijke ontwikkelingen. Voor de komende vier jaar zijn de meest relevante voor 't Kofschip:

- Veel aandacht voor passend onderwijs.
- Een sterk toenemende aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen.
- Ouders als partners van de school.

- Aandacht voor toekomstbestendige vaardigheden (brede ontwikkeling).
- Inzet ICT in het lesprogramma.
- Scholing en benutting professionele ruimte door de leerkrachten.
- Nieuw curriculum voor primair onderwijs.
- Vorming integrale kindcentra.

Op basis van de in hoofdstuk 1 en 2 genoemde bronnen en ontwikkelingen worden in het volgende hoofdstuk de grote ontwikkeldoelen voor 2020-2024 per beleidsterrein beschreven.

### 3. Grote ontwikkeldoelen

Ons onderwijs is geen doel op zich, maar een middel om leerlingen goed toe te rusten en voor te bereiden op de samenleving waarin ze nu en straks leven. Het team van 't Kofschip stelt zichzelf dan ook de ambitie om 'meer dan goed onderwijs' te bieden en het 'leren' en 'leven' aan elkaar te verbinden: jezelf leren kennen, samen leven en kennis en kunde verwerven binnen en buiten de school. We laten ons hierbij inspireren door het gedachtengoed van Biesta (2011) en richten ons onderwijs op de drie overlappende domeinen die hij onderscheidt: persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie.

- **Persoonsvorming** gaat over de ontwikkeling van persoonlijke kwaliteiten zoals emancipatie en vrijheid en over de verantwoordelijkheid die daar mee gepaard gaat in relatie tot de ander en de wereld.
- **Socialisatie** draait om de manieren waarop we via het onderwijs deel worden van bestaande culturele, politieke, sociale en professionele tradities en praktijken.
- **Kwalificatie** betreft het verwerven van kennis, vaardigheden en houding.

Naast het voldoen aan de basiskwaliteit (goed onderwijs) hebben we in paragraaf 3.1 tot en met 3.8 doelen geformuleerd op onze eigen kwaliteitsaspecten en ambities (meer dan goed onderwijs). Dit geheel van doelen wordt de komende vier jaar, verspreid over de schooljaren, opgenomen in ons kwaliteitssysteem: de WerkWijzer van Via-4. Tijdens de ontwikkeling van deze aspecten zoeken we actief de samenwerking met leerlingen, ouders en samenwerkingspartners op. Per groot ontwikkeldoel zal het beoogd resultaat en een omschrijving worden gegeven. Ook zijn subdoelen, om het grote doel te bereiken, opgenomen. De subdoelen zullen in hoofdstuk 4 t/m 8 verder worden geconcretiseerd.

#### 3.1 Onderwijskundig beleid: toekomstbestendig onderwijsaanbod

##### *Beoogd resultaat:*

De leerlingen ontwikkelen zich bij ons optimaal op de gebieden persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie. Elke leerling kent zichzelf en de ander en kan zijn rol in de samenleving innemen, doordat hier ruime kennis en vaardigheden voor zijn opgedaan.

##### *Beschrijving:*

Om dit te realiseren is het onderwijs op de drie domeinen vastgelegd in onderwijsplannen, waarin zowel de ondersteuningsgroep als de basisgroep en de groep die uitdaging nodig heeft worden voorzien.

##### *Subdoelen:*

1. We ontwikkelen, implementeren en borgen een doorgaande leerlijn technisch lezen.
2. We ontwikkelen, implementeren en borgen een doorgaande leerlijn begrijpend lezen.
3. We ontwikkelen, implementeren en borgen een doorgaande leerlijn sociaal-emotioneel leren.

4. We ontwikkelen en implementeren een doorgaande leerlijn sociaal-maatschappelijk aanbod.
5. We ontwikkelen en implementeren een doorgaande leerlijn actief burgerschap en sociale cohesie.
6. We ontwikkelen, implementeren en borgen een doorgaande leerlijn kunstzinnige oriëntatie (in samenwerking met het Servicebureau Onderwijs en Cultuur).
7. We ontwikkelen, implementeren en borgen een doorgaande leerlijn ICT en mediawijsheid.
8. We ontwikkelen en implementeren een doorgaande leerlijn presenteren.
9. We implementeren en borgen een doorgaande leerlijn Engels (nieuwe methode Groove.me).
10. We implementeren en borgen een doorgaande leerlijn schrijven (nieuwe methodes Krullenbol en Pennenstreken).
11. We implementeren en borgen een integraal aanbod in de groepen 1 en 2 (nieuwe methode Schatkist).
12. We borgen een doorgaande leerlijn verkeer.
13. We ontwikkelen en implementeren het structureel benutten van de inbreng en talenten van leerlingen (bv. leerlingenraad, tutorleren), ouders en samenwerkingspartners (bv. gastlessen om leren binnen en buiten de school te verbinden).

### 3.2 Onderwijskundig beleid: afgestemd onderwijsaanbod

#### *Beoogd resultaat:*

Middels observaties, methode gebonden en niet-methode gebonden toetsen is er goed zicht op de onderwijsbehoeften van elke leerling met betrekking tot de gebieden persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie. De leerkrachten stemmen hun onderwijsaanbod en handelen hier op af, zodat we iedereen op eigen niveau optimaal laten presteren. Dit zal ervoor zorgen dat onze schoolresultaten op of boven het gestelde ambitieniveau komen te liggen.

#### *Beschrijving:*

We ontwikkelen het huidige observatie- en toetsstelsel door om sneller en beter te anticiperen op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Op het gebied van persoonsvorming en socialisatie wordt onderzocht of en, indien nodig, welke middelen hiervoor naast KIJK! en Zien! worden ingezet. Met betrekking tot kwalificatie is er in de kleutergroepen behoefte aan korte screeningsmomenten ten aanzien van de beginnende geletterd- en gecijferdheid. Vanaf groep 3 is met name meer zicht op het automatiseringsproces op het gebied van lezen en rekenen noodzakelijk. Voor de verdere optimalisatie van het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkrachten wordt gebruik gemaakt van de aanwezige specialismen.

#### *Subdoelen:*

1. We ontwikkelen, implementeren en borgen een observatie- en toetsstelsel dat voorziet in een balans tussen persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie.
2. We implementeren en borgen de leerling-, groeps- en schoolanalyses op basis van de screeningsanalyse van Harry Janssens(2019).

3. We ontwikkelen, implementeren en borgen de leerling-, groeps- en schoolbesprekingen op basis van Groepsplanloos werken in de basisschool van Wijnand Gijzen en Menno van Hasselt (2016).
4. We ontwikkelen, implementeren en borgen het pedagogisch handelen van leerkrachten van voldoende naar goed op schoolniveau. Hierbij maken we gebruik van o.a. observaties, coaching en leerlingenfeedback.
5. We ontwikkelen, implementeren en borgen het didactisch handelen van leerkrachten van voldoende naar goed op schoolniveau (incl. coöperatieve werkvormen, spelend en bewegend leren). Hierbij maken we gebruik van o.a. observaties, coaching en leerlingenfeedback.
6. We ontwikkelen, implementeren en borgen extra ondersteuning/een extra voorziening voor de meer- en hoogbegaafde leerlingen binnen de groep (naast het aanbod buiten de groep).
7. We behalen resultaten ten aanzien van persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie (tussentijdse doelen en eindtoets) die op of boven het gestelde ambitieniveau van de school liggen.

### 3.3 Personeelsbeleid: duurzame ontwikkeling

#### *Beoogd resultaat:*

Vanuit bevlogenheid werken de teamleden aan hun eigen vitaliteit en professionaliteit. De professionaliteit draagt door middel van samenwerking bij aan schoolbrede ontwikkelingen die alle leerlingen ten goede komen en hun resultaten optimaliseren.

#### *Beschrijving:*

Om dit te bereiken is het van belang om zicht te hebben op ieders vitaliteit en professionaliteit en interventies in te zetten die de vitaliteit en professionaliteit vergroten. Een balans tussen eigen verantwoordelijkheid en actieve empathie, het ondersteunen van elkaar, is voor ons het uitgangspunt. Naast het optimaal functioneren van het bestaande leerkrachtenteam dienen we ook te zorgen voor voldoende aanwas van nieuwe collega's.

#### *Subdoelen:*

1. We implementeren en borgen de gesprekkencyclus.
2. We borgen een efficiënte besteding van de uren duurzame inzetbaarheid.
3. We ontwikkelen, implementeren en borgen collegiale consultatie.
4. We implementeren en borgen het functieboek van stichting OPOPS, zodat de inschaling van leerkrachten past bij de taken en verantwoordelijkheden.
5. We ontwikkelen, implementeren en borgen het scholingsplan.
6. We implementeren en borgen het verzuimbeleid waardoor het ziekteverzuimpercentage onder de 6% ligt.
7. We ontwikkelen ons door als opleidingsschool.

### 3.4 Organisatiebeleid: veiligheid en welbevinden

#### *Beoogd resultaat:*

Alle leerlingen ervaren een hoge mate van veiligheid en welbevinden.

#### *Beschrijving:*

Om het gevoel van veiligheid en welbevinden verder te stimuleren wordt ingezet op de basisbehoeften van de leerlingen: autonomie, relatie en competentie. Deze behoeften zijn terug te vinden in de vijf competenties van sociaal-emotioneel leren zoals Overveld (2017) deze definieert: besef van zichzelf, zelfmanagement, besef van de ander, relaties hanteren en keuzes maken. We onderzoeken in hoeverre de aanwezige programma's, zoals Rots en Water, en onze coachgesprekken met de leerlingen dit leren ondersteunen, breiden het aanbod indien nodig uit (bv. met een leerlijn executieve functies) en implementeren dit de komende jaren.

#### *Subdoelen:*

1. We leiden 2 veiligheidscoördinatoren/vertrouwenspersonen op.
2. We ontwikkelen, implementeren en borgen het veiligheidsprotocol.
3. We ontwikkelen, implementeren en borgen het plan van aanpak gebaseerd op de RI&E.
4. We ontwikkelen, implementeren en borgen het observatie- en toetsstelsel ten aanzien van persoonsvorming en socialisatie.
5. We implementeren en borgen leerling-, groeps- en schoolanalyses op basis van de screeningsanalyse van Harry Janssens(2019).
6. We ontwikkelen, implementeren en borgen leerling-, groeps- en schoolbesprekingen op basis van Groepsplanloos werken in de basisschool van Wijnand Gijzen en Menno van Hasselt (2016).
8. We ontwikkelen, implementeren en borgen het pedagogisch handelen van leerkrachten van voldoende naar goed op schoolniveau. Hierbij maken we gebruik van o.a. observaties, coaching en leerlingenfeedback.

### 3.5 Organisatiebeleid: educatief partnerschap

#### *Beoogd resultaat:*

De goede samenwerking tussen onze school en ouders draagt bij aan de optimalisatie van de persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie van onze leerlingen.

#### *Beschrijving:*

De school herijkt in samenwerking met de ouders de visie op educatief partnerschap en implementeert deze. Onderdelen die hierin onder andere zullen worden opgenomen zijn:

- Afstemmen verwachtingen en doorgaande lijn op het gebied van persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie.
- Benutten talenten ouders.
- Leerkracht-ouder-leerling gesprekken.
- Team-ouder bijeenkomsten.
- Organisatorische en onderwijsinhoudelijke informatieverstrekking aan (nieuwe) ouders.
- Communicatie via ouderportaal, mail, telefoon en teams.



- Voorlichting aan de ouders van de leerlingen van groep 7 over het voortgezet onderwijs.
- Korte enquêtes om feedback van ouders te ontvangen.

*Subdoelen:*

1. We ontwikkelen en implementeren de visie op educatief partnerschap op pedagogisch gebied.
2. We ontwikkelen en implementeren de visie op educatief partnerschap op didactisch gebied.

### 3.6 Organisatiebeleid: kindcentrum 't Kofschip

*Beoogd resultaat:*

De samenwerking tussen onze school en Wasko draagt bij aan de optimalisatie van de ontwikkeling van onze leerlingen.

*Beschrijving:*

De school stelt samen met het team van Wasko (kinderdagopvang, peutergroep, kinderopvang, lunch) de visie op kindcentrum 't Kofschip vast. De werkgroep stelt een plan van aanpak op voor de uitwerking van de visie. Dit plan wordt geïmplementeerd.

*Subdoelen:*

1. We ontwikkelen en implementeren de visie op kindcentrum 't Kofschip op het gebied van het kind en de doorgaande ontwikkelingslijnen.
2. We ontwikkelen en implementeren de visie op kindcentrum 't Kofschip op het gebied van personeel en organisatie.
3. We ontwikkelen en implementeren de visie op kindcentrum 't Kofschip op het gebied van ouders en communicatie.
4. We ontwikkelen en implementeren de visie op kindcentrum 't Kofschip op het gebied van huisvesting en samenwerkingspartners.

### 3.7 Financieel beleid: gezonde situatie

*Beoogd resultaat:*

De financiële situatie van 't Kofschip is zowel op het gebied van de formatie als op het gebied van het materiaal en de investeringen gezond. Er is een duidelijke relatie tussen de doelen van de school en de wijze waarop de middelen worden ingezet.

*Beschrijving:*

De afgelopen jaren is het leerlingenaantal van 't Kofschip afgenomen. Dit leidde er in schooljaar 2019-2020 toe dat de investeringslasten te hoog opliepen. Gedurende dat schooljaar is een dermate grote zij-instroom op gang gekomen, dat voor de komende peildatum de prognose van 157 naar 178 leerlingen is bijgesteld. Gezien de wensen ten aanzien van de inzet van personeel, materieel en investeringen en de lopende afschrijvingslasten achten we een school met ongeveer 200 leerlingen wenselijk. Naast eigen wensen werkt de school ook actief samen met de andere scholen binnen de stichting om deze als geheel financieel gezond te houden.

*Subdoelen:*

1. Het leerlingaantal van de school groeit structureel tot 200.
2. De begroting van onze school is sluitend.
3. De directeur verantwoordt zich structureel over de financiële resultaten (reviewgesprekken, formatieplan, MR en einde van het kalenderjaar).
4. Tijdens de jaarlijkse formatiebesprekingen en de (verplichte) mobiliteit hanteert de school de afgesproken richtlijnen en werkt intensief samen met de andere scholen binnen de stichting vanuit solidariteit en het belang van de organisatie.

### 3.8 Kwaliteitsbeleid: professionele kwaliteitscultuur

*Beoogd resultaat:*

Het team van 't Kofschip werkt als professionele leergemeenschap aan de borging en bevordering van de kwaliteit van het onderwijs.

*Beschrijving:*

Teamleden nemen initiatieven tot verbetering vanuit een pro-actieve, onderzoekende houding waarbij de onderwijspraktijk met elkaar wordt gedeeld. Wanneer een verbeterplan past binnen het schoolplan en prioriteit heeft, wordt dit planmatig opgepakt door een werkgroep van teamleden, waarbij andere teamleden input mogen leveren. Na de ontwikkelingsfase volgt de implementatie en uiteindelijk de borgingsfase, waarbij documenten en kijkwijzers in combinatie met zelfevaluatie, klassenbezoeken en collegiale consultatie ervoor zorgen dat de dagelijkse praktijk verrijkt is en blijft met datgene wat het verbeterplan heeft opgeleverd.

Om het werken in de professionele leergemeenschap te optimaliseren wordt de teamontwikkeling inzichtelijk gemaakt en is deze onderwerp van gesprek tijdens teambesprekingen. Hierbij worden zowel taakgerichte aspecten als groepsgerichte aspecten geborgd. De taakgerichte aspecten richten zich op de doelen en taken, de taak- en rolverdeling en diverse werkwijzen. De groepsgerichte aspecten betreffen de onderlinge posities en verhoudingen, groepsnormen en –waarden en gedragspatronen en opvattingen.

*Subdoelen:*

1. We ontwikkelen, implementeren en borgen van ons kwaliteitszorgsysteem Via-4.
2. We ontwikkelen, implementeren en borgen van een efficiënte taak- en groepsgerichte teamontwikkeling (incl. elkaar feedback geven).
3. We hebben zicht op de kwaliteit van het onderwijs. Er zijn toetsbare doelen geformuleerd en er wordt regelmatig geëvalueerd of deze doelen worden behaald.
4. We verantwoorden ons over de doelen en resultaten die zijn behaald in het jaarverslag en de schoolgids.
5. De directeur legt actief verantwoording af aan de bestuurder over de voortgang en de behaalde resultaten in reviewgesprekken.

De hierboven beschreven grote doelen staan in relatie tot de in hoofdstuk 1 en 2 beschreven bronnen en ontwikkelingen. Daarnaast zijn deze gebaseerd op de missie, visie en kernwaarden

van 't Kofschip. Deze drie elementen, maar ook andere aspecten van ons onderwijskundig beleid worden in hoofdstuk 4 beschreven.

## 4. Onderwijskundig beleid

### 4.1 De missie van de school

De missie van onze school luidt: 'Meer dan goed onderwijs'. Op onze school verbinden we het leren met het leven. Dit zodat de leerlingen op hun eigen wijze, met plezier en trots, een bijdrage aan de samenleving kunnen leveren. Nu en in de toekomst.

### 4.2 De visie van de school

Om de missie 'Meer dan goed onderwijs' te bereiken hebben onze leerlingen recht op goed onderwijs. Dit onderwijs richt zich op drie overlappende domeinen: persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie. We vinden het belangrijk dat kinderen nadenken over wat goed of fout is en welke argumenten hieraan ten grondslag liggen. Ze mogen fouten maken. Door te reflecteren op eerder gemaakte keuzes leren ze zichzelf en de waarden die ze belangrijk vinden steeds beter kennen (**persoonsvorming**). Ook vinden we het van belang dat kinderen op school sociale vaardigheden ontwikkelen, in contact komen met allerlei overtuigingen en inzicht krijgen in sociale verhoudingen (**socialisatie**). Daarnaast is onze school de plek om kennis, kunde en houding te verwerven (**kwalificatie**).

We geven de domeinen inhoud door aan te sluiten bij de psychologische basisbehoeften van de kinderen: autonomie, relatie en competentie. Zo zijn we erop gericht de leerlingen zelf keuzes te laten maken en wat ze zelf kunnen ook zelf te laten doen (**autonomie**). We waarderen iedere leerling, bouwen een goede band op en zorgen voor een fijne sfeer in de groep en school (**relatie**). De kinderen krijgen vertrouwen en plezier in hun eigen kunnen (**competentie**), doordat we ontwikkelingsgericht werken. Hierbij bekijken we iedere dag hoe ver een kind is ten opzichte van de opgestelde doelen en vieren we successen in de groei die ze doormaken en talenten die ze inzetten. De boog kan echter niet altijd gespannen staan. Daarom wisselen we inspanning af met ontspanning.

We vinden het een mooie uitdaging om onze leerlingen gedurende de basisschoolperiode te begeleiden. Door het aanbieden van de brede ontwikkeling zullen zij hun weg weten te vinden in onze soms complexe wereld. Hierbij mag ieder kind zich in zijn eigen tempo en op zijn eigen manier en niveau ontwikkelen. Om onze begeleiding zo goed mogelijk vorm te geven zoeken we actief de samenwerking met leerlingen, ouders en samenwerkingspartners op. Met elkaar vormen we een kansrijke leer- en leefomgeving waarin respect voor en betrokkenheid bij elkaar centraal staan.

### 4.3 De kernwaarden van de school

Plezier en trots, dat is wat we iedere dag voor ieder kind, maar ook voor de andere betrokkenen bij onze school willen bereiken. Plezier doordat eenieder zich prettig voelt en het goed heeft in de school. Trots, doordat men op zichzelf en de ander vertrouwt, uitdagingen aangaat, zich ontwikkelt en talenten ontdekt. Om dit te bereiken hebben we drie kernwaarden vastgesteld.

### **Respectvol**

We 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.

We 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 leerlingen, ouders, school, stichting en samenwerkingspartners.

### **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.

We 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.

### **In ontwikkeling**

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

We 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.

## **4.4 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.

#### 4.5 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 willen bijdragen aan de ontwikkeling van verantwoorde burgers: de leerlingen kunnen goed voor zichzelf zorgen en goed omgaan met de mensen en de wereld om hen heen.

Om dit te bereiken zetten we de methodiek van Rots en Water en positieve groepsvorming in. Rots en Water is een psychofysieke training waarbij de leerlingen zich bewust worden van zichzelf en de ander door te doen. Tijdens de activiteiten wordt de Rots en Watertaal gebruikt. Rots staat hierbij voor sterk zijn voor jezelf en opkomen voor jezelf als dit nodig is. Water staat voor het meebuigen en samenwerken met de ander. Vanuit spelsituaties worden de leerlingen zich bewust van hun eigen houding (balans Rots/Water) en het effect hiervan. Deze speelse situaties en de bewustwording die tijdens de activiteiten is ontstaan worden gedurende de schooldag aangehaald tijdens sociale situaties waarin de leerling zich tot zichzelf en de ander te verhouden heeft. Naast deze methodiek participeert de school actief in goede doelen acties en zetten we ons in ten aanzien van vrijwilligerswerk. Zo verbinden we het leren binnen de school aan het leven buiten de school.

Middels het leerlingvolgsysteem houden we zicht op de sociale-emotionele ontwikkeling van de leerlingen en zetten waar nodig interventies in. De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen worden tijdens de groeps- en leerlingbespreking met de intern begeleider en/of vertrouwenspersoon van de school besproken. Tijdens deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling vastgelegd. Vanuit het educatief partnerschap worden ouders hierbij betrokken.

Ontwikkelpunten 2020-2024:

Om de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van onze leerlingen verder te stimuleren zullen we deze leerlijn doorontwikkelen en implementeren. Daarnaast zal er een leerlijn sociaal-emotioneel leren worden opgezet en onderzoeken we of we ons observatie- en toetsstelsel aan moeten vullen om de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen goed in beeld te houden (zie ook paragraaf 3.1).

#### 4.6 Actief burgerschap en sociale cohesie

Als school richten we ons op de directe leefomgeving van de leerlingen en de samenleving als geheel. We vinden het belangrijk dat kinderen met diverse culturen en achtergronden 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'.

Ontwikkelpunten 2020-2024:

Om het actieve burgerschap en de sociale cohesie van onze leerlingen verder te stimuleren zullen we deze leerlijn doorontwikkelen en implementeren (zie ook paragraaf 3.1).

#### 4.7 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de emotionele, sociale, cognitieve 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.

Gezien de diversiteit van onze leerlingenpopulatie is differentiatie in het onderwijsaanbod van groot belang. Waar een relatief kleinere groep leerlingen een ondersteuningsbehoefte heeft, is er een relatief grotere groep waarvoor uitdaging op het brede onderwijsaanbod essentieel is. Voor de gehele populatie geldt dat er meer tijd wordt ingepland voor begrijpend lezen, omdat de resultaten op dit gebied achterblijven ten opzichte van wat we zouden mogen verwachten. Naast deze focus op de cognitieve ontwikkeling richten we ons op een balans binnen de domeinen persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie. Hierbij verbinden we het leren binnen de school zo veel mogelijk aan het leven buiten de school.

Ontwikkelpunten 2020-2024:

Om het brede aanbod verder te ontwikkelen zal in de komende schoolplanperiode het aanbod op het gebied van technisch lezen, begrijpend lezen, kunstzinnige oriëntatie, ICT en mediawijsheid, presenteren, Engels, schrijven en verkeer worden doorontwikkeld, geïmplementeerd en/of geborgd. In de kleutergroepen zal worden gestart met de nieuwe integrale methode van Schatkist.

Het is onze ambitie om het leren en het leven verder op elkaar af te stemmen; om leerlingen te laten ervaren hoe het geleerde van betekenis kan zijn in hun leven en dat van een ander. Hiertoe zullen we de inbreng en talenten van onze leerlingen, ouders en samenwerkingspartners structureel gaan benutten (zie ook paragraaf 3.1). Ten aanzien van het domein socialisatie valt hierbij te denken aan groep doorbroken tutorleren. Op het gebied van de kwalificatie wordt het geleerde met betrekking tot rekenen (geld) bijvoorbeeld toegepast tijdens een bezoek aan de supermarkt.

#### 4.8 Vakken, methodes, observatie- en toetsinstrumenten

't Kofschip biedt de op de volgende pagina in tabel 4.1 genoemde vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen om zicht te hebben op de ontwikkeling van de leerlingen. De methoden die we gebruiken zijn dekkend voor de kerndoelen. Indien we dit van belang achten, vullen we de methodelessen aan voor leerlingen, zodat we hen optimaal kunnen ondersteunen of uitdagen. Doordat methoden steeds meer digitaal beschikbaar komen, ontstaat er meer flexibiliteit om een methode eerder te vervangen. Voorheen moesten met name de leerlingboeken eerst afgeschreven zijn. De komende jaren zou dit ertoe kunnen leiden dat methoden die in onderstaande tabel nog niet als ter vervanging worden aangeduid wel worden vervangen. Wanneer er een nieuwe methode wordt aangeschaft, wordt gezorgd voor een soepele overgang voor de leerlingen.

Tabel 4.1

Overzicht van vakken, methodes, observatie- en toetsinstrumenten OBS 't Kofschip

Vak	Methode	Observatie- en toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Schatkist	KIJK!	
	Veilig leren lezen Kim versie	Methode toetsen	
	Taal op maat (Snappet)	Methode toetsen	
Spelling	Veilig leren lezen Kim versie	Methode toetsen en Cito Spelling	
	Spelling op maat (Snappet)	Methode toetsen en Cito Spelling	
Technisch lezen	Veilig leren lezen Kim versie	Methode toetsen, Cito DMT en AVI	
	Estafette	Methode toetsen, Cito DMT en AVI	X
Begrijpend lezen	Humpie Dumpie Nieuwsbegrip XL (Snappet)	Methode toetsen en Cito Begrijpend lezen	
Schrijven	Krullenbol	n.v.t.	
	Pennenstreken	n.v.t.	
Rekenen en wiskunde	Schatkist	KIJK!	
	Wereld in getallen (Snappet)	Methode toetsen en Cito Rekenen en Wiskunde	X
Engels	Groove me	Methode toetsen en Cito Engels (groep 7 en 8)	
Geschiedeins	Wijzer	Methode toetsen	
Aardrijkskunde	Wijzer	Methode toetsen	
Natuuronderwijs en techniek	Wijzer	Methode toetsen	
Burgerschap	Wijzer, Rots en Water	Methode toetsen	
Verkeer	School op Seef	Beoordeling door leerkracht en verkeersexamen groep 7	
	Verkeerskrant		
Cultuuronderwijs	123-Zing	Beoordeling door leerkracht	
	Laat maar zien	Beoordeling door leerkracht	
	Kunstmenu	Beoordeling door leerkracht	
Bewegingsonderwijs	Basislessen bewegingsonderwijs	Beoordeling door vakleerkracht	
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Rots en Water	KIJK! en Zien!	

#### 4.9 Les- en leertijd

Het onderwijs op 't Kofschip is zodanig ingericht, dat de leerlingen in 8 jaar tijd minimaal de wettelijk vastgestelde 7.520 uur onderwijstijd ontvangen. De kinderen gaan op maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag van 08:15 uur tot 14:15 uur naar school. Tijdens deze dagen hanteren wij een continuooster. Tussen de middag hebben de kinderen een half uur pauze om onder begeleiding van pedagogisch medewerkers van Wasko te lunchen en te ontspannen. Op woensdag gaan de leerlingen van 08:15 uur tot 11:45 uur naar school.

Op jaarbasis plannen we 950 uur in. Dit is 10 uur meer dan wettelijk is vastgesteld. Deze marge gebruiken we in geval van een calamiteit. Indien zich geen calamiteit voordoet, ontvangen de leerlingen in 8 jaar tijd ruim 7.520 uur onderwijstijd.

De beschikbare lestijd willen we zo effectief mogelijk besteden. In de onderwijsplannen is vastgelegd hoeveel tijd per groep aan een ontwikkelgebied wordt besteed. Op basis van de onderwijsbehoeften van de groep, groepjes leerlingen of individuele leerlingen variëren de leerkrachten hierin. Per week en dag wordt er met een rooster en planning gewerkt.



Ontwikkelpunten 2020-2024:

Om nog beter bij de onderwijsbehoeften van onze leerlingen aan te kunnen sluiten ontwikkelen we zowel ons observatie- en toetsstelsel als de manier waarop we de daardoor verkregen gegevens analyseren verder. Op basis van de onderwijsbehoeften, die zo inzichtelijk worden, breiden we onze onderwijsplannen voor de diverse vakgebieden uit, waarbij er zowel aandacht voor de basis- als de intensieve en verdiepte groep is (zie ook paragraaf 3.2).

#### 4.10 Pedagogisch handelen

Om optimaal tot ontwikkeling te komen vinden we het essentieel dat onze leerlingen zich prettig voelen in de school. Er is sprake van een rustig en ontspannen werkklimaat en voldoende ondersteuning van het zelfvertrouwen van de leerlingen door hen positieve en persoonlijke aandacht te geven. De leerkrachten zorgen ervoor dat de leerlingen op een respectvolle manier met elkaar omgaan en interesse in de ander tonen. De met elkaar opgestelde gedrags- en omgangsregels ondersteunen dit. Onze leerkrachten geven blijk van hoge verwachtingen en stellen zich positief en coachend op om de leerlingen, in samenwerking met ouders, de volgende stap in hun ontwikkeling te laten maken.

Het pedagogisch handelen is op schoolniveau voldoende. Er zijn echter wel verschillen tussen de leerkrachten. Door van en met elkaar te leren willen we het pedagogisch handelen op schoolniveau van voldoende naar goed ontwikkelen.

Ontwikkelpunt 2020-2024:

We ontwikkelen, implementeren en borgen het pedagogisch handelen van de leerkrachten van voldoende naar goed op schoolniveau. Hiervoor zetten we naast ons personeelsbeleid onder andere ons kwaliteitszorgstelsel Via-4 in (zie ook paragraaf 3.2, 3.3 en 3.8). Vanuit het personeelsbeleid zijn de competenties zoals beschreven in de Wet BIO het uitgangspunt. In Via-4 is vastgelegd welke eisen de leerlingpopulatie van 't Kofschip specifiek aan het pedagogisch handelen van de leerkrachten stelt. Op basis van documenten en kijkwijzers in Via-4 wordt middels zelfevaluatie, klassenbezoeken, collegiale consultatie en leerlingenfeedback inzichtelijk welke individuele of gezamenlijke ontwikkelingen op dit gebied nodig zijn om 80% van de leerkrachten op het geambieerde niveau te laten functioneren.

#### 4.11 Didactisch handelen

Het didactisch handelen van de leerkrachten is erop gericht de meest bij de groep en leerling passende manier van onderwijzen in te zetten met als doel de kinderen uit te dagen tot leren. Op onze school brengen de leerkrachten hiertoe de onderwijsbehoeften van de leerlingen in beeld. Deze worden tijdens de groeps- en leerlingbesprekingen met de intern begeleider doorgenomen en tijdens de voortgangsgesprekken met ouders besproken.

Op basis van de onderwijsbehoeften zorgen de leerkrachten voor een gestructureerd en gedifferentieerd onderwijsaanbod. Dit onderwijs wordt voornamelijk vormgegeven aan de hand van het expliciete directe instructiemodel: op basis van heldere doelen en een duidelijke, interactieve uitleg, oefenen de leerlingen eerst gezamenlijk met de lesstof en verwerken zij deze daarna zelfstandig of in groepjes. Tijdens dit proces leren de leerlingen op doelmatige wijze samenwerken en ontvangen zij feedback van elkaar en de leerkrachten. Aan het einde van de les wordt het leerproces geëvalueerd en wordt bekeken in hoeverre de leerling zich de gestelde doelen eigen heeft gemaakt. Door de lesstof aan de dagelijkse praktijk te koppelen worden de leerlingen meegenomen in het belang van de te bereiken doelen. Het afstemmen

van de verwerking op de verschillen tussen de leerlingen (in vorm en tijd) komt de betrokkenheid van de kinderen bij hun eigen leerproces ten goede.

Het didactisch handelen is op schoolniveau voldoende. Er zijn echter wel verschillen tussen de leerkrachten. Door van en met elkaar te leren willen we het ook het didactisch handelen op schoolniveau van voldoende naar goed ontwikkelen.

Ontwikkelpunt 2020-2024:

We ontwikkelen, implementeren en borgen het didactisch handelen van de leerkrachten van voldoende naar goed op schoolniveau. Hiervoor zetten we naast ons personeelsbeleid onder andere ons kwaliteitszorgsysteem Via-4 in (zie ook paragraaf 3.2, 3.3 en 3.8). Vanuit het personeelsbeleid zijn de competenties zoals beschreven in de Wet BIO het uitgangspunt. In Via-4 is vastgelegd welke eisen de leerlingpopulatie van 't Kofschip specifiek aan het didactisch handelen van de leerkrachten stelt. Op basis van documenten en kijkwijzers in Via-4 wordt middels zelfevaluatie, klassenbezoeken, collegiale consultatie en leerlingenfeedback inzichtelijk welke individuele of gezamenlijke ontwikkelingen op dit gebied nodig zijn om 80% van de leerkrachten op het geambieerde niveau te laten functioneren.

#### 4.12 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Het onderwijs op 't Kofschip is er voor de leerlingen. Eén van hun basisbehoeften is autonomie. We zijn er dan ook op gericht om alle leerlingen, binnen kaders, ruimte te bieden om zelf hun leerproces in te richten en hier passend bij hun leeftijd verantwoordelijkheid voor te nemen. De geboden ruimte vergroot de mate waarin kinderen plezier beleven aan het leerproces en de verantwoordelijkheid vergroot de trots die zij met betrekking tot hun ontwikkeling ervaren.

We bieden deze ruimte en verantwoordelijkheid onder andere door:

- In de groepen 1/2 en 3 te werken met een planbord (eigen keuze activiteit).
- Flexibele instructiegroepen, zodat naast een inschatting van de leerkracht ook leerlingen kunnen besluiten om (niet) aan te sluiten.
- Leerkracht(-ouder)-kindgesprekken vanaf groep 5.
- Werken met dag- en/of weektaken.
- Werken aan een eigen werkpakket.
- Werken met Snappet waarbij naast een inschatting van de leerkracht ook leerlingen kiezen aan welke doelen ze verder werken.
- Werken met Snappet waarbij middels 'het plusje' aan opdrachten op eigen niveau kan worden gewerkt.
- In de bovenbouw wordt in overleg met de leerling het streefniveau van Snappet bijgesteld.

Voorwaardelijk voor deze ruimte zijn sfeervol en doelmatig ingericht lokalen en werkplekken, een eenduidige structuur om zelfstandig te werken, duidelijke regels en routines en doelmatig klassenmanagement.

Het stimuleren van een actieve en zelfstandige houding is op schoolniveau voldoende. Er zijn echter wel verschillen tussen de leerkrachten. Door van en met elkaar te leren willen we het ook het handelen op schoolniveau van voldoende naar goed ontwikkelen.

Ontwikkelpunten 2020-2024:

We ontwikkelen, implementeren en borgen het stimuleren van een actieve en zelfstandige leerhouding van leerlingen van voldoende naar goed op schoolniveau. Dit doen we aan de hand van een doorgaande leerlijn sociaal-emotioneel leren. Hiervoor zetten we naast ons personeelsbeleid onder andere ons kwaliteitszorgsysteem Via-4 in (zie ook paragraaf 3.2, 3.3 en 3.8). Vanuit het personeelsbeleid zijn de competenties zoals beschreven in de Wet BIO het uitgangspunt. In Via-4 is vastgelegd welke eisen de leerlingpopulatie van 't Kofschip specifiek aan het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkrachten stelt om de actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen te optimaliseren. Op basis van documenten en kijkwijzers in Via-4 wordt middels zelfevaluatie, klassenbezoeken, collegiale consultatie en leerlingfeedback inzichtelijk welke individuele of gezamenlijke ontwikkelingen op dit gebied nodig zijn om 80% van de leerkrachten op het geambieerde niveau te laten functioneren.

### 4.13 Zorg en begeleiding

Het team van 't Kofschip verzamelt vanaf binnenkomst systematisch informatie over de kennis en vaardigheden van haar leerlingen. De ontwikkeling van de leerlingen wordt vastgelegd in ons leerlingvolgsysteem Parnassys.

Indien van toepassing is er een warme overdracht van kinderdagopvang of peuterspeelzaal naar groep 1. In de groepen 1 en 2 wordt de ontwikkeling van de leerlingen in beeld gebracht aan de hand van observaties en registraties in KIJK! Daarnaast worden korte screeningstoetsen met betrekking tot de beginnende geletterdheid en gecijferdheid afgenomen. Vanaf groep 3 worden naast de observaties en methode toetsen twee keer per jaar Cito toetsen afgenomen. In groep 7 en 8 vinden in verband met het schooladvies ook de Entree-, Drempel- en IEP-toets plaats. De resultaten van de observaties, methode toetsen en Cito toetsen worden opgenomen in Parnassys. De planning hiervan is opgenomen in de zorgkalender.

Tijdens de groeps- en schoolbesprekingen, die twee- tot driemaal per jaar plaatsvinden, worden de resultaten van de observaties, methode toetsen en Cito toetsen van de groepen afzonderlijk en de school als geheel besproken. De groepsbesprekingen met de leerkrachten van een groep en de intern begeleider richten zich op een analyse van de ontwikkeling van de groep als geheel en de ontwikkeling van individuele leerlingen in relatie tot de gekozen aanpak. Door middel van het groepsoverzicht worden de stimulerende en belemmerende factoren en te bereiken doelen in beeld gebracht. Indien nodig worden extra interventies afgesproken en gemonitord. De schoolbesprekingen vinden plaats in teamverband. Omdat we opbrengstgericht werken worden de behaalde resultaten vergeleken met de gestelde schoolambities. Verschillen worden geanalyseerd. De te nemen vervolgstappen om het onderwijs meer passend te maken worden vastgelegd en gemonitord.

Onze school beschikt over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we passende zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van de leerlingen inhoudt. Wanneer een leerling niet voldoende profiteert van ons onderwijsaanbod wordt de leerling, in overleg met ouders, aangemeld voor het ondersteuningsteam (OT; zie paragraaf 4.15).

Ontwikkelpunt 2020-2024:

Om de zorg en begeleiding te optimaliseren ontwikkelen, implementeren en borgen we de leerling-, groeps- en schoolbesprekingen verder op basis van de screeningsanalyse van Harry

Janssens en Groepsplanloos werken in de basisschool van Wijnand Gijzen en Menno van Hasselt (zie ook paragraaf 3.2).

#### 4.14 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsoverzichten en onderwijsplannen. Alle leerkrachten beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis van de observaties en toetsresultaten monitoren we twee maal per jaar of de onderwijsplannen met interventies moeten worden bijgesteld.

In het onderwijsplan onderscheiden we de basisgroep, het verdiept arrangement en het intensieve arrangement. De leerkrachten 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 de afstemming van het onderwijs op de leerlingen complex is en ons gezamenlijk verantwoordelijk voor alle leerlingen voelen, staat de afstemming centraal bij de leerling-, groeps- en schoolbesprekingen en is dit onderwerp van gesprek tijdens vergaderingen.

Ontwikkelpunt 2020-2024:

Het onderwijsaanbod is nog verder afgestemd op de leerlingenpopulatie. De leerkracht analyseert waarom leerlingen uitvallen en opvallen en reflecteert daarbij op het eigen handelen. Hiervoor zetten we onder andere ons onderwijskundig-, personeels- en kwaliteitsbeleid in (zie ook paragraaf 3.2, 3.3 en 3.8). Daarnaast benutten we het educatief partnerschap met ouders (zie ook paragraaf 3.5).

#### 4.15 Extra ondersteuning

't Kofschip biedt de basisondersteuning, zoals omschreven door het Samenwerkingsverband Drechtsteden. De school signaleert vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben. De aard en de zorg wordt op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaald. De zorg wordt vervolgens planmatig uitgevoerd. Ouders/verzorgers zijn betrokken bij de zorg voor hun kind.

Bij deze zorg en ondersteuning benut de school de structurele samenwerking met partners om de eigen professionaliteit te verstevigen en/of wanneer de noodzakelijke interventies haar eigen kerntaak overschrijden. Indien dit het geval blijkt, wordt een leerling (na toestemming van ouders/verzorgers) besproken in het schoolondersteuningsteam (OT). Diverse disciplines zoals een onderwijsspecialist, orthopedagoog, schoolmaatschappelijk werker en jeugdarts zijn hierbij aanwezig. Er kan aanvullend onderzoek gedaan worden. Dit wordt ook met ouders en/of het kind besproken. Er kan besloten worden tot de inzet van een specialistische consultatie en/of ondersteuningsarrangement om een passende onderwijsplek aan te blijven bieden. Voor leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte die structureel afwijkend is van het geboden onderwijsprogramma voor één of meer basisvakken, met een leerachterstand van 1 jaar of meer in één of meer basisvakken, wordt met een eigen leerlijn of ontwikkelingsperspectief (OPP) gewerkt. In het OPP wordt alle belangrijke informatie verzameld en up-to-date gehouden, zolang de ingezette extra ondersteuning noodzakelijk is.

Indien de specialistische consultatie en/of de resultaten van het arrangement hier aanleiding toe geven, wordt een leerling verwezen naar het speciaal (basis) onderwijs. Gedurende dit proces behoudt de school de zorgplicht en werkt actief mee om een passende onderwijsplek buiten 't Kofschip te vinden. Zowel het aantal aangevraagde arrangementen als het verwijzingspercentage liggen in lijn met de doelgroep van onze school en rond het landelijk gemiddelde.

Naast ondersteuning biedt de school extra verrijking en uitdaging aan meer begaafde leerlingen. Leerkrachten compacten de lesstof, zodat ruimte ontstaat om andere talenten te ontplooien.

Ontwikkelpunt 2020-2024:

We bieden een extra voorziening voor de meer- en/of hoogbegaafde leerlingen in de groep. Hiervoor zetten we onder andere ons onderwijskundig-, personeels- en kwaliteitsbeleid in (zie ook paragraaf 3.2, 3.3 en 3.8). Daarnaast benutten we het educatief partnerschap met ouders (zie ook paragraaf 3.5) en onze samenwerking collega-scholen en het samenwerkingsverband.

#### 4.16 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Daarbij richten we ons op de schoolambities van "1 stap verder met de 1 zorgroute" van Wijnand Gijzen en Menno van Hasselt. Per vakgebied hebben we een schoolambitie vastgesteld. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door twee systemen waarmee we werken: ons leerlingvolgsysteem ParnasSys en ons opbrengststelsel Focus PO. Deze twee systemen brengen de resultaten en de manier waarop deze zich tot de ambities verhouden samen. Bij de schoolbesprekingen worden de toetsresultaten vergeleken met deze ambities. Middels analyse wordt achterhaald welke interventies de ontwikkeling van de leerlingen hebben bevorderd en waar een andere aanpak nodig is. Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door het team interventies afgesproken. Deze interventies kunnen onder andere zijn:

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

Ontwikkelpunt 2020-2024:

Om het opbrengstgericht werken verder te optimaliseren, ontwikkelen, implementeren en borgen we de groeps- en schoolbesprekingen verder op basis van de screeningsanalyse van Harry Janssens en Groepsplanloos werken in de basisschool van Wijnand Gijzen en Menno van Hasselt, zodat analyse leidt tot nog betere afstemming van het aanbod op de leerlingenpopulatie (zie ook paragraaf 3.2).

#### 4.17 Resultaten van ons onderwijs

Om onze leerlingen een passend onderwijsaanbod te bieden maken we, zoals in paragraaf 4.13 beschreven, gebruik van observaties, methode toetsen en Cito toetsen. Gedurende de basisschoolperiode zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde toetskalender en de (Cito) voorschriften. De resultaten

worden ingevoerd in het leerlingvolgsysteem van ParnasSys. Ouders/verzorgers en leerlingen worden tussentijds en/of tijdens de voortgangsgesprekken geïnformeerd over de toetsresultaten.

We streven naar resultaten behorende bij de mogelijkheden van onze leerlingen, zodat zij passend en succesvol vervolgonderwijs kunnen volgen. In het kader van hun ononderbroken ontwikkeling stellen we jaarlijks een overzicht op van het aantal verlengers, zittenblijvers, versnellers en het aantal leerlingen met een ontwikkelingsperspectief.

We hanteren ambitieuze doelen voor de tussenresultaten van groep 1 t/m 8, de Eindtoets van groep 8 en het gewenste uitstroomniveau. Zowel de tussenresultaten als de eindresultaten lagen in 2018 en 2019 boven de ondergrens die voor 't Kofschip van toepassing is. De door ons gestelde ambities zijn echter niet altijd voor ieder vakgebied bereikt.

**Ontwikkelpunten 2020-2024:**

Om optimaal inzicht in de resultaten van ons onderwijs te krijgen ontwikkelen, implementeren en borgen we ons observatie- en toetssysteem zodanig dat er een balans is tussen persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie. Door afstemming het geheel van opbrengstgericht werken, afstemming, zorg, begeleiding en extra ondersteuning haalt de school de tussentijdse doelen en einddoelen op of boven het gestelde ambitieniveau van 't Kofschip.

Om het hierboven beschreven onderwijskundig beleid in de praktijk te brengen is de rol van de leerkracht cruciaal. In hoofdstuk 5 wordt dan ook het personeelsbeleid uiteengezet.

## 5. Personeelsbeleid

Goed onderwijs wordt gegeven door goede leerkrachten. Ze zetten zich maximaal in om kinderen te ontwikkelen op weg naar een hoge kwalificatie. Ze leren hen sociale vaardigheden en begeleiden ieder kind op weg naar volwassenheid. Het vak van leerkracht is veeleisend en daarom streven we naar een gezonde arbeidsorganisatie waarin mensen worden gestimuleerd om vanuit bevoegdheid te werken aan hun eigen vitaliteit en professionaliteit en daarin goed met elkaar samen te werken. Ten aanzien van de leidinggevenden streven we ernaar dat zij aantoonbaar competent te zijn op alle aspecten van het beroepsprofiel.

We zoeken in een krappe arbeidsmarkt naar (toekomstige) collega's die passen bij onze visie en ambitie. Leerkrachten en andere onderwijsprofessionals worden gestimuleerd en gefaciliteerd om zich door te ontwikkelen in hun expertise.

Professionaliteit betekent ook het kunnen samenwerken in teams met professionals uit de jeugdzorg, kinderopvang, sport en welzijn. De leerkracht is immers spil in een netwerk van allerlei specialisten die gericht zijn op de ontwikkeling van kinderen.

### 5.1 Integraal Personeelsbeleid

Integraal personeelsbeleid betekent het regelmatig afstemmen van inzet, kennis en bekwaamheden van medewerkers in relatie tot de doelstellingen van de schoolorganisatie. Hierbij is inzicht in de organisatiedoelstellingen en de ontwikkelwensen van de medewerkers van belang.

Met behulp van het periodiek voeren van gesprekken kunnen deze persoonlijke ontwikkelwensen van medewerkers in verband worden gebracht met de organisatiedoelstellingen en worden afgestemd. De gesprekkencyclus (zie paragraaf 5.4) is dan ook onder meer gerelateerd aan het professionaliseringsbeleid, het functiegebouw, het taakbeleid en het stagebeleid.

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De verantwoordelijkheid ligt hiervoor bij de organisatie van de school en de individuele medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie, visie en kernwaarden van de school en aan de in de Wet BIO vastgestelde basiscompetenties. Deze competenties betreffen voor zowel de leerkrachten L10 als de leerkrachten L11:

- Interpersoonlijk competent
- Pedagogisch competent
- Vakinhoudelijk en didactisch competent
- Organisatorisch competent
- Samenwerking team
- Samenwerking omgeving
- Reflectie en ontwikkeling

De bekwaamheidseisen van directeuren zijn vastgelegd in het schoolleidersregister. Dit betreffen de volgende basiscompetenties:

- Visiegestuurd werken
- In relatie staan tot de omgeving
- Organisatiekenmerken vormgeven vanuit een onderwijskundige gerichtheid
- Strategieën hanteren voor samenwerking, leren en onderzoeken op alle niveaus
- Hogere-orde-denken

De directeur is integraal verantwoordelijk voor de domeinen onderwijs, personeel, financiën en kwaliteitszorg. Middels onderwijskundig leiderschap geeft zij leiding aan het in de praktijk brengen van de missie, visie en kernwaarden van de school. Belangrijk aspect hierbij is het bieden van ruimte aan gespreid leiderschap: door het leiderschap op basis van expertise en interesse te delen wordt de school als geheel het sterkst. Dit vraagt van eenieder, dat vanuit gelijkwaardigheid de ongelijkheid wordt erkent en geaccepteerd. De directeur geeft opbrengst- en resultaatgericht leiding, strevend naar een onderzoekende cultuur waarbij medewerkers individueel en gezamenlijk verantwoordelijk zijn om doelen voor elke leerling en de school als geheel te behalen.

## 5.2 Bevoegde en bekwame medewerkers

Op onze school werken bevoegde en bekwame medewerkers. Alle leerkrachten beschikken over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over het diploma Master Educational Leadership en staat ingeschreven in het schoolleidersregister.

Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leerkrachten verloopt via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. In de gesprekkencyclus (zie paragraaf 5.4) wordt besproken hoe leerkrachten zich kunnen ontwikkelen van fase naar fase. Het ontwikkelen van de schoolleider is erop gericht de beschreven competenties in de D12 functie optimaal uit te voeren.

## 5.3 Professionalisering

Onze school kenmerkt zich door een professionele cultuur. Er is een collectieve overtuiging dat wij goed onderwijs kunnen geven door een open blik naar buiten. Hierdoor verbinden we onze visie en ons handelen aan ontwikkelingen in de omgeving en maatschappij. 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 leerkrachten tot nog betere leerkrachten. Daartoe leggen de directie, de IB-er en de bouwcoördinatoren groepsbezoeken af aan de hand van kijkwijzers en worden er nagesprekken gevoerd. Ontwikkelpunten worden opgenomen in het persoonlijk ontwikkelingsplan. Ook de directie, IB-er en bouwcoördinatoren dienen zich verder te ontwikkelen. Hiertoe wordt gebruik gemaakt van feedback van collega's en het persoonlijk ontwikkelingsplan.

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



1. De leerkracht geeft onderwijs en laat zijn leerlingen leren in een interactief leerproces. Op basis van zijn kennis en kunde geeft de leerkracht vorm aan zijn onderwijs en maakt hij keuzes in wat hier en nu voor deze leerling en deze groep leerlingen moet gebeuren. De leerkracht stimuleert het leren van zijn leerlingen en draagt daarmee bij aan hun ontwikkelkansen en -perspectieven.
2. De leerkracht 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 leerkracht 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 leerkracht 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 leerkracht deelt deze verantwoordelijkheid met collega's, ouders en anderen die voor de leerlingen verantwoordelijk zijn.
4. De leerkracht 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 leerkracht heeft een complex beroep dat hoge eisen stelt aan het professionele niveau van zijn beroepskennis en -kunde. De leerkracht maakt afwegingen en keuzes, zowel in de dagelijkse uitvoering als in de bijstelling en verbetering van het onderwijs.
6. In het onderwijs is professioneel werken teamwerk. Om zijn beroep goed te kunnen uitoefenen moet de leerkracht kunnen organiseren, plannen, samenwerken en prioriteiten stellen.
7. De leerkracht heeft een onderzoekende, resultaat- en ontwikkelingsgerichte houding. De leerkracht wil zich blijven ontwikkelen in zijn werk en vindt het belangrijk om dat samen met zijn collega's te doen.

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken/ PM-top gesprekken, maar ook tussendoor. Medewerkers kunnen voor scholing opteren, bij voorkeur in relatie tot de verbeterdoelen van de school, de competenties en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelingsplan. Daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, visie en ambities van de school.

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. Van elkaar leren door gesprekken (intervisie) of door collegiale consultatie speelt een belangrijke rol in het realiseren van onze ambities.

De eenheid in het team wordt ook versterkt door de meer informele momenten. We drinken 's ochtends gezamenlijk thee of koffie, lunchen gezamenlijk per bouw en ook na schooltijd komen we even bij elkaar. Per jaar is er een teamuitje waarbij het gehele team aanwezig is. De onderlinge gesprekken tijdens deze momenten kenmerken zich door een zowel een zakelijk als persoonlijk karakter.

## 5.4 Gesprekkencyclus

Zoals eerder gesteld neemt de gesprekkencyclus een belangrijke positie in met betrekking tot de ontwikkeling van de medewerkers. Binnen Stichting OPOPS is de gesprekkencyclus herijkt. De komende schoolplanperiode zal deze ook op 't Kofschip worden ingevoerd. De gesprekkencyclus start met een functioneringsgesprek en wordt afgesloten met een beoordelingsgesprek. Het eerste gesprek wordt beschouwd als een startgesprek. In dit startgesprek worden de doelstellingen voor het komende jaar afgesproken. Aan de orde kan komen:

- Persoonlijke ontwikkeling
- Competenties/bekwaamheid
- Scholing/intervisie
- Kwaliteit
- Duurzame inzetbaarheid
- Motivatie/bevlogenheid
- Evt. Verzuim

Aan het einde van het schooljaar volgt het beoordelingsgesprek. Tussendoor kan optioneel gebruik gemaakt worden van de overige middelen: 360 graden feedback, competentiemeter en collegiale feedback.

### **Functioneringsgesprek**

Een functioneringsgesprek is een dialoog waarin het wederzijds functioneren van de medewerker en de leidinggevende wordt besproken. De doelstellingen van een functioneringsgesprek zijn:

- Het evalueren van het functioneren van de medewerker.
- Het verbeteren van het functioneren van de medewerker.
- Het optimaliseren van de omstandigheden om het functioneren van de medewerker te bevorderen.
- Het verbeteren van de aansturing van de medewerker om het functioneren te bevorderen.

Tijdens het eerste functioneringsgesprek in de cyclus worden de doelstellingen voor het komende jaar afgesproken. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van bijvoorbeeld 360 graden feedback of de competentiemeter.

### **360 graden feedback (optioneel)**

Bij de 360 graden feedback vult de medewerker deze zelf in en stuurt deze naar zijn of haar leidinggevende. De leidinggevende vult ook een 360 graden feedbackformulier in. Daarnaast benadert de medewerker twee andere collega's om ook het 360 graden feedbackformulier in te vullen. De collega's mailen het formulier aan de medewerker en aan de leidinggevende. De leidinggevende verwerkt de input tot een totaalbeeld. Hieraan wordt geen beoordeling gekoppeld, het dient als input voor het functioneringsgesprek.

### **Competentiemeter (optioneel)**

Middels een competentiemeter kunnen de kwaliteiten van leraren inzichtelijk worden gemaakt en gemonitord. Dit draagt bij aan een professionele kwaliteitscultuur, waarin we van en met elkaar leren. De observaties worden met name gebruikt voor een ontwikkelingsgericht gesprek en mogelijk een vervolg in begeleiding, (collegiale) coaching of scholing.

De competentiemeter is opgezet aan de hand van de leerkrachtcompetentie vanuit Wet BIO en met name de hieraan gekoppelde nieuwe bekwaamheidseisen d.d. 01-08-2017.

### **Collegiale feedback (optioneel)**

Op basis van het functioneringsgesprek worden ontwikkelafspraken gemaakt en kwaliteiten benoemd. De ontwikkeling van de medewerker wordt met een vaste frequentie besproken met twee vaste collega's. Deze ontwikkeling wordt gedocumenteerd. Dit kan als input dienen voor het beoordelingsgesprek aan het einde van het schooljaar.

### **Beoordelingsgesprek**

Een beoordelingsgesprek is een gesprek tussen de medewerker en zijn leidinggevende waarin het functioneren van de medewerker door de leidinggevende wordt beoordeeld. Er wordt een oordeel gegeven over de werkzaamheden in het afgelopen jaar, de inzet en de geleverde bijdrage aan de schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling.

De beoordeling en de afspraken worden schriftelijk vastgelegd, door beide partijen ondertekend en toegevoegd aan het personeelsdossier.

## **5.5 Werving en selectie**

We gaan bij de 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 competentiegerichte gesprekken. De sollicitanten moeten de mate van beheersing kunnen aantonen.

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 in de klas kan begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan het bestuur. 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.

## **5.6 Introductie en begeleiding**

Nieuwe teamleden krijgen een coach (collega) 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 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 en de directeur.

## **5.7 Taakbeleid**

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. Het werkverdelingsplan vormt hiervoor de basis. Dit plan wordt voor de zomervakantie aan de PMR ter instemming voorgelegd. Met iedere individuele werknemer worden schriftelijke

afspraken gemaakt over het aantal lesgebonden uren, 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 uitgegaan van de expertise en interesse van de medewerkers.

## 5.8 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langdurig verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, 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.

## 5.9 Mobiliteitsbeleid

In januari van elk jaar wordt geïnventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit naar een andere school binnen of buiten de stichting. De uitkomsten worden meegenomen tijdens de jaarlijkse schoolbrede formatiebesprekingen. Verplichte mobiliteit wordt besproken in het directieberaad met de bestuurder.

## 5.10 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

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

## 5.11 Ontwikkelpunten 2020-2024

Om er zorg voor te dragen dat alle medewerkers vitaal blijven en hun professionaliteit behouden zal in de komende schoolplanperiode de herijkte gesprekkencyclus worden geïmplementeerd en geborgd. Hierbij zal het efficiënt benutten van de uren duurzame inzetbaarheid onderdeel van gesprek zijn, evenals het voorkomen en beperken van verzuim. Ook de wijze waarop men de balans in de eigen verantwoordelijkheid en collegiale ondersteuning ervaart zal in beeld worden gebracht. Daarnaast zal worden gezorgd voor een passende schaal en taak- en verantwoordelijkheidsverdeling op basis van het functieboek van OPOPS. Naar aanleiding van verzoeken tot professionalisering zal het scholingsplan actueel worden gehouden en uitgevoerd in relatie tot de missie, visie en doelstellingen van de school. Binnen dit geheel wordt ook zorg gedragen voor aanwas en behoud van stagiaires (zie ook paragraaf 3.3).

Naast het personeelsbeleid is ook het organisatiebeleid in grote mate bepalend voor de kwaliteit van het gegeven onderwijs. In hoofdstuk 6 zal dit beleid dan ook centraal staan.

## 6. Organisatiebeleid

### 6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de negen scholen van 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 een intern begeleider, verschillende coördinatoren en specialisten. Onze ouders en personeelsleden worden vertegenwoordigd door de medezeggenschapsraad. Op stichtingsniveau is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. Onze ouderraad is zeer actief. Zij ondersteunt het team bij het organiseren van allerlei activiteiten.

### 6.2 Groeperingsvormen

Onze school heeft 8 groepen. In de groepen 1 en 2 wordt gewerkt met combinatiegroepen. Hiervan zijn er twee. Vanaf groep 3 is er per jaargroep één groep.

### 6.3 Het schoolklimaat

We vinden het belangrijk, dat de school fysiek en sociaal-emotioneel een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen, medewerkers, ouders en samenwerkingspartners. Een omgeving waarin iedereen zich gewaardeerd voelt en waar het plezierig (samen)werken is. Naast een veiligheidscoördinator, vertrouwenspersoon en protocol sociale veiligheid, is er tevens een BHV-werkgroep en een plan van aanpak welke gebaseerd is op de risico-inventarisatie en evaluatie. Belangrijke aspecten die hierin zijn opgenomen betreffen:

- De inrichting van de klassen, nissen en overige ruimtes
- Goedkeuring van het gebouw voor de brandweer
- Twee keer per jaar een ontruimingsoefening
- Goedkeuring van de speeltoestellen
- Zorg voor een prettig binnenklimaat (ventilatie en temperatuur)
- Het aanbod ten aanzien van positieve groepsvorming
- Het aanbod ten aanzien van Rots en Water
- Overleg met alle betrokkenen
- Zicht op de veiligheidsbeleving
- Passende interventies om de veiligheidsbeleving te borgen

### 6.4 Veiligheid

Als doelstelling hanteren we dat minimaal 90% van de leerlingen zich veilig voelt op school. Om te borgen dat de ingezette interventies ook tot deze veiligheidsbeleving leiden monitort de school de veiligheidsbeleving. Allereerst beschikt de school over een registratiesysteem. De leerkrachten registreren incidenten in Parnassys. Naast de incidentenregistratie beschikt de school over een ongevalregistratie. Jaarlijks worden de incidenten en ongevallen geanalyseerd en indien nodig worden verbetermaatregelen ingezet. Ook brengt de school de veiligheidsbeleving in beeld door middel van de observatie- en registratiesystemen KIJK! (groepen 1 en 2) en Zien! (groepen 3 t/m 8). In de groepen 1 t/m 4 maken de leerkrachten gebruik van gestandaardiseerde observatielijsten. Vanaf groep 5 vullen de kinderen daarnaast

ook twee keer per jaar individueel een lijst in. Het team analyseert de resultaten en zet waar nodig passende interventies in.

## 6.5 Arbobeleid

We hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat. Onze school heeft dan ook een Arbo-contract afgesloten met Perspectief. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Hiervoor is er de mogelijkheid om preventief overleg met de verzuimconsulent/adviseur duurzame inzetbaarheid en/of de bedrijfsarts te hebben. 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 en voeren dit uit. De school beschikt 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.

## 6.6 Interne en externe samenwerking

Onze school werkt effectief samen met Wasko (lunch, peuterspeelgroep en buitenschoolse opvang). Deze samenwerking is met name gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Onderwijsassistenten van Wasko worden ingezet om leerlingen met een arrangement te ondersteunen.

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

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

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

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders hetzelfde doel nastreven: een optimale ontwikkeling van de kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leerkrachten zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind op school. 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.

## 6.7 Overgang PO-VO

Voor de overgang van PO-VO maken we gebruik van een protocol. Aan de hand van de resultaten en de instelling, werkhouding en betrokkenheid van de leerlingen wordt een beeld gevormd van passend vervolgonderwijs. In groep 7 en 8 wordt dit beeld verdiept door in groep 7 de Entreetoets en in groep 8 de Drempeltoets af te nemen. Op basis van alle gegevens volgt in groep 8 voor 1 maart het advies van de school ten aanzien van passend vervolgonderwijs voor de leerlingen. Tot slot wordt in april van groep 8 de landelijke Eindtoets (IEP) afgenomen. Wanneer de IEP-score hoger uitvalt dan het advies van de school kan het advies worden bijgesteld.

Om te monitoren of het gehanteerde protocol leidt tot passende adviezen houden we ook na groep 8 zicht op onze leerlingen en het niveau waarop zij hun schoolloopbaan vervolgen. Hiertoe hechten we veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waarnaar onze leerlingen doorstromen. Daarnaast vindt jaarlijks een terugkoppeling plaats waarin duidelijk wordt (tot en met het derde jaar in het voortgezet onderwijs) of de leerlingen nog op het niveau functioneren van het advies van de basisschool.

## 6.8 Privacybeleid

Onze school beschikt over een privacyreglement waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen en medewerkers en hoe lang 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 en volledig up-to-date is.

## 6.9 Voor- en vroegschoolse educatie

Voorschoolse educatie wordt aangeboden in peuterspeelgroep 't Kofschip. Kinderen van 2 tot 4 jaar kunnen hier gedurende twee ochtend spelen en ontwikkelen. 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.

## 6.10 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Voor de voor- en naschoolse opvang biedt Wasko voorzieningen aan direct in en naast onze school. Vanaf 07:00 uur en tot 18:30 uur zijn de kinderen hier van harte welkom. De school is vanaf 08.05 uur tot 14:15 uur open voor de leerlingen. De tussenschoolse opvang hebben we uitbesteed aan Wasko.

## 6.11 Ontwikkelpunten 2020-2024

Op het gebied van veiligheid en welbevinden ontwikkelen we ons organisatiebeleid de komende jaren verder door het opleiden van twee veiligheidscoördinatoren/vertrouwenspersonen. Daarnaast zullen we het veiligheidsprotocol aanscherpen en het plan van aanpak op basis van de RI&E uitvoeren. Om de veiligheidsbeleving en het welbevinden van de leerlingen te optimaliseren wordt het observatie- en toetsstelsel verder ontwikkeld, worden efficiënte leerling-, groeps- en schoolanalyses en -besprekingen geborgd en

ontwikkelt het pedagogisch handelen van de leerkrachten zich schoolbreed van voldoende naar goed (zie ook paragraaf 3.4).

Op het gebied van educatief partnerschap heeft de school in samenwerking met de ouders een herijkte visie ontwikkeld, geïmplementeerd en geborgd (zie ook paragraaf 3.5). Dit geldt ook voor de visie gericht op kindcentrum 't Kofschip wat in samenwerking met Wasko is opgesteld (zie ook paragraaf 3.6).

In hoofdstuk 4, 5 en 6 zijn het onderwijskundig-, personeels- en organisatiebeleid inclusief de ontwikkelpunten beschreven. De uitvoering hiervan is mede afhankelijk van het financieel beleid. Dit beleid zal in het volgende hoofdstuk uiteen worden gezet.



## 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 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. Controle wordt door accountantskantoor DRV Accountants & Adviseurs uitgevoerd. 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 het 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 samenwerkingsverband. 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). De directeur verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de review- en begrotingsgesprekken. 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 € 40,00 per jaar. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd. Jaarlijks legt de ouderraad financiële verantwoording af via de begroting en jaarrekening. Voor groep 8 vragen we een extra vrijwillige ouderbijdrage van € 95,00. Hiermee wordt de kampweek bekostigd.

## 7.4 Sponsoring

Vijftien organisaties, waarin onder andere de besturenorganisaties en gemeenten zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Onze school onderschrijft dit convenant en ligt ter inzage op school. De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

1. 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.
2. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
3. 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.

## 7.5 Begrotingen

Onze school beschikt over een meerjarenexploitatiebegroting 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 de praktijk met de beleidsmedewerker financiën) 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 werkdrummiddelen. Ook hierop heeft de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad instemmingsrecht. Maandelijks wordt het formatieoverzicht en de besteding van de werkdrummiddelen ter controle aan de

schooldirectie in Capisci gecontroleerd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen uitputtingsoverzicht. Verschillen worden direct besproken met de afdeling HR en Financiën.

De meerjareninvesteringsbegrotingen (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.

## 7.6 Ontwikkelpunten 2020-2024

In schooljaar 2017-2018 zijn forse investeringen gedaan op met name het gebied van het meubilair. De afschrijvingslasten van deze investeringen zijn te hoog ten opzichte van het leerlingaantal van de school. De collega-scholen binnen stichting OPOPS dragen deze lasten mee. Dit is een ongewenste situatie. Om de financiële situatie van de school weer gezond te krijgen, zijn we erop gericht het leerlingenaantal structureel tot 200 te laten groeien. Daarbij blijft de begroting van onze school sluitend en er is een duidelijke relatie tussen de doelen van de organisatie en de wijze waarop de middelen worden ingezet. Hierbij zoekt de school actief samenwerking met collega-scholen binnen de stichting op.

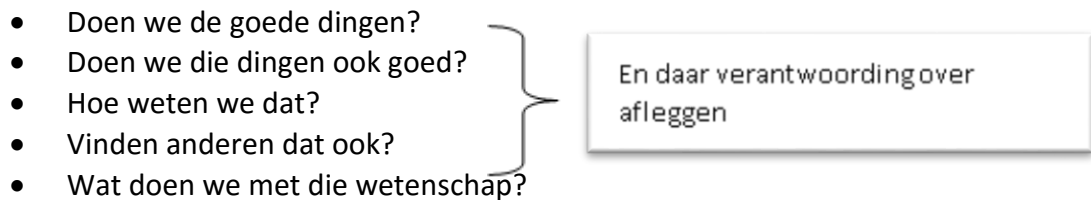
Het is zaak de kwaliteit van het onderwijskundig-, personeels-, organisatie- en financieel beleid hoog te houden. Dit wordt bereikt door het houden van reviewgesprekken met de bestuurder, waaraan documenten, systemen en resultaten op de diverse beleidsterreinen ten grondslag liggen. Voor het onderwijskundig- en personeels- en organisatiebeleid is ook op schoolniveau een uitgebreid kwaliteitszorgstelsel ingericht. Dit zal in hoofdstuk 8 worden beschreven.

## 8. Kwaliteitsbeleid

### 8.1 Kwaliteitszorg

Een goede school levert kwaliteit. 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.
- De school evalueert jaarlijks systematisch de kwaliteit van haar opbrengsten.
- De school evalueert regelmatig het leren en onderwijzen.
- De school werkt planmatig aan verbeteractiviteiten.
- De school borgt de kwaliteit van het leren en onderwijzen.
- De school rapporteert aan belanghebbenden inzichtelijk over de gerealiseerde kwaliteit van het onderwijs.
- De school waarborgt de sociale veiligheid voor de leerlingen en het personeel.

Onze doelen zijn uitgewerkt in kritische succesfactoren en meetbaar gemaakt met behulp van prestatie-indicatoren. De visie en de gewenste resultaten zijn sturend voor het handelen van alle betrokken binnen de organisatie. De doelstellingen worden gezamenlijk vastgesteld en geëvalueerd. Indien nodig worden vervolgacties ingezet. Hiermee doen we wat we zeggen en behalen we de afgesproken resultaten. De schoolleiding is verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg en stuurt deze in samenwerking met de intern begeleider en bouwcoördinatoren aan. Bij de uitvoering, evaluatie en eventuele vervolgstappen worden alle teamleden, de leerlingen, de ouders/verzorgers en het bestuur betrokken middels enquêtes en gesprekken.

Op basis hiervan wordt iedere vier jaar het schoolplan opgesteld. Jaarlijks wordt de koers bijgesteld: het schoolteam evalueert in samenwerking met de medezeggenschapsraad het afgelopen jaar in het jaarverslag en stelt nieuwe doelen in het jaarplan op.

Twee keer per jaar worden de opbrengsten (resultaten van de toetsen) van de groepen op een systematische wijze geëvalueerd. Deze evaluaties worden vastgelegd, waarna er vervolgacties worden gepland. We gebruiken hiervoor de methodiek van groepsplanloos werken van Wijnand Gijzen en Menno van Hasselt (2016). De opbrengsten worden vergeleken met de doelen van de inspectie en de ambities van de school. In het jaarverslag wordt door

middel van analyses verantwoording afgelegd over de opbrengsten. Deze worden toegelicht aan de medezeggenschapsraad en het bestuur.

## 8.1 Kwaliteitszorgsysteem

In schooljaar 2018-2019 is binnen 't Kofschip een start gemaakt met het gebruik van het kwaliteitszorgsysteem Via-4 ondersteund door de digitale omgeving van de WerkWijzer. Hieronder beschrijven we de methodiek. In de nieuwe schoolplanperiode zal dit systeem verder worden geïmplementeerd.

### **'t Kofschip 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 we gebruik van de klaverblad-methodiek van Via-4 en een digitale omgeving, om dit proces te ondersteunen. Met ondersteuning van Via-4 zorgen we 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**

Middels de WerkWijzer zullen projectgroepen en expertise groepen voortvarend bezig gaan met hun verbeterplan en ervoor zorgen dat alle belangrijke voortgangsinformatie digitaal toegankelijk is. Teamleden die inbreng willen leveren, doen dit digitaal. Hierdoor neemt de onderlinge afstemming over de uitvoering van procedures steeds minder plek in op de agenda van teamvergaderingen en komt deze tijd beschikbaar voor andere activiteiten.

### **Opgebouwde kwaliteit borgen**

Alle relevante kwaliteitsindicatoren worden overzichtelijk en voor iedereen toegankelijk in beeld gebracht. Deze vormen de basis voor kwaliteitsborging. De indicatoren zijn 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 zullen we deze indicatoren gebruiken 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.

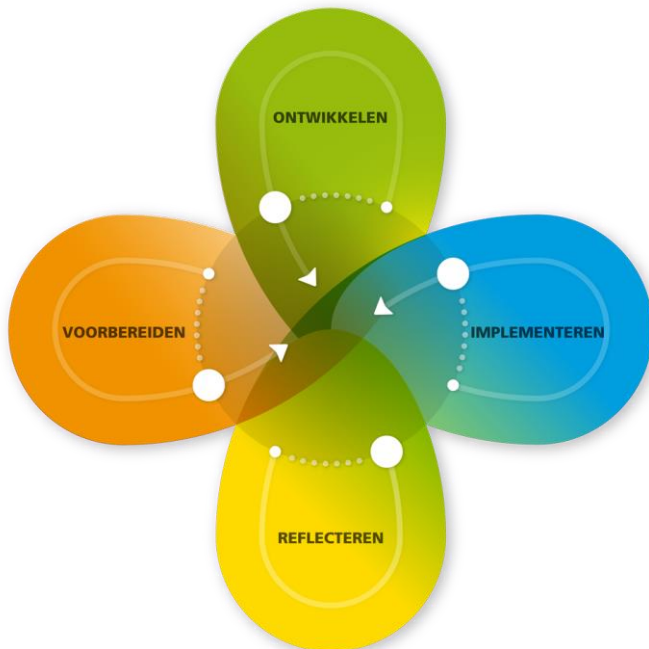
### **Samenwerken live en digitaal**

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 kunnen we in de WerkWijzer van Via-4 'live' ontmoetingen afwisselen met 'digitale samenwerking'.

#### **De klaverblad-methodiek van VIA-4**

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



#### Fase 1: voorbereiden

In deze fase stellen wij onze verbeter-, leer- en ontwikkelingsdoelen voor het komende schooljaar/de komende schooljaren 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: 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. Bijvoorbeeld door onderzoeken uit te voeren op het betreffende onderwerp, op basis daarvan te experimenteren en conclusies te trekken. 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: 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 wordt het kwaliteitszorgsysteem verrijkt met de opbrengsten van het projectplan.

*Het resultaat van fase 3: we doen wat we hebben afgesproken.*

### Fase 4: reflecteren

In de vierde fase zullen we door middel van reflectie evalueren 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 leerkracht en die van de schoolleider op de KijkWijzer zullen met elkaar vergeleken worden 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: en zo blijven we ons verbeteren.*

## 8.2 Kwaliteitscultuur

't Kofschip is een lerende organisatie en wil zichzelf steeds verbeteren. Het team en de ouders staan voor de school en werken samen aan de verbeteringen en vernieuwingen van het onderwijs. Verantwoordelijkheden liggen diep in de organisatie verankerd. Het steeds verbeteren van het onderwijs en daarmee de ontwikkeling van leerlingen op een hoger niveau brengen maakt deel uit van het dagelijkse handelen van de leerkrachten en de schoolleiding.

## 8.3 Verantwoording en dialoog

Onze school verantwoordt zich over de doelen en resultaten die zij behaalt in het jaarverslag en de schoolgids. Beiden worden ter vaststelling voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. Daarnaast legt de school twee keer per jaar verantwoording af aan de bestuurder over de voortgang en de behaalde resultaten in reviewgesprekken. Ongeveer eens per vier jaar wordt de school bezocht door de Inspectie van het Onderwijs.

Om inzicht in de resultaten te krijgen maken we gebruik van diverse bronnen, zoals audits door de Inspectie van het Onderwijs en andere externen, tevredenheidsonderzoeken onder de leerlingen, medewerkers en ouders, interne audits aan de hand van kijkwijzers, evaluaties en jaarverslagen en trendanalyses op leerling-, groeps- en schoolniveau.

De afgelopen jaren heeft 't Kofschip op basis van deze input gewerkt aan verbeterpunten ten aanzien van het onderwijskundig-, personeels-, organisatie-, financieel- en kwaliteitsbeleid. Waar verbeterpunten al voldoende zijn ontwikkeld, zullen ook verbeterpunten doorgezet

worden tijdens de voorliggende schoolplanperiode. Dit om naast de basiskwaliteit ook onze eigen ambities waar te maken. Hierbij zal Via-4 als kwaliteitszorgsysteem zeer ondersteunend werken voor onze zelfevaluatie. Ook wordt gedurende deze schoolplanperiode een intern auditsysteem voor de scholen van de stichting opgezet, waarmee we onze kwaliteitszorg verder kunnen borgen.

## 8.6 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:

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

Gedurende de periode maart 2020 t/m juli 2020 heeft het team van 't Kofschip extra tijd en energie aan het onderwijsaanbod en de onderwijsorganisatie besteed in verband met het Coronavirus en de grote tussentijdse toestroom van leerlingen. Derhalve is uitstel van het aanleveren van de schoolgids en het schoolplan aangevraagd t/m 15 september 2020. Deze aanvraag is door de Inspectie van het Onderwijs gehonoreerd.

## 8.7 Inspectiebezoeken

Onze school heeft in mei 2014 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. De Inspectie heeft de kwaliteitsaspecten opbrengsten, aanbod, didactisch handelen, effectieve leertijd en zorg en begeleiding toen als voldoende gewaardeerd. Er zijn tekortkomingen ten aanzien van het schoolklimaat, de kwaliteitszorg en onderdelen van aanbod en afstemming geconstateerd. Op basis van de bevindingen is het basisarrangement toegekend. In juni 2018 heeft er een vierjaarlijks onderzoek bestuur en scholen plaatsgevonden. Dit heeft op bestuurs- en schoolniveau geleid tot een herstelopdracht. Voor 't Kofschip richtte deze zich op de kwaliteitszorg, kwaliteitscultuur, verantwoording en dialoog. In juli 2019 is de herstelopdracht afgerond.

## 8.8 Ontwikkelpunten 2020-2024

Ten aanzien van ons kwaliteitsbeleid richten we ons de komende vier jaar op het ontwikkelen, implementeren en borgen van het kwaliteitszorgsysteem Via-4. Door middel van dit systeem en op basis van de behaalde resultaten onderzoeken teamleden aan welke eisen ons onderwijs moet voldoen en wat er ontwikkeld moet worden om de ambities te bereiken. Dit wordt vastgelegd in documenten en kijkwijzers, zodat voor iedereen duidelijk is hoe het onderwijs op 't Kofschip vormgegeven wordt. Middels zelfevaluatie, klassenbezoeken en collegiale consultatie is er zicht op de sterke en te ontwikkelen punten van de individuele



teamleden en school als geheel. Op basis hiervan worden persoonlijke ontwikkelingsplannen of schoolbrede verbeterplannen opgesteld en uitgevoerd. Er wordt geëvalueerd of de aanpakken tot de gewenste resultaten leiden of dat er bijgesteld moet worden. Op deze manier hebben we zicht op de kwaliteit van ons onderwijs. Hierover verantwoorden we ons in de jaarverslagen, schoolgids en reviewgesprekken.

Voor het optimaliseren van de onderwijskwaliteit is een efficiënt werkend team essentieel. In de komende planperiode wordt dan ook als team gereflecteerd op de taakgerichte en groepsgerichte aspecten, zodat de doelen en taken, de taak- en rolverdeling, diverse werkwijzen, de onderlinge posities en verhoudingen, groepsnormen en –waarden en gedragspatronen en opvattingen bijdragen aan de flow van ontwikkeling.

## 9. Koersplan Stichting OPOPS

De hiervoor beschreven hoofdstukken richten zich op het schoolplan van 't Kofschip. De voorgenomen ontwikkelingen zijn afgeleid van het Koersplan van Stichting OPOPS. In dit hoofdstuk zijn de ambities van de stichting opgenomen.

### *Toekomstgericht onderwijs*

Ieder kind heeft recht op goed onderwijs. En dat is méér dan alleen 'de basis op orde'. We weten steeds beter wat dat inhoudt. De wetenschap levert een permanente stroom aan nieuwe inzichten en dat biedt een uitdaging aan alle onderwijsgevenden: het eigen didactisch handelen afstemmen op dat wat het kind nodig heeft en daarbij voor ieder kind streven naar telkens een stap hoger. Om krachtig te werken aan de grote onderwijsdoelen 'socialisatie' en 'persoonsvorming', wordt op de scholen in betekenisvolle thema's aandacht besteed aan de samenleving, het samen spelen-leren-werken-leven en aan het leren kennen van jezelf in relatie tot de ander en de wereld.

Ook de samenleving verwacht dat we goed onderwijs geven; de onderwijsinspectie ziet daarop toe. We streven actief naar een waardering 'goed' voor de onderwijskwaliteit op iedere school. Om dit te bereiken werken we vanuit een heldere kwaliteitsstructuur en werken we in de scholen in een inspirerende kwaliteitscultuur, waarin professionals zich uitgedaagd voelen om zichzelf steeds verder te professionaliseren.

We weten dat we de kracht van de schaalgrootte kunnen benutten om in te kunnen spelen op specifieke onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van leerlingen. Daarom hebben we leerlingenzorg niet alleen op de scholen, maar ook binnen OPOPS en binnen het samenwerkingsverband goed geregeld.

Om vanuit nog meer middelen en expertise het best mogelijke onderwijs te kunnen geven, kijken we als OPOPS ook om ons heen en onderzoeken we hoe we regionaal de positie van het openbaar onderwijs kunnen versterken. Zo werken we ook intensief samen met lokale en regionale partners, zoals kinderopvang en voortgezet onderwijs. Samen zorgen we voor de best mogelijke kansen voor elk kind.

### *De kracht van de professional*

Goed onderwijs wordt gegeven door goede leerkrachten. Zij staan bij OPOPS op nummer één als we het hebben over een zo hoog mogelijke kwaliteit van onderwijs. Zij zetten zich maximaal in om kinderen te ontwikkelen op weg naar een hoge kwalificatie, hen sociale vaardigheden te leren en het begeleiden van ieder kind op weg naar volwassenheid. Het vak van leraar is veeleisend en daarom streeft OPOPS naar een gezonde arbeidsorganisatie waarin mensen worden gestimuleerd om vanuit bevlogenheid te werken aan hun eigen vitaliteit en professionaliteit en daarin goed met elkaar samen te werken. In hun eigen ontwikkeling streven de leidinggevenden ernaar aantoonbaar competent te zijn op alle aspecten van het Beroepsprofiel.

We zoeken in een krappe arbeidsmarkt naar (toekomstige) leraren die passen bij onze visie en ambitie. Leraren en andere onderwijsprofessionals worden door OPOPS gestimuleerd en gefaciliteerd om zich door te ontwikkelen in hun expertise.

Professionaliteit betekent ook het kunnen samenwerken in teams met professionals uit de jeugdzorg, kinderopvang, sport en welzijn. De leraar is immers spil in een netwerk van allerlei specialisten die gericht zijn op de ontwikkeling van kinderen.

### *De noodzaak van goed financieel beleid en beheer*

Om onze ambitie waar te maken, is het noodzakelijk dat Stichting OPOPS een gezonde financiële basis heeft. Zo kunnen we tegen een stootje en kunnen we investeren in de plannen die we hebben om het onderwijs steeds beter te maken.

Aangezien de inkomsten direct gerelateerd zijn aan het aantal leerlingen dat we op de scholen hebben, streven we naar minimaal vasthouden van het marktaandeel leerlingen in de basisschoolleeftijd.

Bij de uitgaven kiezen we vooral voor ons personeel, aangezien zij de belangrijkste kwaliteitsbepalende factor zijn. Daarbij bedoelen we ook goede materialen, middelen en efficiënte processen om hen te faciliteren bij hun werk, maar ook het kunnen investeren in hun ontwikkeling.

In onze organisatiefilosofie hanteren we principes van LEAN organiseren: schrappen van activiteiten die weinig toegevoegde waarde hebben en juist investeren in zaken die ertoe doen en bewezen waarde toevoeging opleveren. Ook door goed samenwerken, kunnen we onze middelen maximaal inzetten om het best mogelijke onderwijs te realiseren.

### *Inspirerende en veilige schoolgebouwen*

Scholen hebben gebouwen die van invloed zijn op het welbevinden van leerlingen en onderwijsgevendenden. Dan bedoelen we uiteraard de veiligheid, de hygiëne, de uitstraling en inrichting. Ook op onderwijskundig gebied zijn gebouwen van groot belang; als je andere organisatievormen wilt gebruiken in het onderwijs, is de huisvesting een factor die belemmerend of juist bevorderend werkt.

Daarnaast is huisvesting, als deze niet passend is bij het leerlingenaantal, een forse kostenpost, die ten koste gaat van middelen voor onderwijs en personeel. Momenteel geldt ook dat we hoge onderhoudskosten hebben aan de schoolgebouwen en dat we – als we leegstand hebben door lagere leerlingenaantallen – teveel geld kwijt zijn aan huisvesting.

Daarom streeft OPOPS – in samenwerking met de gemeenten Papendrecht en Sliedrecht – actief naar moderne, veilige, gezonde, flexibele en duurzame onderwijshuisvesting.

## 10. Planning doelen 2020-2024

In onderstaande tabel is aangegeven in welk jaar het betreffende doel wordt opgepakt. De ontwikkeling, implementatie en/of borging van ieder doel zal naar verwachting meerdere jaren in beslag nemen. Met een O (ontwikkeling), I (implementatie) en B (borging) is aangegeven in welk jaar we welke fase van het te bereiken doel inplannen.

Tabel 10.1

*Planning te bereiken doelen OBS 't Kofschip periode 2020-2024*

Beleidsterrein en thema	Doel	Schooljaar 2020/2021	Schooljaar 2021/2022	Schooljaar 2022/2023	Schooljaar 2023/2024
<b>Onderwijskundig beleid</b>					
Toekomstbestendig aanbod	Ontwikkelen, implementeren en borgen doorgaande leerlijn technisch lezen	X	X	X	
	Ontwikkelen, implementeren en borgen doorgaande leerlijn begrijpend lezen	X	X	X	
	Ontwikkelen, implementeren en borgen doorgaande leerlijn sociaal-emotioneel leren		X	X	X
	Ontwikkelen en implementeren doorgaande leerlijn sociaal-maatschappelijk aanbod			X	X
	Ontwikkelen en implementeren doorgaande leerlijn actief burgerschap en sociale cohesie			X	X
	Ontwikkelen, implementeren en borgen doorgaande leerlijn kunstzinnige oriëntatie	X	X	X	
	Ontwikkelen, implementeren en borgen doorgaande leerlijn ICT en mediawijsheid	X	X	X	X
	Ontwikkelen en implementeren doorgaande leerlijn presenteren			X	X
	Implementeren en borgen doorgaande leerlijn Engels	X	X		
	Implementeren en borgen doorgaande leerlijn schrijven	X	X		
	Implementeren en borgen integraal aanbod groepen 1 en 2 (Schatkist)	X	X	X	X
	Borgen doorgaande leerlijn verkeer	X			
	Ontwikkelen en implementeren structureel benutten inbreng en inzet leerlingen, ouders en samenwerkingspartners			X	X
Afgestemd onderwijsaanbod	Ontwikkelen, implementeren en borgen observatie- en toetssysteem	X	X	X	

	Implementeren en borgen leerling-, groeps- en schoolanalyses	X	X		
	Ontwikkelen, implementeren en borgen leerling-, groeps- en schoolbesprekingen	X	X	X	
	Ontwikkelen, implementeren en borgen pedagogisch handelen		X	X	X
	Ontwikkelen, implementeren en borgen didactisch handelen (incl. coöperatieve werkvormen, spelend en bewegend leren)	X	X	X	
	Ontwikkelen, implementeren en borgen extra ondersteuning/een extra voorziening voor de meer- en hoogbegaafde leerlingen	X	X	X	
	Behalen resultaten op of boven het gestelde ambitieniveau		X	X	X
<b>Personeelsbeleid</b>					
Duurzame ontwikkeling	Implementeren en borgen de gesprekkencyclus	X	X	X	
	Borgen efficiënte besteding uren duurzame inzetbaarheid	X	X		
	Ontwikkelen, implementeren en borgen collegiale consultatie		X	X	X
	Implementeren en borgen het functieboek	X	X		
	Ontwikkelen, implementeren en borgen het scholingsplan	X	X	X	X
	Realiseren ziekteverzuim onder de 6%			X	X
	Doorontwikkelen als opleidingsschool			X	X
<b>Organisatiebeleid</b>					
Veiligheid en welbevinden	Opleiden 2 veiligheidscoördinatoren/vertrouwenspersonen	X			
	Ontwikkelen, implementeren en borgen het veiligheidsprotocol	X	X	X	
	Ontwikkelen, implementeren en borgen het plan van aanpak gebaseerd op de RI&E	X	X	X	
Educatief partnerschap	Ontwikkelen en implementeren visie educatief partnerschap – pedagogisch gebied			X	X
	Ontwikkelen en implementeren visie educatief partnerschap – didactisch gebied			X	X
Kindcentrum 't Kofschip	Ontwikkelen, implementeren en borgen visie op kindcentrum 't Kofschip op het gebied van <b>het kind en de doorgaande ontwikkelingslijnen.</b>		X	X	X
	Ontwikkelen, implementeren en borgen visie op kindcentrum 't		X	X	X

	Kofschip op het gebied van <b>personeel en organisatie.</b>				
	Ontwikkelen, implementeren en borgen visie op kindcentrum 't Kofschip op het gebied van <b>ouders en communicatie.</b>		X	X	X
	Ontwikkelen, implementeren en borgen visie op kindcentrum 't Kofschip op het gebied van <b>huisvesting en samenwerkingspartners.</b>		X	X	X
<b>Financieel beleid</b>					
Ruimte creëren	Het leerlingaantal van de school groeit structureel tot 200	X	X	X	X
	De school draagt steeds meer de eigen afschrijvingslasten	X	X	X	X
	De begroting is sluitend	X	X	X	X
	De directeur verantwoordt zich structureel over de financiële resultaten	X	X	X	X
	De school hanteert de afgesproken richtlijnen t.a.v. mobiliteit en werkt intensief samen met de andere scholen	X	X	X	X
<b>Kwaliteitsbeleid</b>					
Professionele kwaliteitscultuur	Ontwikkelen, implementeren en borgen kwaliteitszorgsysteem Via-4	X	X	X	
	Ontwikkelen, implementeren en borgen efficiënte taak- en groepsgerichte teamontwikkeling	X	X	X	
	Zicht op kwaliteit onderwijs	X	X	X	X
	Verantwoorden over doelen en resultaten die zijn behaald in jaarverslag, schoolgids en reviewgesprekken	X	X	X	X

## 11. Literatuurlijst

Biesta, G. (2011). Het beeld van de leerkracht: Over wijsheid en virtuositeit in onderwijs en onderwijzen. *Tijdschrift voor lerarenopleiders* (VELON/VELOV), 4-11.

Gijzen, W. en Hasselt, M. van (2016). Groepsplanloos werken in de basisschool. Geraadpleegd op 29 juli 2020, van <https://helderonderwijsadvies.nl/groepsplanloos-werken/>

Janssens, H. (2019). *Inhoudelijke screeningsanalyse*. Dordrecht: Onderwijspraktijk Harry Janssens.

Overveld, K. van (2017). *SEL. Sociaal-emotioneel leren als basis*. Ridderkerk: Pica.

## 12. Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 27RM  
Naam: 't Kofschip  
Adres: Zuidkil 57  
Postcode: 3356 DA  
Plaats: Papendrecht

---

### VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het van 2020 tot 2024 geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

Oudergeleding:

M. van Pelt  
Datum: 10-09-2020

Handtekening:

W. Kant  
Datum: 10-09-2020

Handtekening:

Personeelsgeleding:

M. Zieldorff  
Datum: 10-09-2020

Handtekening:

J. Wenas  
Datum: 10-09-2020

Handtekening:



## 13. Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 27RM  
Naam: 't Kofschip  
Adres: Zuidkil 57  
Postcode: 3356 DA  
Plaats: Papendrecht

---

### VERKLARING

Hierbij verklaart het bevoegd gezag van Stichting OPOPS en basisschool 't Kofschip in te stemmen met het van 2020 tot 2024 geldende schoolplan van deze school

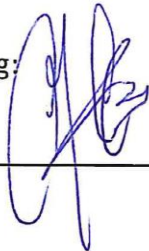
Namens de bestuurder Stichting OPOPS:

Naam:  
Cindy Ligt

Plaats:  
Papendrecht

Datum:  
14-09-2020

Handtekening:



---

Namens de directeur 't Kofschip:

Naam:  
Sandra Kraaijeveld – v. St. Annaland

Plaats:  
Papendrecht

Datum:  
14-09-2020

Handtekening:



---